管理学年鉴
Annals of Management
ISSN Print: 3079-5567
ISSN Online: 3079-5575
https://doi.org/10.63313/Management.4003

职业使命感对员工职场健康的影响

—— 基于职场孤独感的中介作用

向本健[1]，龚欣[2]，章发旺[2]

湖南能源集团有限公司，湖南省 长沙市
湖南师范大学商学院，湖南省 长沙市

发布日期：2026年7月24日

摘 要

基于自我决定理论，从关系和情绪视角探讨了职业使命感对员工职场健康的影响及其作用机制。采用两阶段问卷调查收集256份有效员工样本，运用SPSS进行统计分析和假设检验。研究结果表明，职业使命感对员工职场身体健康和职场心理健康均具有显著正向影响；存在性孤独感在职业使命感与职场身体健康之间起部分中介作用，人际性孤独感和存在性孤独感在职业使命感与职场心理健康之间起完全中介作用。

关键词

职业使命感；职场健康；职场孤独感；自我决定理论

The Impact of Occupational Calling on Employees' Workplace Health: The Mediating Role of Workplace Loneliness

Benjian Xiang[1]. Xin Gong[2] and Fawang Zhang[2]

[1]Hunan Energy Group Co., Ltd., Changsha City, Hunan Province, P.R. China
[2]Business School, Hunan Normal University, Changsha, Hunan, P.R. China

Email: 284552880@qq.com

Abstract

Based on Self-Determination Theory, this study explores the impact of occupational calling on employees' workplace health and its underlying mechanism from relational and emotional perspectives. A two-wave questionnaire survey was conducted to collect 256 valid employee samples, and SPSS was adopted for statistical analysis and hypothesis testing. The results reveal that occupational calling exerts a significant positive effect on employees' physical workplace

文章引用: 向本健, 龚欣, 章发旺. (2026). 职业使命感对员工职场健康的影响——基于职场孤独感的中介作用. 管理学年鉴, 1(2), 46 – 53. ISSN Print: 3079-5567; ISSN Online: 3079-5575.
DOI: 10.63313/Management.4003

health and mental workplace health. Existential loneliness partially mediates the relationship between occupational calling and physical workplace health; both interpersonal loneliness and existential loneliness fully mediate the relationship between occupational calling and mental workplace health.

Keywords

Occupational Calling; Workplace Health; Workplace Loneliness; Self-Determination Theory

Copyright © 2026 by author(s) and Erytis Publishing Limited.
This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).
http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/

引言

随着社会经济发展与技术进步，人们的物质需求得到极大满足，然而在工作场所中，员工的工作压力却有增无减，身心不健康的比例日益上升，员工职场健康问题管理已成为当前企业面临的一大突出难题[1]。

世界卫生组织将健康定义为“不仅指没有疾病，而是指躯体、心理、社会适应和道德健康都健全的完好状态”。工作场所中的员工健康主要包括职场身体健康和职场心理健康两个维度[2]。目前对员工职场健康的研究大多探讨企业政策、工作条件、领导行为等外在因素的影响，忽略了对员工职业导向这一重要个体因素的关注。日本著名企业家稻盛和夫在其著作《干法》中指出，工作是“万病良药”，关键是要弄清楚我们为什么而工作。社会学家 Bellah 及其同事将工作取向划分为三种——谋生取向(job orientation)、职业取向(career orientation)和使命取向(calling orientation)，其中使命取向将工作视为实现人生价值和意义、达成利他目的的途径。职业使命感是在外部引导（家庭、社会和国家）与内部驱动（兴趣、价值观、信仰）下，个体将工作视为获得人生目的感和意义感的过程，且以利他或亲社会导向为基本动机来源的一种心理结构，表现为对特定职业充满一种有意义的强烈工作热情[3][4]。有意义的工作与积极的健康结果有关[5]，职业使命感作为产生工作意义的重要因素[6]，对于缓解压力具有至关重要的作用[7]。

从态度视角来看，职业使命感首先能够带来工作意义感[8][9]。具有职业使命感的员工将工作当作实现人生价值和生活意义的有效途径，因此他们更关注在工作中能否获得满足感和成就感[10]，而随着员工在工作中满足感和成就感的提升，其将具有更高的工作幸福感和生活满意度[11]，从而使得员工身心更加健康。其次，使命感作为一种强大的内在驱动力，能增强职业承诺、职业认同与组织承诺[12] [16]，通过为员工塑造积极的工作态度来进一步提升其在职场中的表现，从而有效缓解工作压力[[17]，提高自身的身心健康水平。

从情绪视角来看，具有职业使命感的个体认为在工作中投入时间和精力是有意义和有价值的，因此职业使命感能够给员工带来积极情绪[18]，其在工作体验方面也更积极[19]，从而有助于身心健康。从动机视角来看，根据自我决定理论，职业使命感是员工的一种自主性动机状态[16]，具有使命感的员工个体内部动机更强，强烈的自主意愿和驱动力会推动个体内在目标的达成[20]，而内在目标又与个人的健康息息相关[21]。基于此，本文提出以下假设：

H1a：职业使命感正向影响员工的职场身体健康；

H1b：职业使命感正向影响员工的职场心理健康。

毛重琳在中国文化背景下将职场孤独感划分为存在性孤独感和人际性孤独感两个维度[23]]。其中，存在性孤独感是个体认为自己在组织中可有可无，组织没有对其存在的意义给予肯定，也无法从组织中获得成就感和价值感；人际性孤独感是员工不满意自身在组织内的人际关系，体验到低质量人际互动所带来的孤立感和疏离感。

依据自我决定理论，自主、胜任和关系三种基本心理需求的满足程度会影响个体的工作动机和幸福感。一方面，高职业使命感的个体明确自己的工作目标和价值，在工作过程中会主动地参与讨论，积极提出自己的意见，从而在工作中拥有更多的自主权、认知信念和积极情绪[24]，这能够满足员工的自主需求。同时，高使命感的员工热衷于支持和帮助他人，追求对他人有益的目标，而这一行为有利于员工形成良好的人际互动，建立和谐的社会关系[[25]，从而满足员工的关系需求，并降低人际性孤独感。因此，职业使命感通过满足员工的自主与关系需求，降低人际性孤独感带来的自我损耗，进而提升员工的职场身体健康和心理健康。基于此，本文提出以下假设：

H2a：人际性孤独感在职业使命感与员工职场身体健康之间起中介作用；

H2b：人际性孤独感在职业使命感与员工职场心理健康之间起中介作用。

另一方面，职业使命感较高的员工往往对自己的工作充满自信，并勇于承担责任，有助于提升他们的自我效能感，这可以满足员工的胜任需求，从而减少因效能感不足而产生的存在性孤独感。进一步地，拥有使命感的员工希望通过工作实现人生意义，这种内在驱动力促使他们形成了较强的心理资本，工作业绩表现更为突出，能够获得领导和同事的认可，感受到在组织中存在的价值和意义，从而降低了存在性孤独感，并有利于提高员工职场身心健康水平。综上所述，本文提出以下假设：

H3a：存在性孤独感在职业使命感与员工职场身体健康之间起中介作用；

H3b：存在性孤独感在职业使命感与员工职场心理健康之间起中介作用。

1. 研究方法

1.1. 研究对象

采用问卷调查法，选取在职员工为研究对象。此次调查在“见数”平台分两阶段开展，第一阶段调查职业使命感和人口统计学变量，第二阶段调查职场孤独感和职场健康两个变量，共发放问卷 416 份，对两阶段问卷进行筛选，剔除作答时间过短、答案重复率过高、乱填倾向明显、注意力测试未通过以及手机尾号无法匹配的问卷，最终获得有效问卷 256 份，总体有效回收率为 61.5%。调查对象平均年龄为 31.9 岁。其中男性 103 名(40.2%)，女性 153 名(59.8%)。本科以上学历的有 204 人，占比 79.7%；已婚人士占比 69.5%；被试中来自私企的占比 54.7%；工作年限七年以上占比 34.0%。

1.2. 研究工具

1.2.1. 职业使命感量表

本研究采用 Dik 等[29]设计的使命与职业问卷(CVQ)。该量表包括外部召唤、有意义的工作和亲社会导向三个维度，每个维度 4 个题项，共 12 个题项。采用李克特 4 点计分，1 代表“完全不符合”，4 代表“完全符合”。例题如“我相信做我目前的工作就是我的使命”。国内学者黄丽等人[30]的研究证实了 CVQ 量表具有良好的信效度。本研究中，职业使命感量表的 Cronbach’s α 系数为 0.864。

1.2.2. 职场孤独感量表

本研究选用毛重琳[23]编制的职场孤独感量表。该量表共有 10 个题项，包含存在性孤独感和人际性

孤独感两个维度，各有 5 个题项。量表采用李克特 6 点计分，1 表示“完全不符合”，6 表示“完全符合”。该问卷基于中国职场情境而编制，徐洋洋等人[31]的研究也证明该量表具有良好的信效度。本研究中，人际性孤独感和存在性孤独感量表的 Cronbach’s α 系数分别为 0.847 和 0.868。

1.2.3. 职场健康量表

本研究选用 Frone 和 Tidwell[32]编制的 3D-WFI 量表。该量表包含 3 个维度：身体疲劳、心理疲劳和情绪疲劳，每个维度 6 个题项，共 18 个题项。本文选取其中的身体疲劳和心理疲劳两个维度，分别测量职场身体健康和职场心理健康，量表采用李克特 5 点计分，其中 1 表示“从来没有”，5 表示“每天都有”，采用反向计分法，得分越高说明身心疲劳程度越高。该量表在国内外均得到了广泛使用，杨红玲等人[2]关于职场身心健康的研究也采用了该量表，表明此量表具有较高的信效度。本研究中，职场身体健康和职场心理健康量表的 Cronbach’s α 系数分别为 0.927 和 0.963。

2. 结果

2.1. 共同方法偏差检验

为减少共同方法偏差的影响，在问卷中设置反向题项和注意力测试题，在问卷发放过程中反复强调数据的匿名性与保密性等。同时，采用 Harman 单因子检验对共同方法偏差进行统计检验的结果显示，第一个因子的解释率为 34.38%，小于 40%的临界值[33]，说明共同方法偏差对本研究结果的影响较小。

2.2. 验证性因子分析

对职业使命感、人际性孤独感、存在性孤独感、职场身体健康和职场心理健康这 5 个主要变量进行验证性因子分析，获得结果详见下表 2-1 所示。五因子模型的χ^2/df 值为 2.305，小于 3，表明适配情况理想；SRMR 值为 0.056，接近 0.05，适配程度可以接受；RMSEA 为 0.071，小于 0.08，适配情况理想；CFI、TLI 分别为 0.892、0.901，均接近于 0.9。同时，五因子测量模型在各项数据上均显著优于其他模型，表明本研究的五个主要变量之间具有良好的区分效度。

表 2-1. 验证性因子分析结果

模型	所含因子	χ^2	df	χ^2/df	CFI	TLI	SRMR	RMSEA
五因子模型	A,B,C,D,E	1415.057	614	2.305	0.892	0.901	0.056	0.071
四因子模型	A,B,C,D+E	1930.673	619	3.119	0.777	0.760	0.089	0.091
三因子模型	A,B+C,D+E	1500.342	623	2.408	0.851	0.840	0.059	0.074
二因子模型	A+B+C,D+E	1695.977	626	2.709	0.818	0.806	0.078	0.082
单因子模型	A+B+C+D+E	3135.219	629	4.984	0.574	0.549	0.129	0.125

注：N=256；A=职业使命感；B=人际性孤独感；C=存在性孤独感；D=职场身体健康；E=职场心理健康；“+”代表前后两个因子合并。

2.3. 描述性统计和相关性分析

描述性统计及相关分析结果如表 2-2 所示。从表中可以看出，职业使命感与人际性孤独感显著负相关(r=-0.381，p<0.001)，与存在性孤独感显著负相关(r=-0.455，p<0.001)、与职场身体健康显著正相关(r=0.406，p<0.001)，与职场心理健康显著正相关(r=0.338，p<0.001)；人际性孤独感与职场身体健康显著负相关(r=-0.436，p<0.001)，与职场心理健康显著负相关(r=-0.467，p<0.001)。存在性孤独感与职场身体健康显著负相关(r=-0.518，p<0.001)，与职场心理健康显著负相关(r=-0.524，p<0.001)。以上相关分析结果为假设检验提供了必要前提。

表 2-2. 主要变量间的描述性统计与相关分析

变量	均值	标准差	1	2	3	4	5
1.职业使命感	3.08	0.46	1				
2.人际性孤独感	2.14	0.80	-0.381***	1			
3.存在性孤独感	2.25	0.93	-0.455***	0.769***	1		
4.职场身体健康	2.86	1.07	0.406***	-0.436***	-0.518***	1	
5.职场心理健康	3.14	1.08	0.338***	-0.467***	-0.524***	0.882***	1

注：N=256；***表示 p<0.001；**表示 p<0.01；*表示 p<0.05，下同。

2.4. 假设检验

第一，检验职业使命感对员工职场身心健康的直接影响，结果如表 2-3 所示。根据表中模型 6、模型 9 的结果能够看出，在控制了性别、年龄、学历、婚姻状况、组织任期和企业性质后，职业使命感显著正向影响员工职场身体健康(β=0.322，p<0.001)，假设 1a 得到支持。同时，职业使命感显著正向影响员工职场心理健康(β=0.244，p<0.001)，假设 1b 得到支持。

第二，检验职场孤独感的中介效应。结合表 2-3 可知，模型 7 在模型 6 的基础上加入中介变量人际性孤独感、存在性孤独感后，人际性孤独感对职场身体健康的回归系数(β=-0.093，p＞0.05)不显著，存在性孤独感对职场身体健康的回归系数(β=-0.315，p<0.001)显著。而职业使命感对职场身体健康的回归系数 β 从 0.322(p<0.001)下降为 0.163(p<0.01)，这表明，存在性孤独感在职业使命感与职场身体健康的关系中起部分中介作用。同理，模型 10 在模型 9 的基础上加入中介变量人际性孤独感、存在性孤独感后，人际性孤独感对职场心理健康的回归系数(β=-0.173，p<0.05)显著，存在性孤独感对职场心理健康的回归系数(β=-0.292，p<0.001)显著，而职业使命感对心理健康的回归系数 β 从 0.244(p<0.001)下降为 0.067(p＞0.05)不再显著，这表明，人际性孤独感与存在性孤独感在职业使命感对职场心理健康的影响中起完全中介作用。

表 2-3. 主效应和中介效应检验

变量名称	人际性孤独感		存在性孤独感		职场身体健康			职场心理健康		
	模型 1	模型 2	模型 3	模型 4	模型 5	模型 6	模型 7	模型 8	模型 9	模型 10
性别	0..049	0.046	0.028	0.025	-0.118*	-0.115*	-0.103*	-0.132*	-0.130*	-0.115*
年龄	0.087	0.093	0.000	0.007	0.171	0.165*	0.176*	0.112	0.107	0.125
学历	-0.150*	-0.083	-0.172**	-0.096	0.092	0.031	-0.007	0.064	0.017	-0.025
婚姻状况	-0.048	0.011	-0.161*	-0.093	0.144*	0.089	0.061	0.180**	0.138	0.113
组织任期	-0.218*	-0.170	-0.144	-0.090	0.130	0.086	0.042	0.178*	0.145	0.089
企业性质	0.034	0.017	-0.005	-0.024	-0.150**	-0.135*	-0.141**	-0.079	-0.067	-0.071
职业使命感		-0.349***		-0.401***	-0.118*	0.322***	0.163**		0.244***	0.067
人际性孤独感							-0.093			-0.173*
存在性孤独感							-0.315***			-0.292***
R2	0.057	0.166	0.091	0.235	0.194	0.286	0.403	0.199	0.253	0.401
△R2	0.057	0.109	0.091	0.144	0.194	0.093	0.117	0.199	0.053	0.148
F	2.510*	7.052***	4.160***	10.891***	9.963***	14.207***	18.457***	10.333***	11.975***	18.293***

进一步，依据温忠麟和叶宝娟[34]的建议，采用 SPSS-PROCESS 宏程序进行 Bootstrapping 分析，将再抽样设定为 1000 次获得的结果如表 2-4 显示。职业使命感通过人际性孤独感影响职场身体健康的中介效应为 0.075，95%置信区间包含 0，由此 H2a 没有得到验证。而职业使命感通过存在性孤独感对职场身体健康的中介效应为 0.291，95%置信区间为[0.148，0.451]，不包含 0，因此 H2b 得到支持。同时，职业使命感通过人际性孤独感和存在性孤独感影响职场心理健康的中介效应分别为 0.142、0.274，95%置信区间分别为[0.024, 0.307]、[0.125, 0.449]，均不包含 0，因此 H3a、H3b 均得到验证。

表 2-4. 人际性孤独感和存在性孤独感的 bootstrap 中介检验

路径		Effect	BootSE	LLCI	ULCI
直接效应		0.376	0.131	0.118	0.635
间接效应	职业使命感—人际性孤独感—职场身体健康	0.075	0.054	-0.015	0.200
	职业使命感—存在性孤独感—职场身体健康	0.291	0.078	0.148	0.451
总效应		0.742	0.131	0.485	1.000
直接效应		0.156	0.134	-0.107	0.420
间接效应	职业使命感—人际性孤独感—职场心理健康	0.142	0.070	0.024	0.307
	职业使命感—存在性孤独感—职场心理健康	0.274	0.084	0.125	0.449
总效应		0.572	0.136	0.304	0.841

3. 讨论

本研究旨在响应学界探索员工职场健康管理的号召，从员工职业导向出发，基于自我决定理论，探究了职业使命感对员工职场健康的影响机制及边界条件。研究发现：（1）职业使命感对员工职场身体健康和职场心理健康均具有积极影响；（2）人际性孤独感在职业使命感与员工职场心理健康的关系间发挥中介作用；（3）存在性孤独感在职业使命感与员工职场身体健康和职场心理健康之间均发挥中介作用。本研究的大部分假设都得到了验证，但人际性孤独感在职业使命感和职场身体健康的中介作用并未得到验证，其原因可能是相对于存在性孤独感，人际性孤独感对身体健康的影响并不直接，而是需要通过更长的心理过程影响身体健康。总体而言，本研究结论丰富了职业使命感与职场健康的关系研究，对加强组织健康管理实践具有一定启示。

一方面，本研究拓展了职业使命感的影响效果研究。以往关于职业使命感影响效应的文献大多聚焦于工作态度和工作行为，如工作满意度、职场幸福感、工作投入、组织公民行为等[13][28][35]，但对职场健康的影响研究较为缺乏。直觉上，使命感导致个体过多投入工作，可能会有损员工身心健康，而本研究验证了职业使命感对员工职场健康的积极效应，这与使命感能够降低员工焦虑和抑郁的研究结论基本一致。具体来说，对工作充满使命感的员工认为在工作中投入时间和精力是有意义和价值的，能够从工作中获得积极情绪；并且使命感高的个体自我效能感高，具有较强的职场环境适应能力，更可能提升工作绩效从而获得职业成功，这种积极的工作体验有益于员工的职场健康。事实上，以往研究验证了职业使命感对工作满意度和职业幸福感具有积极影响，而通过这些积极的心理过程则有助于员工职场健康的长期保持和提升，本研究拓展了职业使命感的结果变量，也从职业导向角度丰富了职场健康的影响因素研究。

另一方面，本研究从人际互动视角丰富了职业使命感的作用机制研究。以往有关职业使命感的影响机制研究大多从个体认知和情感出发，致力于提升员工的积极心理状态，如工作意义感、积极情感等，而较少基于外部的人际互动视角，关注如何降低因人际关系欠佳所带来的消极情绪体验。职场孤独感是员工在组织中感受到的与同事和组织互动未能满足其期望的归属感和价值感，从而产生的消极情感体验[23][36]。本研究结果显示，职业使命感总体上可通过降低存在性孤独感和人际性孤独感对职场健康水平产生积极作用。这表明，职业使命感不仅是一种内在的职业价值导向，而且也具有较强的行为取向，使命感所引发的一系列外显工作行为能够促进职场关系质量的提升，从而抑制职场孤独感的产生。Cho 和 Jiang 的研究结果也表明，使命感高的员工往往在领导心中留有好印象，从而获得较高的绩效考核评价，这反映了高使命感员工与领导之间具有高质量的人际互动，在组织中也具有较强的存在价值感，从而职场孤独感程度较低，职场健康水平得以提升。本研究从人际互动视角检验使命导向对职场健康的影响路径，既丰富了职业使命感的作用机制研究，也进一步拓展了职场孤独感的影响因素范畴。

本研究也存在一些不足之处。一是数据收集方面，本研究无法避免共同方法偏差问题，也无法确定

变量间的因果关系，未来可采用纵向研究、实验研究等方法加以改进；二是关于职场身体健康的测量采用自评方式，由于主观因素影响可能导致测量不够准确，未来对职场身体健康的测量可结合客观的健康指标进行评价，以增强研究结论的可靠性；三是可从更多视角丰富职业使命感对职场健康的作用机制，尽管本研究首次从关系视角和消极情绪视角进行了探讨，后续研究还可以从认知-情绪视角进一步深化，也可基于工作要求-资源模型的视角，探讨职业使命感对员工职场健康的“双刃剑”效应。

参考文献

[1] Ganster DC, Rosen CC. Work stress and employee health: A multidisciplinary review[J]. Journal of Management, 2013, 39(5), 1085-1122.

[2] 杨红玲, 冯天龙, 刘耀中. 健康促进型领导如何促进员工身心健康? 能力—动机—机会理论视角[J]. 中国人力资源开发, 2022, 39(12): 59-73.

[3] 史珈铭, 赵书松, 吴俣含. 精神型领导与员工职业呼唤——自我决定理论视角的研究[J]. 经济管理, 2018, 40(12): 138-152.

[4] Duffy RD, Dik BJ. Research on calling: What have we learned and where are we going? [J]. Journal of Vocational Behavior, 2013, 83(3), 428-436.

[5] 蒙艺, 张磊. 工作意义感与员工心理健康关系的元分析[J]. 健康研究, 2023, 43(2): 173-179.

[6] Gazica MW, Spector PE. A comparison of individuals with unanswered callings to those with no calling at all[J]. Journal of Vocational Behavior, 2015, 91, 1-10.

[7] Treadgold R. Transcendent vocations: Their relationship to stress, depression, and clarity of self-concept[J]. Journal of Humanistic Psychology, 1999, 39(1): 81-105.

[8] Duffy RD, Bott EM, Allan BA, et al. Perceiving a calling, living a calling, and job satisfaction: Testing a moderated, multiple mediator model[J]. Journal of Counseling Psychology, 2012, 59(1), 50-59.

[9] Duffy RD, Dik BJ, Douglass RP, et al. Work as a calling: A theoretical model[J]. Journal of Counseling Psychology, 2018, 65(4), 423-439.

[10] Duffy RD, Douglass RP, Autin KL, et al. Does the dark side of a calling exist? Examining potential negative effects[J]. The Journal of Positive Psychology, 2016, 11(6), 634-646.

[11] Praskova A, Creed P A, Hood M. The development and initial validation of a career calling scale for emerging adults[J]. Journal of Career Assessment, 2015, 23(1): 91-106.

[12] Duffy RD, Dik BJ, Steger MF. Calling and work-related outcomes: Career commitment as a mediator[J]. Journal of Vocational Behavior, 2011, 78(2), 210-218.

[13] Kim SS, Shin D, Vough HC, et al. How do callings relate to job performance? The role of organizational commitment and ideological contract fulfillment[J]. Human Relations, 2018, 71(10): 1319-1347.

[14] Bunderson JS, Thompson JA. The call of the wild: Zookeepers, callings, and the double-edged sword of deeply meaningful work[J]. Administrative Science Quarterly, 2009, 54(1), 32-57.

[15] 叶龙, 赵迪, 郭名. 知识型员工职业呼唤对工作幸福感的影响研究——职业承诺的中介作用和薪酬的调节作用[J]. 中国人力资源开发, 2018, 35(9): 29-39.

[16] 裴宇晶, 赵曙明. 知识型员工职业召唤、职业承诺与工作态度关系研究[J]. 管理科学, 2015, 8(2): 103-114.

[17] Hirst G, Van Knippenberg D, Zhou J. A cross-level perspective on employee creativity: Goal orientation, team learning behavior, and individual creativity[J]. Academy of Management Journal, 2009, 52(2), 280-293.

[18] Hirschi A, Keller AC, Spurk D. Calling as a double-edged sword for work-nonwork enrichment and conflict among older workers[J]. Journal of Vocational Behavior, 2019, 114, 100-111.

[19] Zhang C, Hirschi A. Forget about the money? A latent profile analysis of calling and work motivation in Chinese employees[J]. Career Development International, 2021, 26(2): 105-118.

[20] Deci EL, Ryan RM. The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior[J]. Psychological Inquiry, 2000, 11(4), 227-268.

[21] Kasser T, Ryan RM. Further examining the American dream: Differential correlates of intrinsic and extrinsic goals[J]. Personality and Social Psychology Bulletin, 1996, 22(3): 280-287.

[22] Deci EL, Ryan RM. Self-determination theory: A macrotheory of human motivation, development, and health[J]. Canadian Psychology/Psychologie Canadienne, 2008, 49(3), 182.

[23] 毛重琳. 职场孤独感问卷的编制及其影响因素研究[D]. 华南师范大学, 广州, 2013.

[24] 周晓雪, 叶龙, 杨征. 新时代技能人才创造力的形成路径: 职业使命感视角[J]. 科学管理研究, 2019, 37(6): 131-136.

[25] Endo K, Ando S, Shimodera S, et al. Preference for solitude, social isolation, suicidal ideation, and self-harm in adolescents[J]. Journal of Adolescent Health, 2017, 61(2), 187-191.

[26] Rokach A. Leadership and Loneliness: A Review[J]. Psychology Journal, 2012, 9(4): 133-152.

[27] Zhang YJ, Sun JM, Shaffer MA, et al. High Commitment Work Systems and Employee Well-Being: The Roles of Workplace Friendship and Task Interdependence[J]. Human Resource Management, 2022, 61(4):399-421.

[28] Xie B, Zhou W, Huang JL, et al. Using goal facilitation theory to explain the relationships between calling and organization-directed citizenship behavior and job satisfaction[J]. Journal of Vocational Behavior, 2017, 100: 78-87.

[29] Dik BJ, Eldridge BM, Steger MF, et al. Development and validation of the calling and vocation questionnaire (CVQ) and brief calling scale (BCS)[J]. Journal of Career Assessment, 2012, 20(3): 242-263.

[30] 黄丽, 谢立新, 丁世青. 职业使命感研究的回顾梳理与未来展望[J]. 当代经济管理, 2018, 40(08): 52-60.

[31] 徐洋洋, 林新奇, 习怡衡. 孤独的员工何时会更投入: 未来工作自我清晰度和变革型领导的干预效应研究[J]. 南开管理评论, 2019, 22(5): 79-89.

[32] Frone MR, Tidwell MCO. The meaning and measurement of work fatigue: Development and evaluation of the Three-Dimensional Work Fatigue Inventory (3D-WFI) [J]. Journal of Occupational Health Psychology, 2015, 20(3), 273.

[33] 周浩, 龙立荣. 共同方法偏差的统计检验与控制方法[J]. 心理科学进展, 2004, 12(6): 942-950

[34] 温忠麟, 叶宝娟. 中介效应分析: 方法和模型发展[J]. 心理科学进展, 2014, 22(05): 731-745.

[35] Conway N, Clinton M, Sturges J, et al. Using self-determination theory to understand the relationship between calling enactment and daily well-being[J]. Journal of Organizational Behavior, 2015, 36(8), 1114-1131.

[36] Ozcelik H, Barsade SG. No employee an island: Workplace loneliness and job performance[J]. Academy of Management Journal, 2018, 61(6): 2343-2366.

[37] Cho Y, Jiang WY. How work orientation impacts objective career outcomes via managerial (mis) perceptions[J]. Academy of Management Journal, 2022, 65(4), 1353-1382.