

《心理科学进展》审稿意见与作者回应

题目：中国情境下职业使命感的内涵结构、前因变量及激发机制

作者：谢宝国、张晓文、缪佳玲、张欣柔、徐嘉

第一轮

审稿人意见：

意见 1：在研究 1 的内涵与结构方面，论证不够充分。比如内心呼唤维度的提出是基于现代中国人想做真实的自己，这个判断是如何得出的？

回应：感谢您专业而细致的评审。您的质疑使得我们对内心呼唤这一维度的前提有了更加深入的思考和理解。根据您的意见，我们对职业使命感的内涵与结构重新进行了论证。具体修改，请见修改稿第 7-8 页。

意见 2：从集体主义自我实现的角度，中国人的使命感难道没有外部召唤成分？这是否与重视“集体目标”存在相悖之处？

回应：感谢您的问题。我们对这个问题其实是有考虑的。我们认为，如果一个人因为外部召唤而从事指向社会或集体重要性的工作，那么这是工作责任感或义务感而不是职业使命感。我们认为中国情境下的职业使命感是个人发自内心的想从事一份既能实现自我价值又能贡献社会的工作。通过该界定，职业使命感可以清晰地与其他相关概念区分开了（见表 1）。内心呼唤与我们集体主义文化中重视“集体目标”其实不矛盾，甚至可以相得益彰。因为，根据自我决定理论，个人是可以将外在目标（比如集体目标）内化成自我的一部分（Ryan & Deci, 2000）。“把个人目标与国家目标相结合，享受目标实现的过程，就会有源源不断的动力。”（莫雷, 2022），这句话生动描述了内心呼唤与重视集体目标其实是不矛盾的。再比如，“不忘初心，牢记使命”这句话同样说明内心呼唤与重视集体目标是不矛盾的。我们认为，个人只有真正将集体目标内化成自我的一部分，集体目标才能得以高质量达成，从而实现“己立立人、己达达人之境”。

表 1：本研究所界定的职业使命感与相关概念的区别

相关概念	驱动力量		工作目标	
	外部	内部	个人目标	集体目标
职业使命感（本研究）		X	（融合）	
西方古典主义职业使命感	X			X
西方现代主义职业使命感		X	X	
西方新古典主义使命感	X		X	X
工作义务感/责任感				X
亲社会动机				X
工作意义感			X	
内部动机/兴趣			X	
工作激情			X	

注释： X 表示概念内涵聚焦在此方面。

参考文献：

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55, 67–78.

意见 3: 另外, 内心呼唤与西方现代主义的内部召唤有什么区别?

回应: 从驱动力量的性质来说, 内心呼唤与西方现代主义的内部召唤没有区别, 均强调召唤者源于自身而非外部力量。但是, 从驱动方向来说 (与工作目的相结合), 西方的现代主义强调召唤自己从事一项能发挥自身潜能的工作。中国情境下的职业使命感的内心呼唤强调召唤自己从事一项既能发挥自身潜能又能贡献社会的工作。

意见 4: 群己融合与新古典主义的工作目的“既为自己, 也为他人”有什么区别?

回复: 感谢您的问题! 新古典主义的工作目标虽然包含了“为自己” (目的性工作维度)、“为他人” (亲社会意图维度), 但是本研究所提出的“群己融合”维度与新古典主义的工作目的“既为自己, 也为他人”有本质上的区别。从研究视角来说, 本研究从整合视角提出了“群己融合”维度, 而新古典主义则从元素主义视角分别提出了“目的性工作”维度和“亲社会意图”维度。我们认为群己融合更加准确刻画了工作目的“既为自己, 也为他人”。比如, 在李克特 5 级计分情况下, 张三在“超然召唤”、“目的性工作”、“亲社会意图”三维度的得分模式如下: 3、2、4; 李四在“超然召唤”、“目的性工作”、“亲社会意图”三维度的得分模式如下: 3、4、2。虽然张三和李四在 CVQ 上的总得分均为 9, 但是内部模式却呈现出很大差异。从工作目的来说, 张三“为他人”的倾向更强, 而李四“为自己”的倾向更强。这种细微的差异是有其理论和实践意义的。鉴于 CVQ 不能准确反映“既为自己, 也为他人”的观点, Thompson 和 Bunderson (2019) 提出了职业使命感整合观点, 认为职业使命感是内在要求 (内在兴趣、激情、个人意义、享受) 与外在要求 (义务、责任、外部需求) 之间的匹配。职业使命感被定义为“一种信念 (conviction)——命中注定感或匹配感, 即个人觉得在服务一项超越自身利益的事业或目标过程中, 特定领域的工作能充分发挥自身独特天赋和强烈激情。” (p. 432)。但遗憾的是, Thompson 和 Bunderson (2019) 并未基于整合视角识别出职业使命感的维度, 并开发出相应量表。

参考文献:

Thompson, J. A., & Bunderson, J. S. (2019). Research on work as a calling... and how to make it matter. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 6, 421–443.

意见 5: 最后, 内心呼唤与群己融合这两个维度的内在联系是怎样的?

回复: 感谢您的问题! 我们也一直在思考二者之间的关系。仅从工作目标与驱动力量之间的关系来说, 应该是先有工作目标, 然后感受到一种内在驱动力量。但是, 作为职业使命感这一概念的一体两面, 我们认为二者之间是相互交织在一起的, 共同表征了职业使命感这个概念。职业使命感的典型特征应该是: 感受到有种内在声音告诉自己从事一份既能实现自我价值又能贡献社会的工作; 或者个人因为感受到某项工作既能实现自我价值又能为公共福祉做出贡献, 继而感受到一种内在声音告诉自己要去从事该项工作。

意见 6: 在研究 2 中, 绩效薪酬强度与职业进步失败事件作为职业使命感形成的消极因素, 二者的关系如何? 为何选择它们?

回应: 感谢您的问题! 绩效薪酬强度 (pay-for-performance intensity, PFP) 是指薪酬与个人绩效的关联程度 (Larkin et al., 2012)。职业进步失败事件是指那些阻止个人朝更高目标进步的

重要事件 (Schaubroeck et al., 2021)。从定义来说, 绩效薪酬强度、职业进步失败事件是影响职业使命感的独立消极因素。选择它们, 当然有个人基于现实观察的原因。更重要的原因是理论上的思考。职业使命感的形成需要个体认同工作对自我和社会的价值, 并将其整合到自我概念之中 (Elangonvan et al., 2010)。从自我决定理论的视角来说 (Self-Determination Theory, SDT) (Deci & Ryan, 1985), 个体追寻职业使命感的过程是一个自我决定的过程。因此自主工作动机是个人展现职业使命感的前提条件。自我决定理论指出, 控制性情境因素会对个人的自主性工作动机产生消极影响 (Deci & Ryan, 1985)。由于绩效薪酬强度和职业进步失败事件作为控制性情境因素会对个人的自主性工作动机产生消极影响, 因此本研究选择了这两因素。当然, 控制性情境因素还有很多, 本研究之所以选择绩效薪酬强度和职业进步失败事件还有以下考虑。第一, 绩效薪酬越来越多地被各类组织广泛采用, 从管理实践的角度来说, 研究成果所蕴含的实践意义更大。第二, 虽然之前有研究显示, 事件是影响职业使命感发展的重要因素 (Haney-Loehlein et al., 2015), 但是目前很少有实证研究探讨事件对职业使命感的影响及内在机制。考虑到研究成果的理论贡献, 本研究选择了职业进步失败事件作为职业使命感的消极影响因素。

参考文献:

- Elangonvan, A. R., Pinder, C.C., & McLean, M. (2010). Callings and organizational behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 76, 428–440.
- Haney-Loehlein, D. M., McKenna, R. B., Robie, C., Austin, K., & Ecker, D. (2015). The power of perceived experience: Events that shape work as a calling. *The Career Development Quarterly*, 63, 16–30.
- Larkin, I., Pierce, L., & Gino, F. (2012). The psychological costs of pay-for-performance: Implications for the strategic compensation of employees. *Strategic Management Journal*, 33(10), 1194–1214.
- Schaubroeck, J., Peng, A. C., Hannah, S. T., Ma, J., & Cianci, A. M. (2021). Struggling to meet the bar: Occupational progress failure and informal leadership behavior. *Academy of Management Journal*, 64(6), 1740–1762.

意见 7: 另外, 对于绩效薪酬强度负向影响职业使命感的论证不够严谨。绩效薪酬强度高并不代表经济没有保障, 比如高管的薪资结构往往是薪酬与个人绩效高度相关, 但不能说高管普遍“穷”吧?

回应: 感谢您细致的评审。之前的论证确实有不够严谨的地方, 我们将“‘穷’则只能独善其身, ‘达’则才能兼济天下”这句话从原文中删除掉。具体修改, 请见修改稿正文第 9 页。

意见 8: 在研究 3 中, 首先还是要适当介绍一下社会影响干预和社会价值干预, 包括二者的内涵和区别等等。

回应: 感谢您的专业意见! 根据您的建议, 我们在研究 3 中, 对社会影响干预和社会价值干预的内涵进行了简单介绍。具体修改, 请见修改稿第 11 页。

意见 9: 另外, 从以往理论和实证研究来看, 结论普遍是使命感知能够提升工作意义感和亲社会动机, 为什么本文中却是相反的逻辑?

回应: 感谢您的问题。确实以往有研究阐述或证明 calling 能提升个体的工作意义感和亲社会动机。但是, 这些研究基本上并不是以 calling 为主题的研究。从专门以 calling 为主题的理论及实证研究来看, 学者普遍认为工作意义感和亲社会动机是 calling 的前因变量而不是

结果变量。比如, Elangovan 等 (2010) 指出发现生命 (包括工作) 中的积极意义是提升职业使命感的关键。Duffy 和 Dik (2013) 指出提升职业使命感的最佳路径是将自己的工作与可触知的 (tangible)、亲社会取向的目的相联系起来。换言之, 当个人的工作动机具有亲社会的时候, 个人的职业使命感就会得到提升。Wrzesniewski (2002) 进一步指出, 9/11 事件发生后, 由于个人看到了其他工作在帮助他人方面具有更大意义, 因此非常多的人辞掉了当前工作进入了新的工作领域。从实证研究来看, Bott 和 Duffy (2015), Duffy 等 (2011) 的纵向研究显示, 职业使命感并不能预测后续生活意义感, 而生活意义感却能预测后续职业使命感的变化。Zhu 等 (2021) 以医护人员为研究对象的日志研究显示, 亲社会动机提升了个体的职业使命感。

为进一步提升假设推导的充分性, 我们将这些理论研究和实证研究文献均加入到修改稿中。具体修改, 请见修改稿第 12 页。感谢您的问题!

参考文献:

- Wrzesniewski, A. (2002). It's not just a job: Shifting meanings of work in the wake of 9/11. *Journal of Management Inquiry, 11*, 230–234.
- Elangovan, A. R., Pinder, C. C., & McLean, M. (2010). Callings and organizational behavior. *Journal of Vocational Behavior, 76*(3), 428–440.
- Duffy, R. D., & Dik, B. J. (2013). Research on calling: What have we learned and where are we going?. *Journal of Vocational Behavior, 83*(3), 428–436.
- Bott, E. M., & Duffy, R. D. (2015). A two-wave longitudinal study of career calling among undergraduates: Testing for predictors. *Journal of Career Assessment, 23*(2), 250–264.
- Duffy, R. D., Manuel, R. S., Borges, N. J., & Bott, E. M. (2011). Calling, vocational development, and well-being: A longitudinal study of medical students. *Journal of Vocational Behavior, 79*, 361–366.
- Zhu, Y., Chen, T., Wang, J., Wang, M., Johnson, R. E., & Jin, Y. (2021). How critical activities within COVID-19 intensive care units increase nurses' daily occupational calling. *Journal of Applied Psychology, 106*, 4–14.

意见 10: 在理论构建与应用前景部分, 重复之前的内容较多, 没有从更高的角度来总结本研究在职业使命感理论体系中独特贡献, 这一点需要加强。

回应: 非常感谢您富有洞察力的意见! 根据您的建议, 我们对理论建构部分进行了重新撰写。具体修改, 请见修改稿第 13 至 14 页。感谢您的建议!

第二轮

审稿人意见:

意见 1: 可将前面部分回复内容放到文章正文中, 但要注意整合逻辑, 在 3.1 研究 1 中, 如何将现代主义, 新古典主义以及本研究观点有逻辑地论述其区别和联系, 还需要作者再打磨

回应: 感谢您的专业建议! 根据您的建议, 我们在 3.1 研究 1 中, 将现代主义, 新古典主义以及本研究观点之间的区别与联系进行了论述。具体修改, 请见正文第 7 页。

意见 2: 理论贡献部分, 建议不必狭窄地聚焦于本研究的直接贡献, 可以适当增加由本研究

所强调或触发的 calling 未来研究方向。

回应：非常感谢审稿人的专业意见。由于这篇论文是研究构想，而非文献综述（review），因此我们认为理论贡献部分聚焦在本研究的直接贡献更合适。如果增加由本研究所强调或触发的 calling 未来研究方向的话，那么需要在正文中增加一个新的部分即未来研究展望。我们查阅了《心理科学进展》研究构想论文（比如，董雅楠等, 2023; 刘贝妮, 张志学, 2023; 涂艳等, 2023; 张戎凡, 张文华, 2023），发现鲜有文章涉及由本研究所强调或触发未来研究方向的内容。因此，我们在新的修改稿中，我们没有增加类似的内容。当然，如果您仍然觉得很有必要，我们非常乐意接受您的意见，在下轮修改中，将此部分内容加到正文之中。

参考文献：

- 董雅楠, 张山杉, 江静. (2023). 冲突还是增益? 员工资质过剩感知对工作家庭关系的影响. *心理科学进展*, 31(6), 915–931.
- 刘贝妮, 张志学. (2023). 团队何以愈挫弥坚? 领导正念对团队韧性形成的影响. *心理科学进展*, 31(7), 1146–1159.
- 涂艳, 蒿坡, 龙立荣. (2023). 工作替代还是工作转型? 技术型工作不安全感的内涵, 影响后果及来源. *心理科学进展*, 31(8), 1359–1373.
- 张戎凡, 张文华. (2023). 团队成长心态如何影响团队创新? 基于注意力“配置”和“构型”的研究视角. *心理科学进展*, 31(8), 1389–1410.
-

编委意见：

意见 1: 内容结构部分最后会体现在测量上，建议题目调整为：中国情境下职业使命感的测量、影响因素及激发机制。如果调整，正文中的内容也请做相应的调整。

回应：谢您建议！对于这个问题我们是这样思考的：首先，从科学问题的凝练来说，鉴于目前文献对职业使命感的内涵结构存在一定分歧（Dik & Shimizu, 2019; Thompson & Bunderson, 2019），本研究将在中国情境下探索职业使命感的内涵结构作为一个科学问题提出（具体请参见正文中的国内外研究现状）。其次，从研究贡献角度来说，我们认为相对于职业使命感的测量，探索中国情境下职业使命感的内涵结构所蕴含的理论贡献更大。因为诸多学者（比如，Lysova et al., 2019; Thompson & Bunderson, 2019）呼吁研究者继续加强对职业使命感内涵的探索（特别是不同文化情境），以为理解职业使命感这一概念提供新的见解。基于上述考虑，我们倾向于保留原论文标题。当然，如果您坚持认为“中国情境下职业使命感的测量、影响因素及激发机制”更好，我们愿意修改，等待您的进一步意见。

参考文献：

- Dik, B. J., & Shimizu, A. B. (2019). Multiple meanings of calling: Next steps for studying an evolving construct. *Journal of Career Assessment*, 27(2), 323–336.
- Thompson, J. A., & Bunderson, J. S. (2019). Research on work as a calling... and how to make it matter. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 6, 421–443.
- Lysova, E. I., Dik, B. J., Duffy, R. D., Khapova, S. N., & Arthur, M. B. (2019). Calling and careers: New insights and future directions. *Journal of Vocational Behavior*, 114, 1–6.

意见 2: “企业应该向员工灌输使命感，让员工感到工作的真正意义所在。”，建议删除。如果要引用，更建议引用国内人物的观点。问题的提出后面的这段引用，也请作者考虑是否保留或替换成国内的资料？

回应: 感谢您的细致工作！根据您的建议，我们将“企业应该向员工灌输使命感，让员工感到工作的真正意义所在。”这句话从论文中删除。文后的参考文献也相应删除。非常感谢！

意见 3: 论文标题中为影响因素，但是在摘要中出现的词是“破坏因素”，“消极影响因素”，在图 1 中，又换成了损伤机制，在正文中又换成了影响因素（影响机制）。建议作者梳理全文，规范用词。

回应: 感谢您的专业评审！根据您的建议，我们对全文进行了梳理，规范了用词。

意见 4: 尤其是要考虑清楚，为什么要研究损失机制，而不是促进机制？

回应: 您提的意见非常好。我们之所以从损伤视角探讨职业使命感的消极影响因素及内在机制，一方面是少量有关职业使命感前因的研究，主要从促进视角探讨职业使命感的影响因素（比如，Creed et al., 2016; Dobrow, 2013; Rosa et al., 2019; Zhang et al., 2018; Zhu et al., 2021）。当然，更为重要的是，有关职业使命感动态变化的研究显示，在自然状态下，职业使命感会呈现出下降趋势（比如，Dobrow, 2013; Zhang et al., 2018; Vianello et al., 2020），因此科学问题自然变成到底什么因素会对个体的职业使命感产生损伤性影响。当然，我们意识到单纯从损伤角度探讨职业使命感的前因是不充分的，所以我们设计了研究 3。研究 3 则从微观管理实践角度采用日志干预法探讨了职业使命感的激发（促进）机制。研究 2 和研究 3 形成了相互呼应、相互补充的关系。

参考文献:

- Creed, P. A., Kjoelaas, S., & Hood, M. (2016). Testing a goal-orientation model of antecedents to career calling. *Journal of Career Development, 43*(5), 398–412.
- Dobrow, S. R. (2013). Dynamics of calling: A longitudinal study of musicians. *Journal of Organizational Behavior, 34*(4), 431–452.
- Rosa, A. D., Vianello, M., & Anselmi, P. (2019). Longitudinal predictors of the development of a calling: New evidence for the a posteriori hypothesis. *Journal of Vocational Behavior, 114*, 44–56.
- Vianello, M., Galliani, E. M., Rosa, A. D., & Anselmi, P. (2020). The developmental trajectories of calling: Predictors and outcomes. *Journal of Career Assessment, 28*(1), 128–146.
- Zhang, C., Hirschi, A., Dik, B. J., Wei, J., & You, X. (2018). Reciprocal relation between authenticity and calling among Chinese university students: A latent change score approach. *Journal of Vocational Behavior, 107*, 222–232.
- Zhu, Y., Chen, T., Wang, J., Wang, M., Johnson, R. E., & Jin, Y. (2021). How critical activities within COVID-19 intensive care units increase nurses' daily occupational calling. *Journal of Applied Psychology, 106*, 4–14.

意见 5: 2.2 下面的这一段，最后一句话只是在阐述研究状况，未见结论性说明。做了这些研究，发现是什么？另外，表 2 在正文中未提及。

回应: 感谢您的专业评审！根据您所提出的问题，我们增加了一段结论性表述（见第 4 页的蓝色字体）。另外，我们在正文中提及了表 2。

意见 6: 图 2 建议调整, 研究 1 在中间, 研究 3 在前面, 研究 2 在后面, 尤其是研究 2 的箭头是反向的。

回应: 感谢您的问题。研究 2 和研究 3 的箭头并不代表研究之间的逻辑关系, 代表的是变量之间的逻辑关系。为避免误解, 我们对图 2 进行了调整。具体请见正文第 7 页中的图 2。

意见 7: 研究 1 的内容未见体现我国特色。

回应: 感谢您的问题。我们认为研究 1 的内容是体现了我国特色的, 因为职业使命感的群己融合维度是基于中国人的集体自我实现提出来的, 而且这一维度在职业使命感的古典主义、现代主义和新古典主义观点中都没有涉及。具体请见正文第 7-8 页。

意见 8: 研究 2 结论和研究 3 没有什么关系, 如果研究 2 研究了影响因素与机制, 研究 3 应该是根据研究 2 的结论进行干预。

回应: 感谢您的问题。研究 2 拟解决的科学问题是自然状态下造成职业使命感动态变化的消极影响因素及内在机制是什么。研究 3 拟解决的科学问题是鉴于职业使命感是一个动态变化、可延展的概念, 那么组织是否及如何基于微观管理实践对个体的职业使命感进行主动干预。虽然研究 3 不是根据研究 2 的结论进行干预, 但是这两个研究分别解决了本研究所提出的科学问题。另外, 从研究的可操作性来说, 我们无法基于研究 2 的结论设计干预性研究。因为作为研究者, 我们无法对企业薪酬管理实践和个体的职业失败经历进行人为干预, 只能在自然状态下采用测量方法开展研究。因此, 我们设计了研究 3, 即采用日志干预法探讨社会影响干预和社会价值干预对个体职业使命感的激发性影响及内在机制。

意见 9: 所有假设建议修改为命题。

回应: 感谢您的专业建议! 根据您的建议, 我们将假设修改成了命题。

意见 10: 谨慎引用国内图书的观点。比如, 马海刚就是一个企业 HR 从业者, 出版的图书未经过同行评议。

回应: 感谢您的专业建议! 根据您的建议, 我们将相关内容从文中删除。文后的参考文献也相应删除。非常感谢!