

doi:10.16060/j.cnki.issn2095-8072.2019.05.004

职业目标新视角——职业使命感研究 评述及未来展望^{*}

田启涛¹ 葛菲²

(1. 河南财经政法大学工商管理学院, 郑州 450046; 2. 上海师范大学旅游学院, 上海 200234)

摘要: 职业使命感可以为组织和个人带来一系列积极影响。现有相关研究有个人导向使命感、社会导向使命感、天赋导向使命感、精神视角使命感4种视角, 不同视角对概念和特征的界定不同, 测量维度也有区别。现有研究认为职业使命感对主观职业成功、职业认同、个人福利、工作满意度、组织承诺有一定影响。工作自由度和参与决策等作用于职业使命感。外部环境、行为因素、内在因素对职业使命感具有影响。工作重塑、休闲重塑对职业使命感体验有一定影响。认同导向、贡献导向、实践导向是追求职业使命感的策略。现有研究缺乏统一的概念和理论基础, 有关职业使命感如何形成及前因研究不足, 影响结构及边界条件探讨也较为缺乏。今后研究中需要进一步厘清职业使命感的维度框架, 明晰职业使命感的形成机制, 验证职业使命感的影响边界, 明确职业使命感的适用情景, 以及探讨职业使命感是否适用于群体。

关键词: 职业使命感; 职业目标; 工作导向; 工作重塑; 意义感

中图分类号: F270.7

文献标识码: A

文章编号: 2095-8072(2019)05-0039-13

一、引言

职业使命感是人们基于长远考量的一种职业导向, 是核心信念和价值观的体现, 注重工作对于个人及社会的意义。随着社会经济和信息技术的发展, 职业使命感已经成为人们工作中追求的要素。德勤(中国)(Deloitte)2016年的调查显示, 千禧一代员工更加注重个人目标的实现, 想拥有更具支持性和包容性的工作环境, 会思考工作对于社会的价值等, 如果这些需求得不到满足, 未来一年将有25%的人选择尝试一份新工作, 未来两年这一比例可能扩大到44%, 若将期限延长至2020年底, 比例将扩大到67%。新时代员工对工作的期望不只局限于薪酬和职务提升, 而是越来越注重精神和心理层面的追求, 如工作的目的和意义、个人核心价值观的表达、自我社会价值的展现等, 即在追求一种使命感(Calling)(顾骏, 2015)。时至今日, 职业使命感已经成为职业心理领域一个非常重要的概念, 现有研究已经证明职业使命感带来的积极影响, 如改善生活质量和健康水平, 提高工作满意度等。“追随内心”“寻找你的使命

^{*}基金项目: 本文系国家自然科学基金面上项目“家庭支持型领导的内涵、跨层次影响机制及其影响: 一项追踪研究”(项目编号: 71672108)中期成果。

感”“只要你想，就能成为你要的样子”等忠告和广告口号广为流传，鼓舞着人们去追寻自己的职业使命感(Berg等，2010)。

使命感最初是指人们基于虔诚的宗教信仰而甘愿承担道德责任的一种价值追求(Weber和Kalberg，2001)。随后这一概念扩展至世俗领域，职业使命感成为一种表现形式，指人们对职业目标和方向一种强力的内在态度和感受——“为社会更美好做出贡献”(Hall和Chandler，2005)。现有研究已表明职业使命感可以为组织和个人带来一系列积极影响，如改善生活、健康和工作满意度状况，提高工作激情，意识到在工作中付出时间和精力趣味和价值等(Berg等，2010)。当然，缺乏职业使命感的工作会带来更多挫折感、失望或遗憾等，并最终影响绩效(Wright和Cropanzano，2000)。

目前关于职业使命感的研究尚处于探索阶段，特别是中文文献非常罕见。具体表现在：首先，概念内涵不尽一致，学者们从不同视角开展该领域的研究，缺乏统一的概念和理论基础；其次，大部分研究将职业使命感视作一种内生而恒定的潜在意识，探讨其影响结果和作用机制，但职业使命感如何形成及其前因等方面的研究不足；最后，关于这一概念的影响结果及其边界条件的探讨非常欠缺。因此，本文系统梳理职业使命感的现有文献，明确其概念内涵及特征，汇总其影响结果和驱动因素并展望后续研究方向（如图1）。

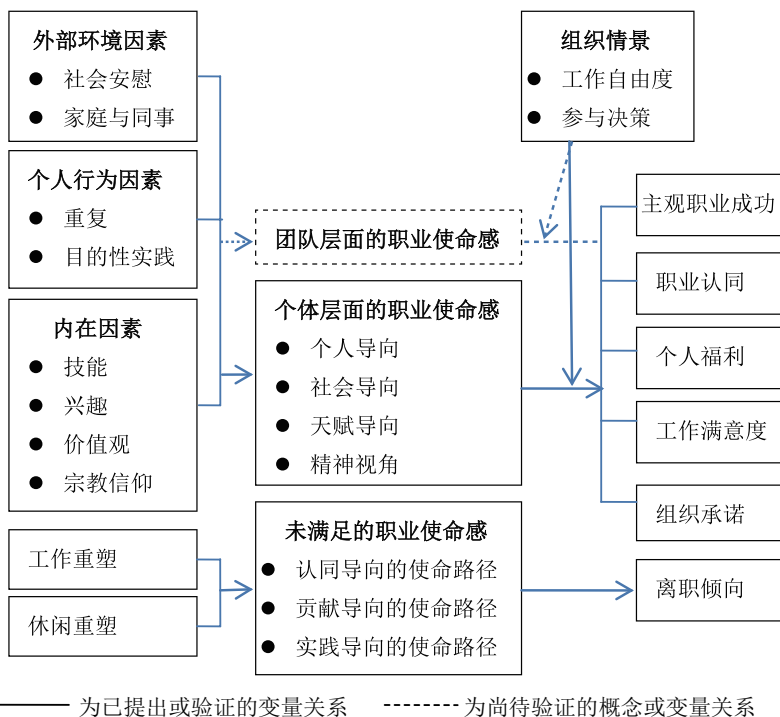


图1 职业使命感概念模型及理论框架

二、职业使命感的概念解析及其演进

使命(calling)这一概念发源于西方宗教，是指对所信奉的神明和真理的追随和敬仰。公元16世纪早期，宗教改革专家马丁·路德(Martin Luther)将此概念扩展至世俗领域，认为使命既可来源于一系列的宗教信念，亦可来源于个体对自我意义的感悟(Bunderson和Thompson，2009)。三个世纪之后著名社会学家马克思·韦伯在其著作

《新教伦理与资本主义精神》中高度评价了宗教改革对使命这一词汇的阐述及其对世俗社会的影响,认为它促进了禁欲勤俭的新教伦理乃至近代资本主义精神的产生(林纯洁,2010)。随后,社会学家贝拉(Bellah)及其同事将这一概念引入组织行为领域,将其视作一种职业导向,指人们在工作中所追求的目标和方向。前期研究认为职业导向有三种类型:第一,工作导向。怀有这种职业导向的人认为,工作是为了外在报酬,如工资收入和福利等,内在心理不一定具有较高工作认同;第二,职业导向。这类员工在工作中更看重声望、权力、职位以及挑战性等;第三,使命导向。具有使命导向的员工在工作中会寻求更多的精神和情感价值,比如自我实现、自我认同等(Wrzesniewski等,1997)。

(一) 职业使命感的概念内涵

职业使命感是人们对自身职业非常个性化的认知和信念,然而其内涵是什么,有哪些要素和特征等,学者们对此莫衷一是,而这恰恰是界定这一概念的核心部分。现有文献对职业使命感概念的界定有以下几种视角:

1. **个人导向使命感。**学者们将使命感扩展到世俗领域时相应地扩展了其“追随和信仰”的客体,认为职业使命感描述的是个人对其工作意义和价值的认同和追随(Fenn等,1987)。在此基础上,Duffy和Sedlacek(2007)认为职业使命感是对工作最根本问题的思考,是将特定工作视作“生活的目标”或“大自然对自己的召唤”。

2. **社会导向使命感。**一项工作的意义和价值大小以及如何体现需要放在特定的社会环境下衡量,即工作的意义和价值对谁而言。如果在工作中追求的意义和价值能够与其所处的社会环境相融合,这种使命感也将更加健康和持久。因此,Wrzesniewski(2003)认为职业使命感不只是个人对工作重要性的感知,更是对工作社会意义和价值的认同,基于此,工作使命感是“工作为社会提供更优质的商品(服务),为让世界变得更美好的信念”,从而使工作充满激情。

3. **天赋导向使命感。**与前期基于演绎推理来界定职业使命感概念的方法不同,有学者深入实践一线调查员工对职业使命感的理解及其影响。Bunderson和Thompson(2009)对美国 and 加拿大157个动物园的饲养员进行深度访谈,挖掘其对职业使命感的认知和理解。他们发现,有些受访者强烈地认为自己生来就应该与动物打交道,且自己天生就具有这方面的激情和才能,而使命感就是在工作中充分展现自己的天赋和激情,获得将两者密切融合的成就感。个人正是在使命感的感召下追寻成长方向和人生归宿,基于此不断地修正职业成长路径。

4. **精神视角使命感。**Neubert等(2015)认为学者们将使命感世俗化之后的研究忽略了其本来涵义及影响,至少在组织行为领域关于宗教和精神使命感的研究不足,而该概念对职业心理和行为的影响切实存在。由此,他们提出了“精神使命感”,将其描述为在上帝的召唤下追求工作的意义及工作实践中的优秀表现。当然,这是在基督教文化背景下提出的,但他们认为这一概念也可以在其他宗教背景下使用,只是在人们内心发起召唤的主体(如上帝)不同。

综上所述,组织行为学领域将职业使命感定义为一种体验,即人们在某个职业领域体验到强烈的意义感,甚至将这一领域视作一生的职业宿命,从而更具激情地投入到工作中去,甚至不敢想象离开这个领域从事其他工作的情景。当然,其中的意义感是一种基于自己的职业为自己、家庭及社会带来利益的主观感知(Dobrow等,2011)。

(二) 职业使命感的特征

基于现有文献的研究,将职业使命感特征总结为以下几个方面:

1. 职业使命感具有明确的职业指向,不同领域的人体验到的使命感不同,比如有的人对音乐情有独钟,有的人对建筑非常痴迷,有的人投入到商业领域不能自拔,有的人专注于法律,等等。总之,职业使命感是发自内心的主观感知,不以追求客观的外在因素为最终目的,却以外在因素,如特定工作领域等为导向,通过强烈的情感将内在心理和外因因素连接起来。

2. 职业使命感并非一个二值变量,即人们对职业使命感的感知并非只有“是”和“否”两个选项,学者们一般将其视作由弱到强的连续性变量。

3. 职业使命感针对的对象可以是一项具体工作,如音乐;也可以是特定的工作对象,如动物饲养员对野生动物具有天然的亲近感;还可能是某种职业价值观,如社会公平等。

4. 职业使命感是一个个体概念,也有人将“Calling”翻译为“召唤”,指个人的人生信仰和价值追求。团队和组织层面是否有共同的职业使命感还有待进一步验证和探究。而战略管理中也有“组织使命”的描述(其中“使命”的英文为“Mission”),它是指组织的战略意图和业务方向(王利平和何金露,2019)。因此Calling和Mission的中文译文可能相同,其实却是两个不同内涵的概念。

(三) 职业使命感的测量

变量测量是实证研究的基础,学者们从多个视角开发了职业使命感的测量量表。Bunderson等(2009)基于对动物饲养员的深度访谈开发了6题项量表,该量表与具体工作岗位密切结合,侧重于员工对该工作岗位的强烈激情,但没有兼顾到意义感。随后,Dobrow等(2011)同样认为职业使命感是针对特定职业领域表现出强烈的激情,而这种激情基于强烈的意义感,基于这一认识开发了测量量表。他们首先开发了28个测量题项,通过专家访谈评审和修改,然后对音乐、艺术、商业和管理4个行业的1500人进行了2个时间段的问卷调查,对量表进行了信度和效度测量,最终形成了12题项量表。Praskova等(2015)认为职业使命感是一种富有意义、致力于帮助他人的职业目标,这种职业目标对于即将进入职场的年轻人尤为重要,因此针对年轻群体开发了测量量表。首先通过焦点小组访谈生成34个初始题项,然后通过探索性因子分析降维,最终得到3个维度,即其他导向意义感、基于个人的意义感和活动投入,共15个题项。我国学者也对该领域展开了积极的探索,廖传景等(2014)以国外文献为基础,

开展了对中小学教师职业使命感的概念界定和测量研究,将中小学教师职业使命感描述为“在当前社会和历史条件下,教师对国家和社会赋予的教书育人、奉献教育事业与培养人才的责任、任务和要求的感知、理解、认同以及内化的心理”。由此他们编制了中小学教师职业使命感初始测量题项,然后通过探索性因子分析将中小学教师职业使命感分为使命召唤、利他奉献、责任担当和职业坚守4个维度,共计22个题项,并进行了信度和效度检验(表1)。

表 1 职业使命感测量量表统计

开发者	Bunderson等(2009)	Dobrow等(2011)	Praskova等(2015)	廖传景等(2014)
调研样本	491	2278	345	908
开发方法	深度访谈、探索性或验证性因子分析	专家法、探索性或验证性因子分析	文献法、专家法、探索性或验证性因子分析	深度访谈、探索性或验证性因子分析
题项数目	6	12	15	22
内部信度	0.92	4个子样本的信度介于0.88与0.94之间	0.89	0.84

三、职业使命感的影响结果及作用机制

在宗教领域,使命是一种与生俱来的道德责任和心理追求,受到了“神的指引”。这一个概念被世俗化之后,很多人仍将其视作“命中注定的,以利他价值观和目标为原动力、为追求生命的目的和意义而工作的心理结构”(顾江洪等,2018)。前期研究中多将职业使命感视作一种稳定的意识状态探讨其影响结果。

(一) 职业使命感的影响结果

职业感知和体验影响人们在职业情景和工作过程中的心理状态,改善工作动机和绩效表现。当然这种影响也并非总是积极结果,也可能是消极影响。

1. 职业使命感对主观职业成功的影响。传统职业研究主要从客观职业的角度界定职业成功,即从外在社会视角评价职业,比如收入、晋升、职务层级和工作流动性等。Hughes(1981)认为除这些外在指标外,不应忽视职业评价的内在指标,如工作满意度、自我意识、适应能力和学习等,即从自身内在感知的角度认识和评价所从事的职业。为此他提出了主观职业这一概念:随着技术进步、全球化加剧以及其他复杂因素的出现,职业环境变化剧烈,相应地,人们对自己在组织内职务层级的依赖减弱,越来越倾向依据自我的内在标准,即从主观的角度来选择和评价职业,主观职业逐渐变得重要,它甚至与客观职业一样对职业的评价都是合理而且正确的。Hall和Chandler(2005)进一步研究表明,客观职业和主观职业是两个相对独立的概念,简单地说,客观职业成功(如收入提高、职务晋升等)并不等同于主观职业成功(如职业满意和幸福等)。但当人们视职业为使命时,更易于感受到职业满意和心理成功。他们将职业使命感定义为:在工作中追求生命的目标。以此为基础,该研究认为职业使命感

有助于提高自我意识和适应能力,其中自我意识是不断地寻求关于自我的反馈,持续完善自我并形成自我概念的能力;适应能力是指自我改变的能力,即为了适应新的职业环境和要求能够调整能力和行动。自我意识使人们习惯于自省,更加尊重自身价值观、人生意义及天赋,并通过提升技能和行动不断地为阶段性目标努力,从而实现主观职业成功。

2. 职业使命感对职业认同的影响。Bunderson等(2009)对美国 and 加拿大动物饲养员进行了深度访谈,结果显示使命感是员工对社会归宿的一种强烈意识,职业使命感则使这种归宿具体化,即在工作中找到心灵家园。通过融入所在的职业社群,将工作中接触到的其他角色视作“生死弟兄”,忠于职业角色,立志成为优秀的一员,实现自己的社会价值。这也是职业认同的具体表现,即职业使命感对职业认同具有积极的影响。

3. 职业使命感对个人福利的影响。现有关于职业使命感对个人福利影响的研究结果尚不统一,多数研究认为职业使命感促进了个人福利的改善,因为职业使命感可以提高生活满意度(Duffy等,2013),降低抑郁感(Treadgold,1999)等。然而,一些学者认为以上研究并没有完全描述两者之间的关系,人们为了追求职业使命感会做出某些方面的牺牲,如不惜损失经济收入或者投入更多时间等,因此会降低个人福利(Bunderson等,2009)。

Conway等(2015)整合了以上研究结论,从自我决定理论的视角解释了这种复杂现象。他们认为,自我决定理论汇总了人们行为的三种动机:内在动机、认同动机和融合动机。这些动机驱动的行为满足了人的三种心理需要,即自主、胜任和相关,这也是个人福利的重要衡量指标。其中内在动机与三种基本需要密切相关,而认同动机需要借助个人意志而非基于自身价值行事,追求工具性绩效,而非内在的快乐。因此认同动机促进个人福利的积极影响弱于内在动机。相比之下,融合动机则消极影响个人福利。因为,融合动机需要承受外部压力寻求外部支持,回避内疚感,而非基于自己的意愿进行自由选择,这无疑会降低自主需求的满足,进而对个人福利产生消极作用。

4. 职业使命感对工作满意度的影响。Neubert等(2015)将使命感分为精神使命和世俗使命,其中世俗使命表现为对某项工作充满激情,或者认为自身经验、技能和能力与工作相契合,这种认知和感觉是工作满意度的源泉。因此,世俗使命对工作满意度具有积极影响,且工作情景会调节这种关系的强弱程度。与此相比,精神使命强调的是工作的目的和意义,淡化了具体工作情景,如个人与工作是不是契合或者工作是否达到了组织期望等。在这种外在意义感的引领下,精神使命同样提升了工作满意度,且这种积极影响不受具体工作情景的影响。因此,两种类型的使命感均有效促进工作满意度的提高。

5. 职业使命感对组织承诺的影响。Neubert等(2015)认为精神使命感使员工对待工作和组织具有强烈的责任感;而世俗使命感源于自身与工作的契合,即组织为员

工提供成长平台,员工当然对组织具有更高水平的承诺。当然,两种使命感对提高人们组织承诺的影响程度不尽相同,在世俗使命感条件下,员工对工作和工作目标具有强烈的责任感,并且期待组织与自己的责任感一致,如果两者存在冲突,则会对组织承诺产生消极影响。与此相较,精神使命感源自外在感召对员工的驱动,作用过程不受组织与员工在功能性利益方面是否一致的影响,也就是说,精神使命感对员工组织承诺的积极影响不受这一因素的干扰。因此,精神使命感和世俗使命感均对组织承诺具有积极影响。

(二) 职业使命感作用机制的情景影响因素

职业使命感在不同情境下的影响效果不同,即职业使命感与情景因素共同作用影响员工的工作意义感知和职业行为等。比如关于工作设计的研究认为,任务认同、自主性、技能多样化、任务重要性均可以对工作意义感产生积极影响(Lawrence, 2010)。而工作重塑从认知、任务和关系三个方面解析了如何使工作满足自己的需要和偏好,发掘工作价值和意义(Wrzesniewski等, 2001),组织可以通过提供适当的氛围和情景支持员工进行工作重塑。基于此,Rawat等(2015)提出工作自由度和参与决策有利于塑造工作环境并且帮助他们追求职业使命感。

1. 工作自由度。工作自由度是指人们在安排工作日程和工作内容取舍时的权限和自由程度(Ashforth等, 2000)。现有研究表明,较高的工作自由度意味着较高水平的心理投入和授权水平。控制和效用概念认为,人们会通过控制和利用所掌握的资源以及可以影响的环境追求想要的结果,回避不想要的结果。较高的工作自由度则意味着控制和利用资源的能力更强,即当人们具有职业使命感并且具有较高的控制和利用资源的意愿和能力时,才能更好地追求工作意义和绩效。基于这一分析,Rawat等(2015)认为工作自由度越高,职业使命感对组织承诺和情景绩效积极影响程度越大,且更有助于缓解情绪耗竭。

2. 参与决策。参与决策是指管理者在组织决策中寻求员工参与、建言及做出贡献的程度(Probst, 2005)。现有研究已经证实,员工通过参与决策可以提高对工作的控制程度,更好地参与组织决策过程,更充分地表达其职业使命感,更好地体验工作意义。Rawat等(2015)做出论断,参与决策影响了员工职业使命感对组织承诺、绩效及情绪耗竭。更具体点讲,员工参与决策越频繁,其职业使命感对组织承诺和绩效的积极影响越强,对情绪耗竭的消极影响也得到缓解。

四、职业使命感的驱动因素及作用机制

对职业使命感更深入的研究逐渐扩展到其形成机制和影响因素,如职业和生活会对使命感带来影响(Dobrow, 2013)。此类研究主要有两种视角:一是使命感的形成受哪些因素的影响;二是人们在实践中如何追寻和体验使命感。

（一）使命感形成的影响因素

使命感是一种内在的心理感受，其形成和演变受到外部环境(如社会、家庭和工作)、自身行为因素以及内在因素(如能力和宗教信仰)等方面的影响。

1. 外部环境对职业使命感的影响。社会交往是人的基本特征之一，个人在日常生活和工作中必定会跟各种角色打交道，其心理和情感也会受到周围人的影响。现有研究中关于外部环境对职业使命的影响主要有以下两方面：(1)社会安慰对职业使命感的影响。社会安慰是社会因素的一种重要衡量指标，是指个体在人际关系和人际互动中的投入程度，即在作用过程中感受到的舒适、快乐以及与周围其他人融洽相处(Lawrence等，2010)。个体处理好与周围人之间的关系，更贴切地融入组织对其主观职业感知非常重要，比如职业成功、工作满意度以及工作相关的自我效能等(Higgins等，2008)。在职场中，个人需要在与他人不断的联系和互动中学习和成长，如果能体会到社会安慰，就能更加自如地表达自我，从而发展和强化职业使命感(田红彬等，2019)。(2)家庭与同事对职业使命感的影响。Bott等(2017)对17位内科医生半结构化深度访谈，讨论其如何理解职业使命感，职业使命感如何形成，如何影响当前和以后的工作选择，如何影响个人和社会经历等。研究结果显示，受访者普遍将职业使命感理解为自己职业选择的感召和引导力，认为这一概念具有明显的社会性，即职业使命感的形成会受到周围人的影响，特别是同事和其他家庭成员，就此做出的选择大多是为了回馈社会或其他人。比如当受访者谈到为什么要做内科医生时，很多人回答这可以为其他人提供帮助。随着人们职业经验的增加以及自我开发程度的提高，即对职业和自身特征、优势和价值观有了更深入和全面的了解之后才会形成明确的职业使命感。

2. 行为因素对职业使命感的影响。Dobrow(2013)访谈了450名业余音乐爱好者，受访者普遍认同使命感的外在表现首先是在某个工作领域具有强烈的动机，其次是能够体会到该项工作的意义感，而且个人行为在职业使命感的形成过程中发挥了重要作用，其中行为投入是典型的个人行为因素。行为投入是指追寻使命感的具体行动，可以有多种表现形式：(1)重复。重复可以强化人对刺激源的积极情感，积极情感反过来促进使命感强化；(2)目的性实践。人们带着强烈的目的和明确的目标从事的工作与其动机和快乐密切相关，也会强化使命感(Ericsson等，1993)；(3)教育经历和专业经历。职业认同发展理论认为，良好的教育经历和专业经历可以提高职业获得，进而提高职业满意度，从而强化职业使命感(Dobrow，2013)。

3. 内在因素对职业使命感的影响。Bott等(2017)对内科医生的研究表明，他们对职业的选择还受到自身技能、兴趣、价值观以及宗教信仰的影响。在这些内在影响因素中，Dobrow(2013)认为能力是指人们对追寻使命感所需承担工作任务的胜任程度，人们更乐于从事自己能力擅长的事情，即高能力会带来愉悦的体验因而得到心理的和情感的满足，以至于更加明确和强化使命感。Winner(2000)认为能力与动

机、激情和紧迫意识积极相关,且这些概念又与使命感密切相关。

(二) 追寻职业使命感体验的策略

Berg等(2010)将人们对职业使命感的体验总结为三个特征:坚持不懈的追寻;体验到快乐和意义;将这种体验视作是自己认同的核心部分。然而,针对如何在工作中体验到职业使命感以及如何追寻职业使命感目标的研究非常罕见。使命感是一种自我导向的职业体验,这种自我导向并非一定会与现实的工作情景相吻合,如果期望和现实之间存在差距,就需要人们努力加以弥合。

使命感不只是心理和情感的慰藉,还引导和规范人们的日常行为。当行为与使命感保持一致时,人的心理会处于平衡的状态,满足其对职业使命感的追求。Berg等(2010)认为,虽然将工作视作使命,但很多人并没有在工作中体验到使命感,或者说现实的工作无助于追求使命感。他们认为,可以通过工作重塑和休闲来调整工作内容和工作方式以追求使命感。

1. 工作重塑对职业使命感体验的影响。所谓工作重塑是指个体为了改善工作体验和认同,积极地调整自身工作行为、关系和认知的过程,不甘于被动地接受组织对任务和角色的安排,而是主动地调整工作方式和内容,以使自己能够更好地追求和体验职业使命感(Wrzesniewski等,2001)。Berg等(2010)通过对深度访谈结果进行深入分析后认为,通过任务加强、工作扩展和任务重置三种具体的工作重塑技能可以更自如地将工作与自身价值观、需要和偏好相融合,并更好地追求职业使命感。

2. 休闲重塑对职业使命感体验的影响。人们也可以通过休闲重塑职业使命感。休闲的时间和方式相对于工作时间具有更大弹性,更容易充分表达人的主观意识和行为,比如有人在工作之余做慈善等(Berg等,2010)。与工作重塑类似,休闲重塑同样可以获得快乐和意义,进而体验职业使命感。

3. 追求职业使命感的策略。追求职业使命感是人的“梦想”,然而追梦并非一路坦途(Neubert等,2015)。如何理解和化解困难,真切地体验职业使命感是值得思考的一个话题。Schabram等(2017)对动物收容所员工开展调查后认为,这一工作岗位没有约定的经济回报,社会地位和工作条件都不好,选择这一岗位更多是基于兴趣和爱好,与职业使命感更加契合。他们发现进入这些机构的很多受访者面对的问题和挑战非常类似,比如缺少资金支持、工作环境和工具卫生条件差、冷酷无情的客户、对动物实施安乐死、不认同领导和同事的工作能力等。然而,随着任职时间增加,解决问题和化解挑战的策略(追求使命感路径)区别越来越明显,研究者将这些策略分为三种类型:

(1)认同导向的使命路径。持这种导向的人在追求使命感时心怀理想主义,凭借一腔热情面对挑战,内心坚信自己和动物之间特殊的联系,甚至认为这种联系是天生的。最初这种强烈的感情是他们加入这一工作行列的内在驱动力,然而随后也会成为工作中面对挑战的障碍。当工作中遇到困难,比如他们认为这些动物遭受不公平的待

遇时,就会持续且强烈地表现出负面情绪;特别是认为与动物相处会很快乐,但现实是经常为这些动物送终,内心无法接受。随着时间推移,这一群体的员工变得疲惫甚至崩溃,并最终离开工作岗位。

(2)贡献导向的使命路径。遵循这种路径的人在面对挑战时希望通过自己掌握的工作技巧解决问题,为工作乃至社会做出贡献。与认同导向使命路径的人类似,当遇到工作问题和挑战时会形成消极和负面情绪,不同于前者变得愤怒和伤心,后者最初会迎难而上,但在目标受阻时会产生挫折感,并慢慢因此而发怒,因而将问题归结为同事技能需要提升,工作条件亟需改善等外在因素。为了对团队和组织做出更大贡献,他们会积极地寻求团队中的领导岗位以在工作中承担更多责任。然而,他们通常会因为同事的支持不够、自己的努力成效甚微而筋疲力尽,或者即使取得一定的成绩,依然会因为自己的贡献没有达到预期而另谋高就。

(3)实践导向的使命路径。遵循这一路径的人并不认为自己具有特别的天赋或技能,对改善动物的生活条件以及成为动物福利院的成员而富有激情。他们对待工作的态度比较平和,将迎接挑战视作学习和进步的机会,并逐步承担更多责任。

在追寻使命感遇阻时,遵循前两种路径的人会比较当前的工作选择和其他工作选择之间的区别。而遵循实践导向使命路径的人将努力聚焦于在工作中学习,使工作技能更加熟练并承担更多责任,在面对挑战时坚持工作并逐步成为一个熟练的实践者(Schabram等,2017)。

五、未来研究展望

随着经济和技术的发展,人们对工作的认知和追求不止于物质报酬和职务晋升,更看重心理和精神方面的满足,甚至将从事工作视作道德修养和思想境界的体现,更加关注工作对社会的价值和意义。因此,职业使命感是一个富有理论意义和实践价值的话题。如上所述,学者们已经在该领域展开了诸多积极探索,但仍有亟需后续深入研究的问题。

1. 职业使命感的维度框架需要进一步厘清。使命感这一概念被具体化为职业使命感之后呈现出多元化的研究视角,如个人导向、社会导向、天赋导向和精神导向等,且不同视角下学者们界定的概念内涵有着明显区别;在学术研究中又将这一概念嵌入到具体的行业以及组织情景中,致使这一概念、测量维度和量表的差别较大。因此,后续研究亟需将不同视角的研究兼顾融合,进一步厘清概念维度框架,开发适应性更强的测量量表,为后续实证研究打下坚实基础。

2. 职业使命感的形成机制需要进一步明晰。使命感在其最初发源地——宗教领域被视作神灵的召唤,是“上天注定”的,其形成机制被赋予了神秘色彩,研究集中于影响结果及其情景因素的调节作用。学者们关于职业使命感的研究依然延续了这一认识,虽然有学者试图解析职业使命感的前因,但目前仍然局限于职业使命感形成的

影响因素, 以及如何追求未被满足的职业使命感, 而如何发现与挖掘职业使命感, 以及职业使命感的形成机制等方面的研究较为欠缺, 但这些在组织管理中具有重要的实践价值, 需要后续研究进行深入探讨。

3. 职业使命感的影响边界需要进一步验证。目前关于职业使命感的研究尚处在初期阶段, 其在具体情境下的影响及作用机制尚不够明确, 现有文献主要集中在工作本身如工作自由度、参与决策等对职业使命感影响过程的调节作用, 很多边界条件还需要进一步验证, 如特定的文化背景、组织情景、员工自身行为和习惯特征等是否影响职业使命感的作用过程, 对这些问题的探讨有助于更深入和全面地理解职业使命感的作用机制。

4. 职业使命感的适用情景需要进一步明确。职业使命感对个人及所在团队、组织会带来哪些影响? 这些影响是积极还是消极? 组织是否应该帮助员工发现和挖掘职业使命感? 是否应该鼓励员工将职业使命感作为工作目标和职业成长方向? 等等, 对这些问题的回答意味着职业使命感在组织情景中的现实意义, 也就是说应该进一步明确在不同的组织情景下, 员工职业使命感对其个人和组织产生的影响如何。目前研究为了研究便利或者更易于分离出职业使命感的影响而选择研究情景, 比如以动物园饲养员、流浪歌手、马戏团驯兽师等为走访对象研究其职业使命感是否存在及影响如何。这些岗位收入水平较低, 社会地位不高, 职业发展前景有限, 如果不受这些条件的限制, 职业使命感对员工个人和组织的影响机制和结果如何尚需要进一步探讨。

5. 职业使命感是否适用于群体值得深入探讨。目前关于职业使命感的研究均是从个体的视角展开, 将其看作人的极具个性化的特征和追求。但在职场中需要团队乃至组织的协作, 职业使命感是否可以作为团队或者组织文化的一部分? 是否存在群体层面共同的使命感? 如果存在, 群体层面使命感的影响结果、前因变量及边界条件是否与个体层面的职业使命感一致? 这一视角的研究对组织文化建设、团队与组织管理以及团队协作等具有重要的意义, 值得深入探讨。

参考文献

- [1] 顾江洪, 江新会, 丁世青, 谢立新, 黄波. 职业使命感驱动的工作投入[J]. 南开管理评论, 2018(2): 107-120.
- [2] 顾骏. 从“世界那么大,我想去看看”说开去[J]. 上海教育, 2015(15): 69.
- [3] 廖传景, 毛华配, 杜红芹, 张进辅. 中小学教师职业使命感的结构与测量[J]. 西南大学学报(自然科学版), 2014(3): 160-166.
- [4] 林纯洁. 天职概念的古今演变与中西对接[J]. 武汉大学学报(人文科学版), 2010(6): 683-687.
- [5] 田红彬, 田启涛. 服务型领导对员工职业使命感的影响机制研究[J]. 经济经纬, 2019(4):126-132.
- [6] 王利平, 何金露. 制度同构和组织身份视角下的最佳差异化选择[J]. 管理学报, 2019(6):801-809.
- [7] Ashforth, B. E., & A. M. Saks, “Personal Control in Organizations: A Longitudinal Investigation with Newcomers”, *Human Relations*, 2000, 53(3): 311-339.
- [8] Berg, J. M., A. M. Grant & V. Johnson, “When Callings Are Calling: Crafting Work and Leisure in Pursuit of Unanswered Occupational Callings”, *Organization Science*, 2010, 21(5): 973-994.
- [9] Bott, E. M., R. D. Duffy, N. J. Borges, T. L. Braun, K. P. Jordan & J. F. Marino, “Called to Medicine:

- Physicians & Rsquo Experiences of Career Calling” , *Career Development Quarterly*, 2017, 65(2): 113–130.
- [10] Bunderson, J. S. & J. A. Thompson, “The Call of the Wild: Zookeepers, Callings, and the Double-Edged Sword of Deeply Meaningful Work” , *Administrative Science Quarterly*, 2009, 54(1): 32–57.
- [11] Conway, N., M. Clinton, J. Sturges & A. Budjanovcanin, “Using Self-determination Theory to Understand the Relationship between Calling Enactment and Daily Well-being” , *Journal of Organizational Behavior*, 2015, 36(8): 1114–1131.
- [12] Dobrow, S. R., “Dynamics of Calling: A Longitudinal Study of Musicians” , *Journal of Organizational Behavior*, 2013, 34(4): 431–452.
- [13] Dobrow, S. R. & J. Tosti-Kharas, “Calling: The Development of a Scale Measure” , *Personnel Psychology*, 2011, 64(4): 1001–1049.
- [14] Duffy, R. D., B. A. Allan, K. L. Autin & E. M. Bott, “Calling and Life Satisfaction: It's not about Having It, It's about Living It” , *Journal of Counseling Psychology*, 2013, 60(1): 42–52.
- [15] Duffy, R. D. & W. E. Sedlacek, “The Presence of and Search for a Calling: Connections to Career Development” , *Journal of Vocational Behavior*, 2007, 70(3): 590–601.
- [16] Ericsson, K. A., R. T. Krampe & C. Teschromer, The Role of Deliberate Practice in the Acquisition of Expert Performance, Paper presented at the Psychological Review, 1993.
- [17] Fenn, R., B. Hargrove, D. R. Hoge & E. A. Tiryakian, “Habits of the Heart: Individualism and Commitment in American Life” , *Social Science Journal*, 1987, 24(2): 229–231.
- [18] Hall, D. T. & D. E. Chandler, “Psychological Success: When the Career Is a Calling” , *Journal of Organizational Behavior*, 2005, 26(2): 155–176.
- [19] Higgins, M. C., S. R. Dobrow & D. Chandler, “Never Quite Good Enough: The Paradox of Sticky Developmental Relationships for Elite University Graduates” , *Journal of Vocational Behavior*, 2008, 72(2): 207–224.
- [20] Hughes, E. C., “Men and Their Work” , *American Journal of Sociology*, 1958.
- [21] Lawrence, J. W., L. Rosenberg, R. B. Rimmer, B. D. Thombs & J. A. Fauerbach, “Perceived Stigmatization and Social Comfort: Validating the Constructs and Their Measurement among Pediatric Burn Survivors” , *Rehabilitation Psychology*, 2010, 55(4): 360–371.
- [22] Lawrence, P. R., “The Key Job Design Problem Is Still Taylorism” , *Journal of Organizational Behavior*, 2010, 31(2–3): 412–421.
- [23] Neubert, M. J. & K. Halbesleben, “Called to Commitment: An Examination of Relationships between Spiritual Calling, Job Satisfaction, and Organizational Commitment” , *Journal of Business Ethics*, 2015, 132(4): 859–872.
- [24] Praskova, A., P. A. Creed & M. Hood, “The Development and Initial Validation of a Career Calling Scale for Emerging Adults” , *Journal of Career Assessment*, 2015, 23(1): 91–106.
- [25] Probst, T. M., “Countering the Negative Effects of Job Insecurity through Participative Decision Making: Lessons from the Demand-Control Model” , *Journal of Occupational Health Psychology*, 2005, 10(4): 320–329.
- [26] Rawat, A. & S. Nadavulakere, “Examining the Outcomes of Having a Calling: Does Context Matter?” , *Journal of Business & Psychology*, 2015, 30(3): 499–512.
- [27] Schabram, K. & S. Maitlis, “Negotiating the Challenges of a Calling: Emotion and Enacted Sensemaking in Animal Shelter Work” , *Academy of Management Journal*, 2017, 60(2): 584–609.
- [28] Treadgold, R., “Transcendent Vocations: Their Relationship to Stress, Depression, and Clarity of Self-Concept” , *Journal of Humanistic Psychology*, 1999, 39(1): 81–105.
- [29] Weber, M. & S. E. Kalberg, *The Protestant Ethic and the Spirit of Capitalism*, China Social Sciences Pub. House, 2001.
- [30] Winner, E., “The Origins and Ends of Giftedness” , *American Psychologist*, 2000, 55(1): 159–169.

- [31] Wright, T. A. & R. Cropanzano, "Psychological Well-being and Job Satisfaction as Predictors of Job Performance", *Journal of Occupational Health Psychology*, 2000, 5(1): 84-94.
- [32] Wrzesniewski, A., C. Mccauley, P. Rozin & B. Schwartz, "Jobs, Careers, and Callings: People's Relations to Their Work", *Journal of Research in Personality*, 1997, 31(1): 21-33.
- [33] Wrzesniewski, A. & J. E. Dutton, "Crafting a Job: Revisioning Employees as Active Crafters of Their Work", *Academy of Management Review*, 2001, 26(2): 179-201.
- [34] Wrzesniewski, A., "Finding Positive Meaning in Work", in K.S. Cameron, J.E. Dutton & R.E. Quinn (eds.), *Positive Organizational Scholarship*, San Francisco: Berrett-Koehler, 2003: 296-308.

【作者简介】田启涛：河南财经政法大学工商管理学院讲师，博士。研究方向：组织行为。
葛菲（通讯作者）：上海师范大学旅游学院讲师，博士。研究方向：组织行为和战略管理。

A New Perspective of Career Goal: A Literature Review of Career Calling and Future Prospects

TIAN Qi-tao¹ & GE Fei²

(1. Henan University of Economics and Law, Henan 450046, China; 2. Institute of Tourism, Shanghai Normal University, Shanghai 200234, China)

Abstract: Career Calling is a long-term work orientation that comprise individuals' core belief and preference about work in general and shape how individual make sense of work and life outside the work. With the leaping progress of social economics and information technology, employees' pursuit of work is not only about the pay and promotion, but also put more and more attention on the Career Calling which has become a hot academic topic in the organizational management area, but there is not a systematic review study focusing on Chinese context. This study systematically reviews the domestic and international research of career calling and clarifies its connotation, characters, measurement and influence mechanism. By constructing the framework of its antecedents, results and boundary conditions, this paper analyzes and reviews its theoretical logical and existing deficiencies, and look forward to the future research direction.

Keywords: career calling; career goal; job orientation; job crafting; meaning

(责任编辑：吴素梅)