



组织支持对职业使命感影响的实证研究

黄丽¹, 丁世青¹, 谢立新¹, 陈维政²

1 云南财经大学 商学院, 昆明 650221

2 四川大学 商学院, 成都 610064

摘要: 职业使命感作为当代组织管理研究的热点, 已有研究多聚焦于从员工层面探讨相关的影响因素, 较少关注组织与员工的关系以及两者之间的交互影响, 关于职业使命感的影响因素和形成机制的研究相当匮乏。尽管已有研究表明职业使命感具有积极的溢出效应, 但由于过分坚持原则而缺乏灵活和弹性以及心理资源分配的不均衡和不协调, 极有可能导致负面效应, 对于职业使命感的追求和践行是否兼有两面性的影响缺乏深入的研究。

整合组织支持理论和认知负荷理论, 从组织外部情景因素与员工认知状态相互作用的视角, 运用Spss 19.0和Amos 19.0对305份两个时间节点的调查数据进行验证性因子分析和多元线性回归等统计分析, 探讨组织支持对职业使命感的影响、职业使命感对员工的正负影响, 以及未来工作自我在组织支持与职业使命感之间的调节作用, 以揭示组织支持影响员工职业使命感的内在机制。

研究表明, 组织支持对职业使命感具有正向影响; 未来工作自我对职业使命感具有正向影响; 职业使命感对工作投入具有正向影响, 但会导致更高的工作角色冲突; 职业使命感在组织支持与工作投入和角色冲突之间均起到部分中介作用; 未来工作自我在组织支持与职业使命感之间起正向调节作用, 即未来工作自我的认知越积极、越清晰, 越会促进组织支持对职业使命感的正向影响; 但有中介的调节作用的假设没有得到验证。

将目前主要从员工层面探讨职业使命感的影响因素延伸和拓展到组织层面, 丰富和发展了关于职业使命感影响因素的研究。组织支持促进和激发员工职业使命感会因未来工作自我的不同而存有差异, 这为管理实践者提供了有益的启发。拓展和深化了职业使命感影响的研究, 有助于研究者更全面和深入认识职业使命感的双重影响。

关键词: 组织支持; 职业使命感; 未来工作自我; 工作投入; 角色冲突

中图分类号: F272.92 **文献标识码:** A **doi:** 10.3969/j.issn.1672-0334.2019.05.005

文章编号: 1672-0334(2019)05-0048-12

收稿日期: 2016-09-09 **修返日期:** 2017-03-31

基金项目: 国家自然科学基金(71802175)

作者简介: 黄丽, 管理学博士, 云南财经大学商学院副教授, 研究方向为领导力、组织行为和人力资源管理等, 代表性学术成果为“两种人际取向对下属工作绩效的影响——以领导-成员交换质量为中介变量”, 发表在2015年第5期《管理评论》, E-mail: huangli0416@126.com

丁世青, 经济学博士, 云南财经大学商学院教授, 研究方向为人口学和人力资本等, 代表性学术成果为《区域差异与调控——西南边疆人口发展论》, 2014年由社会科学文献出版社出版 (ISBN9787509751077), E-mail: sding203@163.com

谢立新, 管理学博士, 云南财经大学商学院副教授, 研究方向为管理心理学等, 代表性学术成果为“《企业职工奖惩条例》废止后员工违纪惩戒对策研究”, 发表在2009年第5期《现代商业》, E-mail: xlxyzyn@163.com

陈维政, 管理学博士, 四川大学商学院教授, 研究方向为企业组织和人力资源管理等, 代表性学术成果为“企业文化与领导风格的协同性实证研究”, 发表在2004年第2期《管理世界》, E-mail: charleswchen@163.com

引言

在当今社会,职业的社会声望在市场化环境和金钱至上观念的影响下有逐渐下降的趋势,尤其是在社会转型时期,部分年轻人受“金钱至上”择业观念和职场“奢靡攀比”之风的影响,容易将金钱的多少、权力的多寡、地位的尊卑作为衡量人生价值的标尺。这种强调功利主义的价值一元化将腐蚀职业的崇高性,在某种程度上职业本身的社会道义和责任担当正在悄然消逝。因此,急需重新定义和思考职业的意义,回归并强调通过职业本身获得自我肯定、实现自我价值和社会贡献。

这种理性的回归与当前学术界兴起的职业使命感的研究不谋而合,是近几年组织管理领域探讨的热点话题之一。但已有研究往往聚焦于探讨职业使命感对员工生活、工作、健康等方面的影响^[1-2],对职业使命感的塑造或影响因素的探讨不多。BUNDERSON et al.^[3]的研究结果表明,职业使命感的形成受到职业意义建构和职业重要性认知等因素的影响,同时也与其工作团队等外在环境密切相关。职业使命感是内外部因素相互影响的结果,外在的环境因素对员工的职业使命感表现具有引导和激励作用。对于组织通过为员工提供必要的支持和条件是否影响或促进员工的职业使命感,以及企业内部管理与员工的认知和态度对其职业使命感是否产生内外部的交互作用等问题,目前尚无研究,本研究将探讨组织支持和未来工作自我角度等对职业使命感的整体影响。

尽管研究者对职业使命感的积极溢出效应进行了较为广泛的探讨,但凡事皆有两面性,DUFFY et al.^[4]认为职业使命感可能导致一定的负面效应。由于员工的精力和资源是有限的,高使命感的员工倾向于将精力和资源集中在当前的职业角色^[5],这必然刺激员工更有激情地参与到工作中,但同时也容易导致由于过度坚持内心尺度而缺乏弹性分配资源以处理不同方面的要求,在面临多种角色要求时,极易发生角色冲突。职业使命感对于员工而言可能既有积极的一面,也可能带来负面影响,有必要同时检验职业使命感的正负效应。

1 相关研究评述

学术界对于职业使命感的定义尚未达成共识,主要争论焦点集中于职业使命感的导向来源是外在召唤还是内部驱动。早期关于职业使命感的宗教定义认为职业使命感主要受到外部的召唤,现代主义的世俗性角度认为职业使命感是一种内在的心理概念,是一种“遵从内心的声音”“激情感、天赋以及上帝施加在个人内心的方向”^[6];强调职业能够赋予个人核心价值感、意义感和目标感以及自我表达的机会和社会贡献性等^[7],高度职业使命感的员工将自身的人生目标和价值与职业发展紧密联系在一起^[8]。上述关于职业使命感的定义都蕴涵着一种行为的导向力,表明职业使命感可能源自外部召

唤^[9-10],也可能源于自发的、自主的内部驱动^[11],甚至可能是外部与内部相结合。ZHANG et al.^[12]认为导向力包括责任感、愿景、共同期望、信念和追随命运五要素,愿景和追随命运更多的是强调外在的感召,责任感、信念和共同期望更多强调的是内在的驱动。

综上所述,本研究认为职业使命感包括内外部导向的双重含义,具体而言,职业使命感是指员工受到外在召唤(祖国、家庭、榜样等)和内在驱动(兴趣、激情、价值观)的双重导向,使其怀有强烈的目的意识和以充满意义感的方式去践行某种特定的职业角色,且以利他导向作为员工行为的主要动机源。

西方学者在对职业使命感影响因素的实证研究中,基于职业使命感是一种稳定的内在心理概念,主要从职业自我导向态度、核心自我评价等个体内部因素角度分析其对职业使命感的影响^[13-14],对组织层面相关因素的影响分析较少。另外,已有研究主要关注职业使命感对员工生活、工作和健康等方面的积极影响,如促进员工幸福感、对生活目的的感知、追求自我价值等^[2,15],但也有部分学者认为职业使命感可能存在负面效应。DOBROW et al.^[16]对一项为期7年针对有抱负的音乐家的纵向追踪研究发现,高使命感的音乐家更容易忽视甚至拒绝接受资深导师对其提供的职业建议;KELLER et al.^[17]探讨在员工拥有清晰的未来导向和使命价值取向的情景下,面对激烈的竞争性工作氛围,可能容易工作成瘾,甚至变成工作狂。遗憾的是,这些研究主要基于理论的阐述,缺乏实证数据的支持。

组织支持是指员工对所在组织是否重视员工的贡献、是否关心员工的福祉等形成的一种整体的感受^[18]。组织为员工提供支持,能够满足员工社会需求,给员工带来更多的心理资源和工作资源,促使员工产生服务和贡献组织的义务。有研究表明,组织支持能有效提高员工的工作满意度,促进员工正向行为,如工作投入、创新行为和组织公民行为等^[19-20]。在关于职业使命感的研究中,尚未有研究将组织支持与职业使命感进行有效的结合。职业使命感强调的核心成分包括价值感、意义感和利他性等,这些都可能在组织为员工提供目标确定和价值尊重等支持活动中进一步体验和感知。同时,从职业使命感的影响后果看,组织支持对其的影响极有可能具有正负效应。

本研究以组织支持为自变量,以未来工作自我为调节变量,探讨组织支持对职业使命感的影响及其过程机理和边界条件,同时检验职业使命感在员工层面正负两面的影响。

2 理论分析和研究假设

2.1 组织支持与职业使命感

已有研究主要探讨职业使命感在员工层面和组织层面对员工的影响,对于职业使命感前因变量的讨论相对较少。从认知论的观点看,个人职业使命感的形成有一个过程,是在外界灌输、宣传、示范等

影响下,员工逐渐观察、认知、学习、选择、固化的结果,职业使命感需要借助一个具体的组织载体来体验和实现。在职业建构初期,组织为员工提供必要的职业咨询和技能培训,通过工作轮换和工作调换等方式,员工能更好地发掘到自身的职业兴趣点以及把握职业生涯的方向;而在员工职业建构的中后期,组织解决员工的工作难题,满足员工内在心理需求,强化组织对员工的关心和重视,是员工形成责任和使命意识的重要途径。组织支持除回报给员工物质性有偿报酬外,还关注员工自身在职业中体会到的价值感、意义感、自我表达以及社会贡献等精神无偿回报的重要性,这种关注促使员工以更为积极的状态去践行职业使命,并使员工获得更深层次的满足和愉悦。已有研究表明,高组织支持更容易使员工产生对组织的责任感和使命感,进而滋生更高的组织承诺和敬业度^[21],减少离职意愿等^[22]。因此,本研究提出假设。

H₁ 组织支持对职业使命感具有显著的正向影响。

2.2 职业使命感与工作投入和角色冲突

PRASKOVA et al.^[23]认为在源自使命的内心追求驱使下,员工会滋生一种对组织事务的积极参与感;CLINTON et al.^[24]认为拥有使命感的员工深刻地体会到一种赋予员工价值意义的强烈激情,这种强烈激情刺激员工保持工作活力,更长时间的卷入工作,以防止与工作脱离。此外,部分研究者直接将员工对工作的高度参与和卷入作为高职业使命感员工的特征。ZHANG et al.^[9]采用质化的文献分析方法提炼了职业使命感的4种成分,即导向力、意义与目标感、积极倾向和利他;廖传景等^[25]认为职业使命感有使命唤起、利他奉献、责任担当和职业坚守4个维度。因此,本研究提出假设。

H₂ 职业使命感对工作投入具有显著的正向影响。

市场环境的快速变化导致组织内部的活动日益复杂,这往往要求员工同时承担多种角色,并能够在各个角色之间灵活、弹性地转化。认知负荷理论认为认知负荷代表员工在信息加工过程中必需的心理资源的总量^[26]。高职业使命感使员工在各个工作角色的心理资源分配上赋予不同的权重,并且只愿意对自己付出承诺、符合自身兴趣、契合内心渴望的工作任务或履行工作角色分配较多的心理资源。在有限的心理资源约束条件下,当员工对于某种角色存在过度卷入和参与^[27],分配到其他角色的资源就少,在心理资源分配权重少的任务和角色上力不从心,相对就很难满足另一种角色的要求,可能造成不同资源分配上角色之间的无法兼顾甚至矛盾,即工作角色之间产生冲突。因此,本研究提出假设。

H₃ 职业使命感对角色冲突具有显著的正向影响。

2.3 职业使命感的中介作用

组织支持能够提升员工积极的工作态度,使员工产生更高的工作满意度,提升员工的情感承诺^[28-29]。已有研究主要基于情感视角对此进行解释,来自组织的支持是对员工能力和态度的肯定,使

其充满积极的情绪体验,进而刺激其以一种更积极的态度投入到工作中,但这种影响路径还可能在于组织支持使员工唤起为实现组织利益和组织目标而努力的责任感和担当感。一方面,促使员工积极主动履行职责,导致更高层次的组织承诺和更加投入的工作行为^[2];另一方面,这种高度责任感和担当感促使其进行差异化的心理资源分配,在应对多元角色要求但又缺乏足够的心理资源时,必然导致更多的角色冲突。因此,本研究提出假设。

H₄ 职业使命感在组织支持与工作投入之间起中介作用。

H₅ 职业使命感在组织支持与角色冲突之间起中介作用。

2.4 未来工作自我与职业使命感

未来工作自我概念是由STRAUSS et al.^[30]在可能自我概念的基础上提出的,是一种反映员工关于工作希望和抱负的未来形象的表征。未来工作自我是可能自我在工作领域的具体化,是一种以未来为导向的、工作中的特定可能自我与其他可能自我共同构成动态的自我系统。依据职业建构理论,员工将依赖于过去的记忆、现在的阅历和未来的愿望赋予职业意义感和价值感^[31],而未来工作自我代表了工作情景中积极的可能自我,融入了自己对职业怀有的希望和抱负等内容,这促使员工对与未来工作自我相矛盾或具有威胁性的信息保持相对敏感和开放性,尤其是当未来自我形象与现实预期差距太大时,帮助员工调整或重新建构未来工作自我。这种关于未来工作自我的建构有助于员工寻求到工作乃至生活的意义,感受自己对工作的担当,明确工作是实现自身价值的途径。GUAN et al.^[32]基于实证研究检验了未来工作自我对职业弹性和职业寻求自我效能感的积极影响。因此,本研究提出假设。

H₆ 未来工作自我对职业使命感具有显著的正向影响。

2.5 未来工作自我的调节作用

本研究认为员工在职业建构的过程中,组织支持与未来工作自我对职业使命感的形成具有显著的交互作用。主要原因在于,清晰的未来工作自我会捕捉到员工未来工作的图像,促使员工专注于某个目标^[33],在此过程中,员工更加明确与自身职业发展乃至实现自我价值过程中所需的资源和帮助,促使其不拘泥于组织现有的资源分配状况,采取更加积极有效的主动行为搜索、寻求、利用组织和领导乃至同事提供的关怀和馈赠。这必然使员工对组织提供的各项支持性行为的感知更加强烈,并促使员工在这种双向互惠式的组织与员工关系中挖掘到工作的内在价值,产生积极的情感,保持工作激情,承担更高的责任和使命。未来工作自我认知的清晰和详细状况,决定了员工对资源搜寻和感知的差异,这种差异必然导致对其工作态度的不同影响。综上,对于未来工作自我认知越清晰、越积极的员工,越能有效地搜寻、利用组织的支持和帮助,其职业使命表明

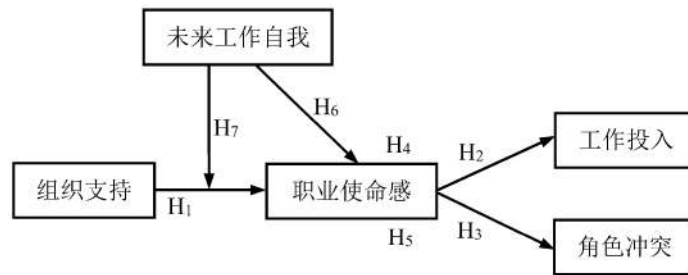


图1 理论模型

Figure 1 Theoretical Model

显高于未来工作自我认知模糊和消极的员工。因此,本研究提出假设。

H₇ 未来工作自我对组织支持与职业使命感之间的关系具有正向的调节作用。

根据以上理论分析和研究假设,本研究的理论模型见图1。

3 研究方法

3.1 研究对象和程序

本研究采用两阶段企业实地调查方式,对同一对象进行问卷调查。得到调研企业人力资源部的支持,为本次调研提供愿意参加调查的人员名册和工号。研究人员深入企业各个部门,开始第1阶段(T₁)的问卷收集,对参与调查者采取不记名方式,但需在问卷上按照要求填写相应的工号,现场回收问卷后由调查人员进行问卷编码,注明企业名称、所在部门(按约定简要标识),这一阶段主要调查员工感知到的组织支持、未来工作自我、职业使命感和人口统计学相关变量。2个月后进行第2阶段(T₂)的问卷调查,参与调查者报告工作投入状况和感受到角色冲突等内容。对两阶段的调查问卷以工号作为识别编码进行整理和数据录入,剔除未成功匹配的调查问卷。

3.2 样本概况

2014年11月23日至2015年4月20日进行第1阶段的调研,发放480份调查问卷,剔除规律性作答或遗漏项太多的95份问卷,得到385份有效问卷。2015年6月17日至2015年9月28日进行第2阶段的调研,发放478份调查问卷,剔除规律性作答或遗漏项太多的131份问卷,得到347份有效问卷。以工号为编码标识,对两个阶段同一对象的有效问卷进行匹配,匹配成功305份问卷,作为本研究样本。

样本的人口统计学概况为,有203位男性,占66.557%。平均年龄为38.363,在目前企业工作年限平均为8.982年。学历方面,高中或中专的有36人,占11.803%;大专的有96人,占31.475%;本科的有142人,占46.558%;硕士及以上有31人,占10.164%。企业性质方面,民营或民营控股企业131家,占42.951%,国有或国有控股企业116家,占38.033%,外资或外资控股企业58家,占19.016%。行业类别方面,服务业有

110人,占36.066%;IT、通信、高新技术行业有96人,占31.475%;传统制造业、建筑业、房地产业有60人,占19.672%;其他行业有39人,占12.787%。

3.3 研究变量

(1)组织支持。采用EISENBERGER et al.^[18]使用的简式组织支持量表测量组织支持,该量表在中国情景下被反复使用,具有较好的信度和效度^[19],包括8个题项。

(2)未来工作自我。采用GUAN et al.^[32]使用的未来工作自我清晰度量表测量未来工作自我,包括5个题项。

(3)职业使命感。采用DIK et al.^[34]使用的多维度职业使命感量表测量职业使命感,考察使命感存在的两种状态,分别为追求使命和践行使命,每个分量表又包括超然的召唤、工作的意义感和亲社会取向3个子维度,共包括24个题项。

(4)工作投入。采用SCHAUFELI et al.^[35]使用的简式工作投入量表测量工作投入,工作投入主要表现为活力、奉献和专注3个方面特征,包括17个题项。

(5)角色冲突。采用TUBRE et al.^[36]在JACKSON et al.^[37]研究的基础上修订的工作压力源问卷中角色冲突分量表测量角色冲突,包括5个题项。

测量各变量的具体题项见表1。所有量表均采用Likert 5点评分法,1为完全不符合,5为完全符合。

4 研究结果

4.1 变量的信度和效度检验

采用验证性因子分析检验各量表的结构效度,检验结果见表2。验证性因子分析结果表明, χ^2/df 值均小于5, RMSEA值均小于或接近于0.080,其余各指标值均在0.900的判断标准之上,模型拟合指标值较好,说明所选用量表具有良好的结构效度^[38]。

4.2 变量的相关分析

采用Cronbach's α 系数检验量表的一致性信度,检验结果见表3,表3还给出变量的均值、标准差和相关系数。表3结果表明, Cronbach's α 系数值均高于0.800的判断标准,说明所选用量表具有较好的内部一致性信度。

表1 变量测量量表
Table 1 Measurement Scale of Variables

题项	题项
<p>组织支持</p> <p>企业重视我的价值和目标</p> <p>当我遇到困难时,可以从企业获得帮助</p> <p>企业真正关心我的幸福</p> <p>为了能让我发挥自己的最大能力去完成工作,企业愿意尽力帮助我</p> <p>企业关心我是否对自己的工作感到满意</p> <p>企业重视我的意见或者看法</p> <p>企业为我在工作中取得的成就感到自豪</p> <p>即使我尽力把工作做得最好,企业也不会注意到(反向题)</p>	<p>职业使命感</p> <p>我深信我是被召唤到我目前从事的这种职业</p> <p>我正在我的事业中寻找我的使命</p> <p>我的职业帮助我实现自己的人生目标</p> <p>我正在寻找一个可以帮助我实现人生意义的职业</p> <p>我正在试图找到一个可以让世界变得更美好的事业</p> <p>我打算创立一个可以给我人生意义的事业</p> <p>我想找到一个能服务于某些社会需要的工作</p> <p>我不相信在我面前的压力可以帮助我找到我的事业(反向题)</p> <p>我职业中最重要的组成部分是满足他人的需求</p> <p>我正在试图创建一个有利于社会的事业</p> <p>我被某些事情吸引并促使我到现在的工作中</p> <p>在我的事业中,改变别人的生活是我基本的动机</p> <p>我渴望在我的事业中有一种使命感</p> <p>我希望最后我的事业可以与我的生意义一致</p> <p>我把我的事业视作实现人生意义的一种途径</p> <p>我期待找到一个可以有有益于很多人的工作</p> <p>我的工作对社会公众财富做出了贡献</p> <p>我试图弄明白在我的事业中使命是什么</p> <p>我正在试图对我从事的职业形成认同感</p> <p>我的事业是我人生意义的重要组成部分</p> <p>我想找到一个可以符合我的生存意义的职业</p> <p>我经常试图评估我的工作给他人带来的益处是什么</p> <p>我一直从事我现在的职业是因为相信我是被召唤来从事它的</p> <p>当我工作时,我试图实现我的人生意义</p>
<p>未来工作自我</p> <p>我能很容易地想象我的未来</p> <p>我未来工作的样子在我的头脑中非常清晰</p> <p>我的工作的未来很容易被我相信</p> <p>我非常清楚在未来工作中我想成为谁以及成为什么样的人</p> <p>我期望的关于工作的未来类型在我头脑中非常清晰</p>	<p>角色冲突</p> <p>我经常被两个或者两个以上的主管要求做相互矛盾的事情</p> <p>为了实施或者完成某项任务而不得不违反一些制度和规则</p> <p>我做的事情有时符合有些人的要求,但未必符合另外一些人的要求</p> <p>我经常被要求做一些与我的判断相悖的事情</p> <p>我必须以不同的方式处理相同的事情</p>
<p>工作投入</p> <p>当我早上起床时,我想去工作</p> <p>工作时我感到自己精力充沛</p> <p>工作中即使是进展不顺利,我也总是坚持不懈</p> <p>工作时我感到自己是强有力的</p> <p>我可以一次持续工作很长时间</p> <p>工作中即使感到疲惫,我也能很快地恢复过来</p> <p>我觉得工作充满意义、目标明确</p> <p>我对自己的工作充满热情</p> <p>我的工作能够鼓舞我</p> <p>我为我所做的工作感到自豪</p> <p>对我而言,我的工作是具有挑战性的</p> <p>当我工作时,时间过得飞快</p> <p>当我工作时,我忘记身边的一切</p> <p>当我紧张工作时,我感到快乐</p> <p>我沉浸在我的工作中</p> <p>我工作起来就变得无法自拔、忘乎所以</p> <p>很难使我与工作分开</p>	

表2 测量工具的信度和效度检验结果
Table 2 Reliability and Validity Test Results for Measurement Instrument

变量	χ^2/df	RMSEA	AGFI	GFI	IFI	CFI	NFI	NNFI
组织支持	3.868	0.081	0.951	0.990	0.991	0.992	0.987	0.969
未来工作自我	3.806	0.080	0.948	0.986	0.990	0.991	0.966	0.974
职业使命感	2.144	0.051	0.967	0.989	0.994	0.993	0.989	0.988
工作投入	3.192	0.071	0.927	0.967	0.986	0.986	0.979	0.974
角色冲突	2.916	0.066	0.959	0.986	0.987	0.988	0.981	0.974

注:样本数为305,下同。

表3 均值、标准差和相关系数
Table 3 Means, Standard Deviation and Correlation Coefficients

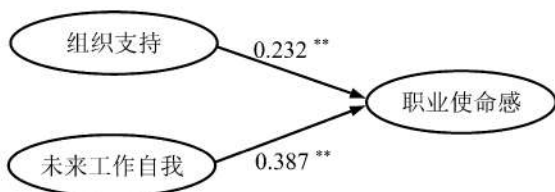
变量	均值	标准差	组织支持	未来工作自我	职业使命感	工作投入	角色冲突
组织支持	4.002	1.091	(0.816)				
未来工作自我	3.238	0.855	0.300**	(0.873)			
职业使命感	3.312	1.492	0.252**	0.420**	(0.888)		
工作投入	4.206	1.357	0.402**	0.485**	0.573**	(0.934)	
角色冲突	3.761	1.356	-0.222**	-0.009	0.103*	-0.006	(0.829)

注:**为 $p < 0.010$, *为 $p < 0.050$, 下同;括号中数据为Cronbach's α 系数值。

由表3可知,组织支持与职业使命感之间呈显著正相关,职业使命感与工作投入和角色冲突之间均呈显著正相关, H_1 、 H_2 和 H_3 得到初步验证。组织支持与工作投入之间呈显著正相关, $r = 0.402, p < 0.010$;组织支持与角色冲突之间显著负相关, $r = -0.222, p < 0.010$ 。

4.3 主效应分析

采用结构方程建模的方法检验本研究的 H_1 、 H_2 、 H_3 和 H_6 ,检验结果见图2和图3。



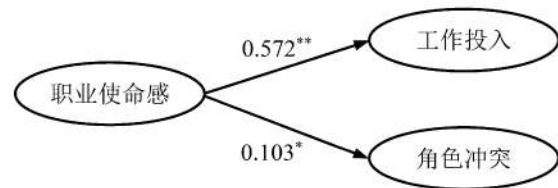
注: $\chi^2/df = 3.794, RMSEA = 0.078, AGFI = 0.933, GFI = 0.969,$

$IFI = 0.944, CFI = 0.943, NFI = 0.946, NNFI = 0.944$ 。

图2 组织支持和未来工作自我对职业使命感的影响

Figure 2 Effect of Organizational Support and Future Work Self on Calling and Vocation

由图2可知,组织支持对职业使命感具有显著的正向影响, H_1 得到验证;未来工作自我也积极提升员工的职业使命感, H_6 得到验证。



注: $\chi^2/df = 1.794, RMSEA = 0.048, AGFI = 0.963, GFI = 0.989,$
 $IFI = 0.994, CFI = 0.993, NFI = 0.986, NNFI = 0.984$ 。

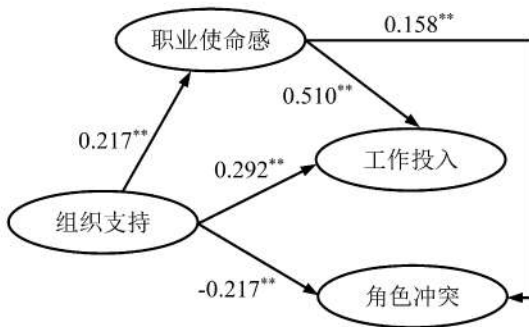
图3 职业使命感对工作投入和角色冲突的影响

Figure 3 Effect of Calling and Vocation on Work Involvement and Role Conflict

由图3可知,职业使命感对工作投入具有显著的正向影响,表明拥有职业使命感的员工对工作的投入度较大, H_2 得到验证;职业使命感对角色冲突具有显著的正向影响,表明职业使命感导致更多角色冲突感知, H_3 得到验证。

4.4 职业使命感的中介作用

由表3可知,自变量、中介变量与结果变量之间显著相关,检验职业使命感中介作用的前提条件成立。此外,由于本研究采用方便抽样,样本量相对较少,为了克服上述不足对研究结果的干扰,本研究在Amos 18.0统计软件中,运用bootstrapping程序检验职业使命感在组织支持与工作投入和角色冲突之间的中介作用,该方法不受样本容量和抽样分布的限制。在bootstrapping程序中,将样本数设为1 000,置信区间水平设为0.950。检验结果见图4。



注: $\chi^2_{df}=2.276, RMSEA=0.078, AGFI=0.956, GFI=0.978, IFI=0.974, CFI=0.973, NFI=0.976, NNFI=0.974$ 。

图4 职业使命感在组织支持与工作投入和角色冲突之间的中介作用
Figure 4 Mediation Effect of Calling and Vocation between Organizational Support and Work Involvement and Role Conflict

由图4可知,组织支持通过职业使命感对工作投入和角色冲突的影响路径仍然显著,说明职业使命感对组织支持与工作投入和角色冲突之间关系分别起部分中介作用, H_4 和 H_5 得到验证。

4.5 未来工作自我的调节作用

依据方杰等^[39]的研究,中心化能通过减少非本质的共线性来减少数据收敛问题,提高收敛速度。本研究通过层次回归分析检验未来工作自我的调节作用时,对自变量组织支持和调节变量未来工作自我进行均值中心化处理。对未来工作自我的调节作用的检验结果见表4,在模型1中仅放入控制变量,包括性别、年龄、在目前企业工作年限和学历等人口统计学变量;模型2在控制人口统计学变量后,检验组织支持和未来工作自我对职业使命感的影响;模型3在模型2的基础上,检验组织支持和未来工作自我的交互项对职业使命感的影响。

以职业使命感为因变量的层次回归分析结果表明,加入组织支持、未来工作自我以及两者的交互项后,对职业使命感的解释变异量明显增加, $R^2=0.213$;且组织支持与未来工作自我交互效应对职业使命感的影响显著, $\beta=0.513, p=0.035$ 。表明未来工作自我显著调节组织支持与职业使命感之间的关系, H_7 得

到验证。

表4 未来工作自我对组织支持与职业使命感之关系间的调节作用
Table 4 Moderation Effect of Future Work Self between Organizational Support and Calling and Vocation

	职业使命感		
	模型1	模型2	模型3
主效应			
组织支持		0.134**	0.198
未来工作自我		0.378**	0.086
调节效应			
组织支持 × 未来工作自我			0.513*
控制变量			
性别	-0.002	0.008	0.017
年龄	0.181*	0.132	0.124
在目前企业工作年限	-0.142*	-0.062	-0.049
学历	-0.033	-0.031	-0.028
ΔF	1.809	50.861**	4.487*
R^2	0.016	0.205	0.213
ΔR^2	0.016	0.188**	0.008*

注:所有回归系数均经过标准化处理,自变量进行中心化处理。

采用Split-Plot绘图分析方法,进一步分析在高低不同未来工作自我状态下组织支持与职业使命感之间关系的变化,结果见图5。

由图5可知,当组织支持较低时,无论未来工作自我水平如何,员工的职业使命感水平也相对较低;但组织支持较高时,不同未来工作自我的员工其职业使命感存在显著差异,高未来工作自我的员工体验到较高的职业使命感。

另外,根据表4和图5调节作用的检验结果,本研究可能涉及到有中介的调节效应,即未来工作自我的调节作用可能通过职业使命感的中介作用,进而影响工作投入和角色冲突。采用层次回归分析检验有中介的调节效应模型,将组织支持与未来工作自我的交互项加入以工作投入和角色冲突为因变量的回归方程,结果表明组织支持与未来工作自我的

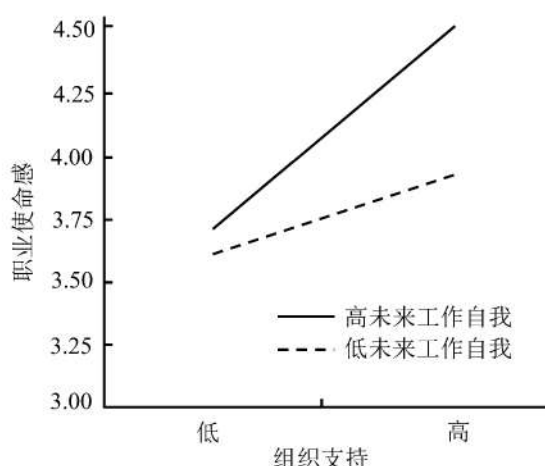


图5 未来工作自我对组织支持与职业使命感之间关系的调节作用
Figure 5 Moderation Effect of Future Work Self between Organizational Support and Calling and Vocation

交互项对工作投入和角色冲突的影响均不显著,说明未来工作自我对组织支持与工作投入和角色冲突的调节效应均不显著,不满足有中介的调节效应分析的前提条件^[40]。

4.6 结果讨论

本研究表明,组织支持对员工职业使命感具有正向的影响。西方文化在对职业使命感的研究中比较强调自我价值实现,强调职业对于自我潜能的发展,工作、个人和社会意义的结合,在工作中体验到强烈的热情和意义,体会到工作内在的乐趣和自我实现^[41]。比较而言,中国文化下职业使命感可能更多地强调了亲社会性^[9,22],亲社会性感知和行为产生的重要基础在于员工和组织双方在进行社会交换时都遵从互惠互利原则。工作场所的员工并不是单一的、独立的存在,员工与组织之间是息息相关、荣辱与共的整体,员工对组织有着高度的依附,获得较多组织支持的员工,更容易产生对组织的依赖和归属,建立互惠互信的员工-组织关系,这种“同呼吸、共命运”的整体荣誉感和自豪感激发和促进员工更高意愿的责任担当、强调通过更为长远的职业奉献“回报”所在组织。

有研究认为有职业使命感的员工更加投入到工作之中,高职业使命感的员工认为职业反映更加清晰化的自我价值倾向,对于职业的定位和理解遵循于内心的尺度和自身价值判断标准,自身会高度地卷入到职业活动中,对工作保持一种持久的、积极的心理状态^[1]。研究结果还表明,高职业使命感员工更多感知多重角色之间的矛盾和冲突。管理情景的急剧变化使员工经常需要同时履行多种角色要求。对于拥有职业使命感的员工而言,往往拥有过度维持原则、坚定不移的目标感、强烈的责任意识以及刚毅不屈等个性特征,一旦坚持过度,很容易在其工作

情景中出现盲目自信,甚至是刚愎自用等^[11]。这导致其在面临工作中的某些角色要求与内心的信念和标准不一致时,无法做到兼顾平衡,容易出现抓住了主要矛盾但忽视了次要矛盾,重视了当前经济目标但忽略了未来发展目标,无法同时协调任务关注和人际关怀,效益目标的达成是以牺牲环境为代价等。在组织内多重工作角色之间顾此失彼、无法兼顾的现象,必然导致其更多的角色矛盾和冲突感知;或者是拥有使命感的员工在多种角色要求下,不得已去调整自身的行为,这就使其感到自己的行为处处受限,行为不是发自内心而是迫于外在压力和要求的委曲求全,导致员工长期的内心焦虑和压抑,这种焦虑和压抑又加剧了员工对角色冲突的感知。

此外,本研究表明未来工作自我在组织支持与职业使命感之间起显著的调节作用,说明组织支持对职业使命感的激发和正向影响因未来工作自我状态的不同而呈现显著差异。具体来说,在组织支持水平较高或者未来工作较为清晰的单一状态下,员工的职业使命感均不强,只有当组织支持感和未来工作自我处于双高状态时,员工的职业使命感最高。说明当组织提供相对足够的支持式管理时,对未来工作自我有清晰认知的员工更善于或更好地运用组织赋予的各种资源和支持,从而提升其内在的使命体验。职业使命感的塑造既需要外部环境的刺激,也需要员工的认知唤起,双管齐下,方能促使其在职业使命感表现方面发挥积极的效果。

5 结论

5.1 研究结果

本研究以组织支持理论和认知负荷理论为基础,以组织支持作为切入点,构建组织支持、未来工作自我、职业使命感、工作投入和角色冲突之间关系的理论模型,并进行实证检验。研究结果表明,组织支持和未来工作自我均正向影响员工职业使命感。职业使命感正向影响工作投入,同时高使命感的员工感知到较高的工作角色冲突。中介作用检验表明,职业使命感在组织支持与工作投入和角色冲突之间均起部分中介作用。未来工作自我在组织支持与职业使命感之间起正向调节作用,未来工作自我的认知越积极、越清晰,越会促进组织支持对职业使命感的正向影响,只有在组织支持和未来工作自我双高的条件下,员工的职业使命感程度才会较高。采用层次回归分析检验本研究可能涉及到的有中介的调节效应,结果没有得到验证。

5.2 理论意义

本研究结果丰富和发展了组织支持、职业使命感和未来工作自我方面的理论研究,理论意义如下。

(1)目前对职业使命感的前因变量的探讨相对较少,本研究认为在东方集体主义文化下,职业使命感更具有亲社会性典型特征,“先天下之忧而忧,后天下之乐而乐”“天下兴亡,匹夫有责”都是中国传统整体主义价值观的渗透,故在中国情景下,组织作为

一种重要的载体对员工职业使命感的形成、塑造和表现发挥着重要的影响,这区别于西方学者在讨论职业使命感的影响因素时,往往比较强调个人自我效能感、性格优势使用量等个性特征的影响^[13-14,42],对已有关于职业使命感影响因素的探讨提供了有益的补充。

(2)本研究从组织外部情景因素与员工认知状态相互作用的视角分析未来工作自我在组织支持与职业使命感之间的调节作用,结果表明职业使命感的表现既有赖于组织的支持和帮助,也有赖于员工对未来职业是否有清晰的认知和规划,是内外因素协同作用的结果。组织支持促进和激发员工职业使命感因未来工作自我的不同存在差异,在高组织支持的状态下,员工对未来职业的认知越清晰,越有助于促进员工的职业使命感表现,但即使是在高组织支持情景下,如果员工对未来职业的认知不清楚,也难以激发员工的职业使命感,这为管理实践者提供了有益的启发。

(3)针对目前已有研究主要探讨职业使命感的积极溢出效应,但对其可能存在的消极影响关注不够的现状,本研究拓展和深化了职业使命感影响后果的研究。无论是追求职业使命感还是践行职业使命感,都面临着双刃剑,职业使命感既促使员工对工作的忘我投入,从而带给组织积极的溢出效应。但是源自高度责任心和奉献精神,高职业使命感员工往往履行和承担多重工作角色的任务和职责,受到认知资源有限的约束,多重角色之间必然难以融合,甚至产生相互的矛盾和冲突,可能产生“阴暗面”。本研究结果有助于研究者全面和深入认识职业使命感的双重后果。

5.3 管理启示

(1)在实践工作中,使员工充分意识到组织支持在塑造其职业使命感方面的积极作用,赋予员工完成工作任务所需的各种资源和必要的心理援助,准确传递给员工组织对其的角色期望,帮助员工澄清在履行职责时可能遭遇的多重角色间蕴含的冲突或模糊,降低员工面临多重角色职责的无助和茫然,通过“工作意义管理”提升员工对工作内在意义和价值的感知,意识到自身工作对于组织乃至社会的贡献,以增强员工的自我意识和获得自我实现^[43],促使员工以更高的工作激情和责任意识迎接挑战,将获得的工作资源更好地投入工作角色之中。

(2)重视对员工进行终身制的职业生涯管理,以推进员工对未来工作自我的认知。在不同的阶段,应契合“职业自我”发展的不同状态和程度,增进职业对于人生的意义感和目标感。在职业成长和探索期,重点消除职业选择上的茫然和盲从,通过对外部环境和内在条件的分析,结合自身的兴趣,使员工确信职业选择的正确,并引导员工积极地去追求职业的使命感;在职业确定和维持期,应在工作中提供机会使员工能充分运用自身的优势和长处,提升对工作的胜任感和价值感,并帮助员工建立起职业的成

就和声誉,意识到职业所赋予的社会地位和影响,通过积极的人力资源策略确保员工能高度履行职业的责任,践行职业使命感。

(3)在实践中,管理者应充分意识到员工无论是在追求职业使命感还是在践行使命感过程中带来的正负两面的影响,塑造下属的职业使命感,促使员工对工作保持充足的精力和极高的心理韧性,孜孜不怠地付出努力,乐于迎接挑战,全身心投入工作。但也需关注职业使命感的负面效应,应引导员工正确处理 and 平衡多重角色的职责,恰当进行时间、精力和资源的分配。

5.4 局限和展望

本研究存在一些不足之处。①受制于研究的精力和时间等因素,本研究聚焦于组织支持和未来工作自我对职业使命感的影响,没有结合中国文化特点探讨不同领导风格和企业文化取向等组织管理因素的影响。②追求使命感和践行使命感是两种不同的使命感状态,对于两者的转化机制目前尚未有研究涉及,未来可以采用纵向的追踪研究,洞察员工如何突破追求使命而实际去践行使命。③本研究采用自我报告职业使命感和工作投入程度的方式,受社会赞许的影响,可能导致这两项的得分偏高,所以在未来研究中可以增加社会赞许量表题项,检验答题者是否存在不诚实作答的情况。④本研究的数据主要来源于西部地区数家企业,在代表性方面略显不足,故有必要在未来研究中扩大样本数量,在不同地域进行抽样,提高研究结论的可靠性和适用性。

参考文献:

- [1] NEUBERT M J, HALBESLEBEN K. Called to commitment: an examination of relationships between spiritual calling, job satisfaction, and organizational commitment. *Journal of Business Ethics*, 2015, 132(4): 859-872.
- [2] LEE K J. Sense of calling and career satisfaction of hotel frontline employees: mediation through knowledge sharing with organizational members. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 2016, 28(2): 346-365.
- [3] BUNDERSON J S, THOMPSON J A. The call of the wild: zookeepers, callings, and the double-edged sword of deeply meaningful work. *Administrative Science Quarterly*, 2009, 54(1): 32-57.
- [4] DUFFY R D, DOUGLASS R P, AUTIN K L, et al. Does the dark side of a calling exist? Examining potential negative effects. *The Journal of Positive Psychology*, 2016, 11(6): 634-646.
- [5] DIK B J, DUFFY R D. Calling and vocation at work: definitions and prospects for research and practice. *The Counseling Psychologist*, 2009, 37(3): 424-450.
- [6] SELLERS T S, THOMAS K, BATTS J, et al. Women called: a qualitative study of Christian women dually called to motherhood and career. *Journal of Psychology and Theology*, 2005, 33(3): 198-209.
- [7] BERG J M, GRANT A M, JOHNSON V. When callings are calling: crafting work and leisure in pursuit of unanswered oc-

- cupational callings. *Organization Science*, 2010, 21(5):973-994.
- [8] HALL D T, CHANDLER D E. Psychological success: when the career is a calling. *Journal of Organizational Behavior*, 2005, 26(2):155-176.
- [9] ZHANG C Y, DIK B J, WEI J, et al. Work as a calling in China: a qualitative study of Chinese college students. *Journal of Career Assessment*, 2015, 23(2):236-249.
- [10] DOBROW S R, TOSTI-KHARAS J. Calling: the development of a scale measure. *Personnel Psychology*, 2011, 64(4):1001-1049.
- [11] STEGER M F, PICKERING N K, SHIN J Y, et al. Calling in work: secular or sacred?. *Journal of Career Assessment*, 2010, 18(1):82-96.
- [12] ZHANG C Y, HIRSCHI A, HERRMANN A, et al. Self-directed career attitude as predictor of career and life satisfaction in Chinese employees: calling as mediator and job insecurity as moderator. *Career Development International*, 2015, 20(7):703-716.
- [13] HARZER C, RUCH W. When the job is a calling: the role of applying one's signature strengths at work. *The Journal of Positive Psychology*, 2012, 7(5):362-371.
- [14] ALLAN B A, DUFFY R D. Examining moderators of signature strengths use and well-being: calling and signature strengths level. *Journal of Happiness Studies*, 2014, 15(2):323-337.
- [15] DUFFY R D, ALLAN B A, BOTT E M. Calling and life satisfaction among undergraduate students: investigating mediators and moderators. *Journal of Happiness Studies*, 2012, 13(3):469-479.
- [16] DOBROW S R, TOSTI-KHARAS J. Listen to your heart? Calling and receptivity to career advice. *Journal of Career Assessment*, 2012, 20(3):264-280.
- [17] KELLER A C, SPURK D, BAUMELER F, et al. Competitive climate and workaholism: negative sides of future orientation and calling. *Personality and Individual Differences*, 2016, 96:122-126.
- [18] EISENBERGER R, HUNTINGTON R, HUTCHISON S, et al. Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 1986, 71(3):500-507.
- [19] 孙健敏, 陆欣欣, 孙嘉卿. 组织支持感与工作投入的曲线关系及其边界条件. *管理科学*, 2015, 28(2):95-102.
SUN Jianmin, LU Xinxin, SUN Jiaqing. The curvilinear relationship between perceived organizational support, work engagement and its boundary conditions. *Journal of Management Science*, 2015, 28(2):95-102.
- [20] 顾远东, 周文莉, 彭纪生. 组织支持感对研发人员创新行为的影响机制研究. *管理科学*, 2014, 27(1):109-119.
GU Yuandong, ZHOU Wenli, PENG Jisheng. Study on influencing mechanism of perceived organizational support on R&D staff's innovative behaviors. *Journal of Management Science*, 2014, 27(1):109-119.
- [21] 卢纪华, 陈丽莉, 赵希男. 组织支持感、组织承诺与知识型员工敬业度的关系研究. *科学与科学技术管理*, 2013, 34(1):147-153.
LU Jihua, CHEN Lili, ZHAO Xinan. Relationship study on perceived organizational support, organizational commitment support and engagement of knowledge employees. *Science of Science and Management of S.&T.*, 2013, 34(1):147-153.
- [22] 杜鸿儒, 阮金钟. 组织支持感与员工工作态度: 组织信任中介作用的实证研究. *南大商学评论*, 2006, 3(4):97-116.
DU Hongru, RUAN Jinzhong. Perceived organizational support and job-related attitudes of employees: an empirical study on the mediating effects of organizational trust. *Nanjing Business Review*, 2006, 3(4):97-116.
- [23] PRASKOVA A, CREED P A, HOOD M. The development and initial validation of a career calling scale for emerging adults. *Journal of Career Assessment*, 2015, 23(1):91-106.
- [24] CLINTON M E, CONWAY N, STURGES J. "It's tough hanging-up a call": the relationships between calling and work hours, psychological detachment, sleep quality, and morning vigor. *Journal of Occupational Health Psychology*, 2017, 22(1):28-39.
- [25] 廖传景, 毛华配, 杜红芹, 等. 中小学教师职业使命感的结构与测量. *西南大学学报: 自然科学版*, 2014, 36(3):160-166.
LIAO Chuanjing, MAO Huapei, DU Hongqin, et al. On the structure of the professional calling of primary and secondary school teachers and its measurement. *Journal of Southwest University: Natural Science Edition*, 2014, 36(3):160-166.
- [26] PAAS F, TUOVINEN J E, TABBERS H, et al. Cognitive load measurement as a means to advance cognitive load theory. *Educational Psychologist*, 2003, 38(1):63-71.
- [27] XIE B G, XIA M, XIN X, et al. Linking calling to work engagement and subjective career success: the perspective of career construction theory. *Journal of Vocational Behavior*, 2016, 94:70-78.
- [28] JAISWAL D, DHAR R L. Impact of perceived organizational support, psychological empowerment and leader member exchange on commitment and its subsequent impact on service quality. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 2016, 65(1):58-79.
- [29] GUPTA V, AGARWAL U A, KHATRI N. The relationships between perceived organizational support, affective commitment, psychological contract breach, organizational citizenship behaviour and work engagement. *Journal of Advanced Nursing*, 2016, 72(11):2806-2817.
- [30] STRAUSS K, GRIFFIN M A, PARKER S K. Future work selves: how salient hoped-for identities motivate proactive career behaviors. *Journal of Applied Psychology*, 2012, 97(3):580-598.
- [31] SAVICKAS M L. Career construction theory and practice // BROWN S D, LENT R W. *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work*. 2nd ed. Hoboken, NJ: Wiley, 2013:147-183.
- [32] GUAN Y J, GUO Y, BOND M H, et al. New job market entrants' future work self, career adaptability and job search outcomes: examining mediating and moderating models. *Journal of Vocational Behavior*, 2014, 85(1):136-145.

- [33] 张敏,叶茂林,彭坚,等. 未来工作自我:概念、测量及其相关研究. *心理科学进展*, 2016,24(5):794-803.
ZHANG Min, YE Maolin, PENG Jian, et al. Future work self: concept, measurement and related research. *Advances in Psychological Science*, 2016,24(5):794-803.
- [34] DIK B J, ELDRIDGE B M, STEGER M F, et al. Development and validation of the calling and vocation questionnaire (CVQ) and brief calling scale (BCS). *Journal of Career Assessment*, 2012,20(3):242-263.
- [35] SCHAUFELI W B, SALANOVA M, GONZÁLEZ-ROMÁ V, et al. The measurement of engagement and burnout: a two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 2002,3(1):71-92.
- [36] TUBRE T C, COLLINS J M. Jackson and Schuler (1985) revisited: a meta-analysis of the relationships between role ambiguity, role conflict, and job performance. *Journal of Management*, 2000,26(1):155-169.
- [37] JACKSON S E, SCHULER R S. A meta-analysis and conceptual critique of research on role ambiguity and role conflict in work settings. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 1985,36(1):16-78.
- [38] 吴明隆. 问卷统计分析实务:SPSS操作与应用. 重庆:重庆大学出版社,2010:256-258.
WU Minglong. *Statistical analysis of the questionnaire practice: SPSS operation and application*. Chongqing: Chongqing University Press, 2010:256-258.
- [39] 方杰,温忠麟,梁东梅,等. 基于多元回归的调节效应分析. *心理科学*, 2015,38(3):715-720.
FANG Jie, WEN Zhonglin, LIANG Dongmei, et al. Moderation effect analyses based on multiple linear regression. *Journal of Psychological Science*, 2015,38(3):715-720.
- [40] 温忠麟,张雷,侯杰泰. 有中介的调节变量和有调节的中介变量. *心理学报*, 2006,38(3):448-452.
WEN Zhonglin, CHANG Lei, HAU Kit-Tai. Mediated moderator and moderated mediator. *Acta Psychologica Sinica*, 2006,38(3):448-452.
- [41] DOUGLASS R P, DUFFY R D, AUTIN K L. Living a calling, nationality, and life satisfaction: a moderated, multiple mediator model. *Journal of Career Assessment*, 2016,24(2):253-269.
- [42] GOODIN J B, DUFFY R D, BORGES N J, et al. Medical students with low self-efficacy bolstered by calling to medical speciality. *Perspectives on Medical Education*, 2014,3(2):89-100.
- [43] HAGMAIER-GÖTTLE T, VOLMER J, SPURK D. Calling and burnout: integrating career research with occupational health psychology// DOOLITTLE B R. *Psychology of Burnout: New Research*. New York: Nova Science Publishers, 2013:19-32.

An Empirical Study on the Effect of Organizational Support on Calling and Vocation

HUANG Li¹, DING Shiqing¹, XIE Lixin¹, CHEN Weizheng²

1 Business School, Yunnan University of Finance and Economics, Kunming 650221, China

2 Business School, Sichuan University, Chengdu 610064, China

Abstract: As a hot topic in the research field of organizational management, the current research on Calling and Vocation (C&V) mainly focuses on investigation of relevant influencing factors from the perspective of individual employees, and rarely on organizational factors or the interactions between individuals and the organization. Moreover, previous research suggested that C&V has a positive spillover effect. However, the high level of C&V employees tends to be too principled and lack of flexibility and elasticity in the psychological resource allocation, which is likely to lead to the “negative effect”, and there is a lack of profound research on the “double-edged sword” consequences of C&V.

This study aims to reveal the internal mechanisms by which organizational support influences C&V from the perspective of interaction between organizational context factors and individual cognitive status based on integration of organizational support theory and cognitive load theory. Confirmatory factor analysis and multivariate linear regression analysis are employed to examine data sets of 305 data points at two different time points in Spss 19.0 and Amos 19.0. The study explores the effects of organizational support on C&V, the positive and negative effects of C&V on employees, and the moderating effects of future work self (FWS) on the relationship between organizational support and C&V.

The results show that ① organizational support is positively correlated with C&V; ② FWS is positively correlated with C&V; ③ C&V is positively correlated with job involvement and role conflict, and plays part of the intermediary role between organizational support and job involvement, and between organizational support and role conflict; ④ FWS plays a positive role in mediating between organizational support and C&V; in other words, the more positive and clearer an FWS, the more it will pro-

mote the positive effects of organizational support on C&V; ⑤ However, the test results of mediated moderator effect have not been confirmed.

The study selects organizational support as an entry point and explores the impact of organizational support on C&V, extending the research on influencing factors of C&V from the individual level to the organizational level, thus enriching and developing the research on the influencing factors of C&V. The study examines the moderating effects of FWS on the relationship between organizational support and C&V, revealing that organizational support can have different effects on promoting and encouraging workplace C&V due to the difference in FWS, which can help enlighten organizational managers. Meanwhile, the study also explores both the positive spillover effects and negative effects of C&V, thus expanding and deepening the research on the effects of C&V and helping researchers more fully and deeply to understand the dual effects of C&V.

Keywords: organizational support; calling and vocation; future work self; work involvement; role conflict

Received Date: September 9th, 2016 **Accepted Date:** March 31st, 2017

Funded Project: Supported by the National Natural Science Foundation of China(71802175)

Biography: HUANG Li, doctor in management, is an associate professor in the Business School at Yunnan University of Finance and Economics. Her research interests cover leadership, organizational behavior and human resource management. Her representative paper titled “The effects of interpersonal conflict orientation and interpersonal harmony orientation on employee’ work performance——leader-member exchange quality as mediator” was published in the *Management Review* (Issue 5, 2015). E-mail: huangli0416@126.com

DING Shiqing, doctor in economics, is a professor in the Business School at Yunnan University of Finance and Economics. Her research interests include demography and human capital. Her representative publication titled “*Regional differences and regulation, and the development of the southwest frontier*” was published by the Social Sciences Academic Press(China) in 2014(ISBN 9787509751077). E-mail: sdning203@163.com

XIE Lixin, doctor in management, is an associate professor in the Business School at Yunnan University of Finance and Economics. Her research interest focuses on management psychology. Her representative paper titled “Research on the countermeasures of employee discipline and discipline after the repeal of the Employees’ Rewards and Punishment Regulations” was published in the *Modern Business*(Issue 5, 2009). E-mail: xlxzyn@163.com

CHEN Weizheng, doctor in management, is a professor in the Business School at Sichuan University. His research interests include enterprise organization and human resource management. His representative paper titled “A case study of the coordination between enterprise culture and leadership work style” was published in the *Management World*(Issue 2, 2004). E-mail: charleswchen@163.com □