

# 天职取向视角下工作嵌入对工作满意度的影响研究

余启发, 叶 龙

(北京交通大学 经济管理学院 北京 100044)

**摘要:** 社会对医务人员的服务水平和服务质量提出了越来越高的要求。他们一直承受着较高压力,工作满意度也受到较大影响。通过对国内 12 所公立医院共 541 名医务人员的问卷调查,基于天职取向视角研究了工作嵌入及其四维度(组织情感、组织匹配、组织牺牲和家庭情感)对其工作满意度的影响,并检验了天职取向的调节作用。结果表明工作嵌入及其四维度对公立医院医务人员的工作满意度具有显著的正向作用,且天职取向作为调节变量,在此路径中起着显著的调节作用。

**关键词:** 工作嵌入; 工作满意度; 天职取向; 公立医院医务人员

**中图分类号:** C936 **文献标识码:** A **文章编号:** 1000-579(2018)06-0119-09

## A Study on the Influence of Job Embedding on Job Satisfaction From the Perspective of Calling Orientation

SHE Qifa, YE Long

(School of Economics and Management, Beijing Jiaotong University, Beijing 100044, China)

**Abstract:** As an indispensable and important part of the medical and health care industry, medical staff in public hospital have been under high pressure for a long time, and their job satisfaction has been affected as the society puts higher and higher requirements on their service level and service quality. Based on the questionnaire survey of 541 medical staff in 12 public hospitals in China, the effects of job embeddedness and its four dimensions (organizational emotion, organizational matching, organizational sacrifice and family emotion) on job satisfaction were studied from the perspective of calling orientation, and the adjustment effect of calling orientation was tested. The results show that job embeddedness and its four dimensions have a significant positive effect on the job satisfaction of public medical staff. Calling orientation as a moderating variable plays a moderating role in the research approach.

**Key words:** job embeddedness; job satisfaction; calling orientation; medical staff in public hospital

长期以来,医务人员一直是一个承受着较高压力的群体。以往的研究表明,个体的身体状况、压力程度以及工作氛围会严重影响其工作态度、情绪以及对满意度、幸福感的感知和评价。医务人员作为健康行业的一线工作者,其工作满意度直接影响着医疗质量的高低和患者满意度。因此,如何激发医务人员工作热情,提高个人工作满意度成为每个医院管理者必须认真思考的问题。

收稿日期: 2018-10-12

作者简介: 余启发(1979-),男,四川广安人,北京交通大学博士生。研究方向为组织行为与人力资源管理。

叶 龙(1965-),男,江西萍乡人,北京交通大学教授、博士生导师。研究方向为组织行为与人力资源管理。

目前,多数企业采用外部激励法的方式提升员工工作满意度,但是实践结果表明该方法对知识型员工作用较小,反而会增加企业人力成本、导致员工短期行为。基于“场理论”和心理学“嵌入图形理论”,美国学者 Mitchell 等首次提出了工作嵌入(Job Embeddedness)概念,该理论为研究促使员工留在组织中的一系列因素提供了新的视角。<sup>[1]</sup>虽然有关工作嵌入的研究多集中在对离职行为的研究,但工作嵌入模型的拓展研究表明,员工的工作嵌入性对工作满意度有促进作用,因此工作嵌入既是提升员工满意度的前因变量,又是影响员工满意度的强预测变量。同时,个体的价值取向在一定程度上会影响个体对工作的满意程度。作为个体价值取向变量代表的天职取向从工作的最终目的角度诠释了工作的意义,因此在心理学领域和组织行为领域备受关注。目前,有关工作嵌入的实证研究多是探讨不同行业员工工作嵌入对其离职倾向、离职行为的影响。关于工作嵌入对工作满意度的研究尚处于初始阶段,尤其是较少有学者以公立医院医务人员为研究对象,探讨两变量之间的关系。本文将从工作嵌入入手,引入天职取向为调节变量,既可以丰富有关工作嵌入的影响效用,同时也对促进公立医院医务人员工作满意度的提升具有一定启示和借鉴意义。

## 一、文献综述和研究假设

### (一) 工作嵌入和工作满意度

随着社会变革与企业发展,企业中有关员工态度和行为的研究逐渐增多,为解释“影响员工离职动因”、“促使员工在组织中工作的各种因素”等问题,以 Mitchell、Holtom 和 Lee 为代表的研究者开始从嵌入视角研究企业员工行为,逐渐发展了现有的“工作嵌入”理论。工作嵌入代表了介于各种工作因素、非工作因素和员工留职之间的中介结构,与以往研究有所不同的是,工作嵌入关注的是员工留职的过程或原因,专注于员工留职而非员工流失,代表保持员工当前的约束力量的集合,<sup>[1]</sup>其概念特征包括员工和组织、社区之间的联结、匹配和牺牲因素,因此可以通过这些维度对工作嵌入进行测量。基于以往研究,构建适应于公立医院医务人员的工作嵌入四维度(组织情感、组织匹配、组织牺牲和家庭情感)。

有关嵌入结果变量的研究主要集中在工作场所的个体行为。<sup>[2]</sup>如,工作嵌入与组织公民行为、工作绩效、<sup>[3][4][5]</sup>组织信任、<sup>[6]</sup>组织承诺、高新技术员工的流动率和创业活动、知识工作团队的有效性、创新行为、<sup>[7]</sup>工作满意度、<sup>[8][9]</sup>遣返员工“个人身份”等相关,并且结果多为工作嵌入与这些较为积极的工作行为呈正向相关关系。

工作满意度是指个体评估自身从工作经历中所感受到的愉悦和积极的情绪状态。具有三个关键要素:工作满意度和积极情绪相关,相应的消极情绪和工作不满意相关;个体的工作满意度来源于其对工作或经历的评价;个体在评估自身工作满意度程度的过程中,关注的是自身独特的工作价值和需求能否从目前工作中得到满足。<sup>[10]</sup>由此可知,公立医院医务人员的工作嵌入在某种程度上会影响其工作满意度水平,具体可从工作嵌入的四个维度进行阐述。

首先,组织情感较高的医务人员,在低沉、高压的工作环境中能够与周围同事、病患、非工作伙伴等形成较强的积极互动,能够建立彼此依赖的良好人际关系,产生积极情绪。在此情境下,通过为那些感到工作枯燥无味的同事提供融洽、关怀的工作氛围,个体会感受到与团队、组织有较高的联结程度,同时也会因自身积极向上的态度和行为给患者带来信心和积极影响而体现自身价值,进而会形成较高的工作期望和信念,促进工作满意度的提高。

其次,医务人员与医院的匹配程度较高,表明自身价值观与组织价值观较为契合,与匹配程度较低者相比,其在组织社会化过程中不会因心理契约的破裂而产生情绪消耗和资源耗竭,根据资源保存观点,个体不会产生较低满意度和幸福感。同时,与组织匹配程度较高的个体能够从组织中获得需求满足,而根据相关激励理论可知,只有组织状况与个体需求结构相一致时,员工才会对组织感到满意,甘于奉献。由于积极互惠观点的存在,感到满意的个体会借助机会主动提升自我以回报组织,由此会因工作热情的提升而进一步促进工作满意度的提高。

再次,组织牺牲维度包含了医务人员联结断裂的容易程度,或者员工打破这些联结而不得不放弃的东西。当具有较好联结和匹配的医务人员面临新环境和新挑战,需要放弃丰厚的社会资本和良好的组织情感时,根据损失厌恶心理,此情景会影响个体工作的积极性和满意度。

最后,医务人员的家庭情感主要是指个体的婚姻状态、子女情况和居住情况等。与家庭情感较高的个体相比,情感低的医务人员需要更多的资源用于满足家庭领域的需要,具有较高的工作压力和生活压力,因此更倾向于对工作产生较低的评价和感知。

基于以上分析,本文提出如下假设:

假设 1: 工作嵌入正向影响公立医院医务人员的工作满意度;

假设 1a: 组织情感正向影响公立医院医务人员的工作满意度;

假设 1b: 组织匹配正向影响公立医院医务人员的工作满意度;

假设 1c: 组织牺牲正向影响公立医院医务人员的工作满意度;

假设 1d: 家庭情感正向影响公立医院医务人员的工作满意度。

## (二) 天职取向

天职取向是一种工作价值观取向,是对自己工作所具备的价值和意义的主观定位。当一个人认为自己的工作经历不仅仅是一份工作或一份职业,而是一份使命时,就会产生一种最深刻的满足感或心理上的成功。<sup>[11]</sup> Dobrow 指出持有天职取向的员工会将工作和人生紧密结合,并将工作视为人生中最重要目标而致力实现。<sup>[12]</sup> 天职取向是一种力量,会促使员工做出积极行为,持有天职取向的个体对自己的工作会形成发自内心的、强烈的激情与力量。当一份工作充满使命感并被赋予重大意义时,它会对所在职位的个体有着强烈的吸引力,不断加大他们的工作投入,提高他们的效率。

学者们立足于不同的文化背景和组织背景,研究天职取向对员工行为、态度和情感的影响。与工作取向和事业取向的人不同,天职取向的人会有更强烈的工作认同,会认可自身工作的价值,并赋予其深刻的意义,<sup>[13]</sup> 他们敬业度较高,<sup>[14]</sup> 无论是否收到额外补偿,他们都愿意把更多的时间花在工作上,他们的缺勤率和离职倾向普遍较低,<sup>[15]</sup> 工作绩效好。<sup>[16]</sup> 天职取向的员工会更加享受工作的过程,并能够感知到自身价值的实现,生活和工作满意度都会比较高。此外,天职取向能够显著正向影响个体的生活和工作满意度。<sup>[17]</sup> (p201-265) Mcdermott 在前人的研究基础上,总结了天职取向对工作绩效、工作满意度、工作投入等均有正向影响。<sup>[18]</sup> 鉴于此,提出如下假设:

假设 2: 天职取向在工作嵌入和工作满意度之间起到调节作用;

假设 2a: 天职取向调节组织情感和工作满意度之间的关系;

假设 2b: 天职取向调节组织匹配和工作满意度之间的关系;

假设 2c: 天职取向调节组织牺牲和工作满意度之间的关系;

假设 2d: 天职取向调节家庭情感和工作满意度之间的关系。

综上,本文构建一个以天职取向为调节变量的工作嵌入及其四个维度与公立医院医务人员工作满意度的理论模型,参见图 1。

## 二、研究过程

### (一) 研究样本

本文以北京、山东、河南、江西等地 12 家公立医院中的 600 名医务工作人员作为调查对象进行数据收集。采用电话通知和邮件的方式发送调查问卷。调查中,为了确保数据回收的有效性和真实性,对回收问卷进行了严格的筛选和控制。其中,当问卷中缺失题目超过 10% 的,则直接视为无效问卷。本研究总计发放了 600 份问卷,有效回收了 556 份;在根据问卷数据有效性进行筛选之后,剩余有效问卷 541 份,有效回收率为 90.17%。调查样本人口统计学特征如下表 3-1 所示。

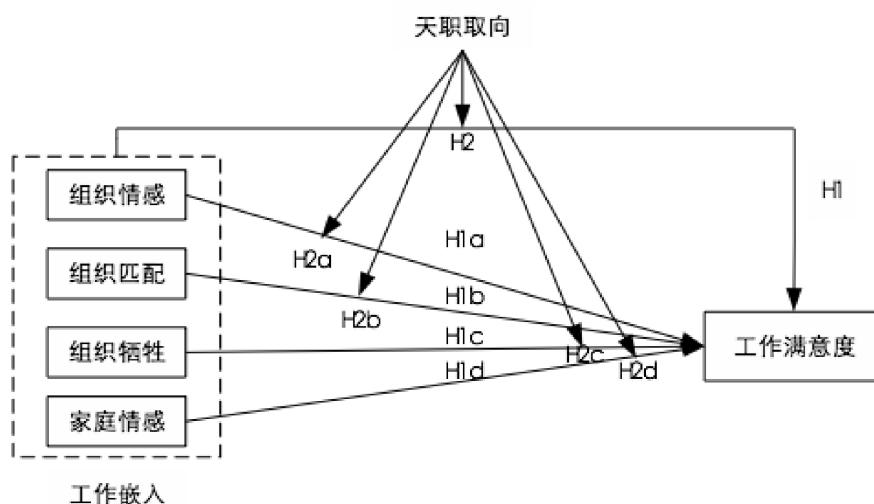


图1 理论模型

表1 样本特征统计

项目	样本分布	样本数	所占比例
性别	男	279	51.57%
	女	262	48.43%
年龄	25岁及以下	102	18.85%
	26-35岁	217	40.11%
	36-45岁	131	24.21%
	46岁及以上	91	16.82%
工作年限	5年及以下	172	31.79%
	6-10年	151	27.91%
	11-15年	121	22.37%
	16年及以上	97	17.93%
婚姻状况	已婚	381	70.43%
	未婚	152	28.10%
	其他	8	1.48%
学历	本科以下	35	6.47%
	本科	251	46.40%
	硕士	202	37.34%
	硕士以上	53	9.80%

## (二) 变量测量

本研究中所使用的测量量表全部来自国外学者研究中通用的英文成熟量表,采用 Brislin 建议的英汉互译校对方法,<sup>[19]</sup>选取三名博士生和两名硕士生进行翻译校对,确保问卷使用时的准确性。所有量表采用 Likert-5 点量表(1 = 完全不同意,2 = 不同意,3 = 不确定,4 = 比较同意,5 = 完全同意)。

### 1. 自变量: 工作嵌入

本文通过深度访谈、开放式问卷调查和专家访谈的形式初步编制形成公立医院医务人员工作嵌入测量条目,在此基础上,采用内容分析的方法,将记录的文本数据和问卷调查的量化数据,进行编码分析,初步得到 278 条陈述语句,进而在 SPSS 22.0 软件中选用因子分析的方法,进一步提炼出有效因子,选取标准为剔除因子载荷低于 0.5 的因子,以及在不同维度之间都有较大载荷的因子。最终保留了 28 个有效因子,分为组织匹配、组织支持、组织牺牲和家庭情感四个维度,作为本次研究测量所采用的条目,其对应的 Cronbach's(值分别为 0.892、0.924、0.935 和 0.899,工作嵌入整体量表的)值为 0.937,各

因子和总量表内部一致性系数均大于 0.8 ,表明量表具有很好的内部一致性。

2. 因变量: 工作满意度

本文在 Vesely 等人设计的精简版工作满意度量表( Minnesota Satisfaction Questionnaire) 的基础上进行调整和修正,<sup>[20]</sup> 形成适合公立医院医务人员的 9 条目工作满意度测量量表,衡量了对工作的总体满意程度,其内部一致性系数为 0.907。

3. 调节变量: 天职取向

天职取向的测量采用 Dobrow 开发的 CQ12 问卷,<sup>[21]</sup> 该量表被学者公认为是比较完整的测量天职取向的量表,共包括 12 个题项,内部一致性系数为 0.913。

4. 控制变量

回顾以往文献,学者们发现人口统计学变量会对工作嵌入与工作满意度的关系产生一定程度的影响。<sup>[22]</sup> 鉴于此,本文结合公立医院医务人员的工作特点,选择性别、年龄、学历、任期和婚姻状况等 5 个人口统计学变量作为控制变量。

三、研究结果

(一) 描述性统计分析

本文使用 Pearson 相关分析法对 7 个变量之间的相关关系进行分析。本文所有变量描述性统计及相关性结果如表 2 所示。(1) 工作嵌入及组织情感、组织匹配、组织牺牲和家庭情感这四个维度均与公立医务人员的工作满意度呈正相关关系( $r = 0.573、0.621、0.398、0.512、0.573$ ,  $p < 0.01$ );(2) 天职取向与工作满意度显著正相关,相关系数为 0.361( $p < 0.01$ )。因此,假设 1 及其 4 个分假设得到支持。

表 2 变量间描述性统计与相关系数矩阵

变量	均值	标准差	1	2	3	4	5	6	7
1 组织情感	3.39	0.61	1						
2 组织匹配	3.44	0.61	0.318**	1					
3 组织牺牲	3.01	0.62	0.393**	0.293**	1				
4 家庭情感	3.13	0.38	0.280**	0.379**	0.402**	1			
5 工作嵌入	3.31	0.48	0.278**	0.278**	0.306**	0.421**	1		
6 工作满意度	3.61	0.49	0.621**	0.398**	0.512**	0.573**	0.573**	1	
7 天职取向	3.71	0.57	0.472**	0.314**	0.497**	0.641**	0.397**	0.361**	1

注: \* :  $p < 0.05$ ; \*\* :  $p < 0.01$   $n = 541$ (全文同)

(二) 回归分析

借助 SPSS 22.0 中的层次回归分析方法,本文详细探讨自变量工作嵌入及其四个维度对公立医院医务人员工作满意度的正向作用,并验证天职取向的调节作用。首先对所收集的数据中心化处理,然后将工作嵌入的四个维度分别与天职取向做乘积(即组织情感\* 天职取向、组织匹配\* 天职取向、组织牺牲\* 天职取向、家庭情感\* 天职取向)建立四个交互作用项,接下来按照层次回归分析法的操作步骤依次将五个控制变量、工作嵌入四维度、天职取向、四个交互作用项代入回归方程(结果见表 3)。进而根据相应的数据处理结果,检验天职取向在工作嵌入对公立医院医务人员工作满意度影响路径中的调节作用。

表3 天职取向在工作嵌入和工作满意度之间调节作用的回归分析

模型	未标准化系数		标准化系数	t	显著性
	B	标准误差	Beta		
第一步: 控制变量					
性别	0.071	0.100	0.029	0.703	0.483
年龄	0.034	0.036	0.056	0.945	0.346
工作年限	0.076	0.052	0.081	1.462	0.145
婚姻状态	0.224	0.328	0.095	0.683	0.495
学历	0.215	0.054	0.171	3.998	0.000
第二步: 自变量					
组织情感	0.347	0.062	0.347	5.593	0.000
组织匹配	0.099	0.046	0.099	2.173	0.031
组织牺牲	0.328	0.055	0.328	5.947	0.000
家庭情感	0.327	0.043	0.327	3.981	0.000
天职取向	0.210	0.048	0.210	4.387	0.000
组织情感* 天职取向	0.349	0.053	-0.056	2.922	0.007
组织匹配* 天职取向	0.218	0.035	-0.021	3.518	0.005
组织牺牲* 天职取向	0.311	0.052	0.013	2.212	0.000
家庭情感* 天职取向	0.318	0.064	0.318	2.421	0.000

表4 模型整体回归效果

模型	R	R 方	调整后 R 方	更改统计				显著性 F 变化量	D - W
				R 方变化量	F 变化量	自由度 1	自由度 2		
1	0.307	0.095	0.051	0.095	2.173	11	229	0.017	
2	0.830	0.689	0.668	0.594	107.344	4	225	0.000	
3	0.832	0.692	0.667	0.003	.733	3	222	0.533	1.902

结果表明,在控制了人口统计学变量后,工作嵌入的各维度和天职取向对工作满意度均具有显著的预测作用;并且,当考虑工作嵌入的四个维度和天职取向的两两交互效应对工作满意度的预测作用时,结果表明交互效应均具有显著的预测作用,其  $p < 0.05$ ,表明天职取向在工作嵌入和工作满意度间的调节效应显著。因此,假设2成立。

为了进一步分析天职取向在工作嵌入联结维度与工作满意的调节作用,本文采用 West 等提出的 simple slope 检验,<sup>[23]</sup>将天职取向均值  $M +$  标准差  $SD$  作为高天职取向,将天职取向均值  $M -$  标准差  $SD$  作为低天职取向,分别探究天职取向在组织情感、组织匹配、组织牺牲、家庭情感和工作满意度之间的调节作用,结果如图2、图3、图4、图5所示。

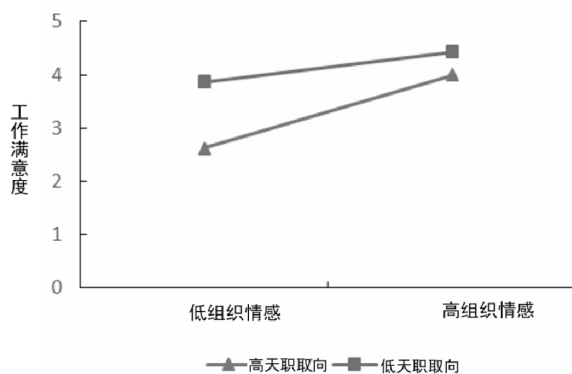


图2 高、低天职取向组织情感与工作满意度调节效应比较

如图2所示,公立医院医务人员天职取向高时 simple slope 斜率为 0.412 ( $p < 0.01$ ),公立医院医务人员天职取向低时 simple slope 斜率为 0.163 ( $p < 0.01$ )  $0.421 > 0.163$ ,因此天职取向高时工作嵌入的

组织情感与组织认同关系比天职取向低时的更强,假设 2a 成立。

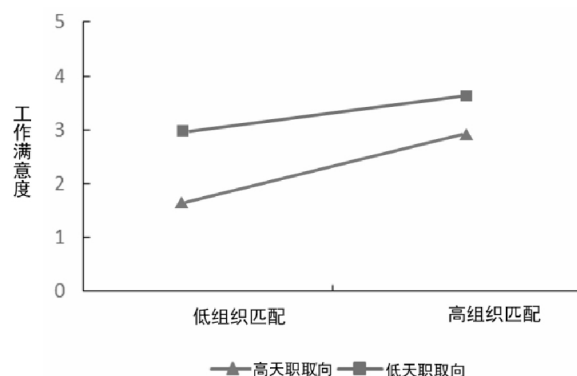


图3 高、低天职取向组织匹配与工作满意度调节效应比较

如图3所示,公立医院医务人员天职取向高时 simple slope 斜率为 0.388 ( $p < 0.01$ ),公立医院医务人员天职取向低时 simple slope 斜率为 0.271 ( $p < 0.01$ )  $0.388 > 0.271$ ,因此天职取向高时工作嵌入的组织匹配与工作满意度关系比天职取向低时的更强,假设 2b 成立。

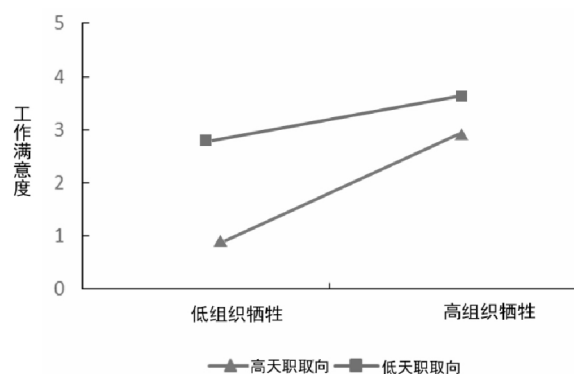


图4 高、低天职取向组织牺牲与工作满意度调节效应比较

如图4所示,公立医院医务人员天职取向高时 simple slope 斜率为 0.497 ( $p < 0.01$ ),公立医院医务人员天职取向低时 simple slope 斜率为 0.163 ( $p < 0.01$ )  $0.497 > 0.163$ ,因此天职取向高时工作嵌入的组织牺牲与工作满意度关系比天职取向低时的更强,假设 2c 成立。

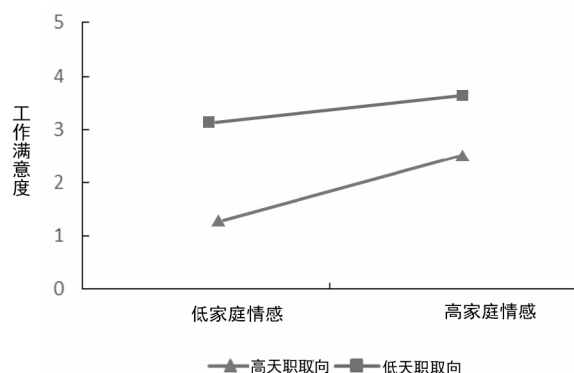


图5 高、低天职取向家庭情感与工作满意度调节效应比较

如图5所示,公立医院医务人员天职取向高时 simple slope 斜率为 0.435 ( $p < 0.01$ ),公立医院医务人员天职取向低时 simple slope 斜率为 0.187 ( $p < 0.01$ )  $0.435 > 0.187$ ,因此天职取向高时工作嵌入的家庭情感与工作满意度关系比天职取向低时的更强,假设 2d 成立。

## 四、结论与建议

### (一) 研究结论

本文以公立医院医务人员为研究对象,在对相关文献进行梳理的基础上,以工作嵌入为自变量、工作满意度为因变量、天职取向为调节变量,构建了工作嵌入对工作满意度影响的理论模型。结果发现,工作嵌入能够显著正向影响公立医院医务人员的工作满意度,说明工作嵌入整体上会影响公立医院医务人员的工作满意度,此结果与现实情况较为吻合。此外,天职取向正向调节工作嵌入及其四个维度(组织情感、组织匹配、组织牺牲和家庭情感)对公立医院医务人员工作满意度的影响,即天职取向较高时,工作嵌入对公立医院医务人员工作满意度的影响较为强烈;组织情感水平、组织匹配水平、组织牺牲水平以及家庭情感水平一定的情况下,天职取向较高的医务人员更容易具有较高的工作满意度。

### (二) 对策建议

根据以上实证研究结果,为有效促进公立医院医务人员工作满意度的提升,可采取以下措施:

#### 1. 增强公立医院医务人员与组织内的联结程度

首先,医院科室层面要加强团队建设,既要增强科室内的关系融洽度,又要增强与其他科室之间的交流协作和良好互动。通过定期或者不定期举办各类交流活动或讲座,促进医务人员之间业务和情感等方面的沟通交流;其次,医院管理层在制定有关政策和规章制度时,应当给予医务人员参与的权利,以加强其与组织的联结程度。

#### 2. 注重公立医院医务人员的组织匹配程度

医院应当加强支持性组织文化的建设,牢牢把握住医院的经营理念,秉持以人为本的价值观,经过反复宣传、不断实践,使得医务人员接受并逐渐认可医院的理念,进而提高医务人员与医院的契合程度,激发医务人员的工作活力,提升工作嵌入的程度。一方面,在招聘时,尽可能让医院和应聘者互相深入了解。可以更多采用实习后录用或者与医学高校进行产学研合作的形式,形成良好的人才供应链,为医院输送更多优秀人才。另一方面,及时向新引进的医务人员,特别是高层次的专业人才,讲解并传输本医院的宗旨理念、价值观等,使新入职的医务人员能够了解、理解并逐渐在无形中接受医院的文化。与此同时,在医务人员的不同职业发展阶段,公立医院还应为其提供相应的学习晋升机会,帮助医务人员实现自我价值。

#### 3. 重视公立医院医务人员天职取向引导

首先,将天职取向考察纳入人才引进标准,在招聘员工时,医院应当采取多种人才测评方式,以全面考察应聘者的职业能力和偏好,挖掘其发展潜力,使人尽其才,才尽其用。针对不同的工作职位,采取适当的考核标准,以选择更合适的人才,避免人-岗不匹配和人才考核不合理现象。

其次,医院还应当通过长期有效的培训制度来增强医务人员的天职取向。天职取向的形成是长时间、多因素综合作用的结果。医院在对职工培训的过程中应注重对其天职取向的引导,增强其职业的使命感,进而提升其工作投入力度和满意度。在天职取向的引导之下,充分发挥员工个人的才能,为工作投入更多的时间和精力,增强其与职业的紧密度。在新员工入职培训时,应加强职业价值和工作价值观的培训,增强新员工的工作热情。在医务人员进入工作岗位后,医院应配备专门的指导老师对员工进行岗位技能和心理素质方面的培训,进而激发其工作动力和激情。

最后,医院应采取多种手段来激励员工,增强其对医院的认同感和归属感。医院应当为医务人员,尤其是新生代员工提供可期的职业生涯发展前景,提升员工的工作满意度。医院可以使用固定薪酬和可变薪酬相结合的方式,一方面保障员工的基本物质需求,另一方面通过可变薪酬手段更好地激励员工。与此同时,医院也要不断在实践中丰富其文化建设,持续增进医务人员对医院以及对本职工作的归属感。

#### 4. 提高自身的工作嵌入水平并培养天职取向

从个体层面来看,公立医院医务人员应该充分发挥主观能动性,积极主动地采取多种多样的行动融



入医院的文化建设过程和日常经营环境当中,从而提高自身的工作嵌入水平。一方面,医务人员可以以岗位工作为平台,认真对待本职工作,将工作体验与个人理想相结合,逐渐培养自身的天职取向。另一方面,医务人员还应当积极发挥主观能动性,从促进同事之间友谊的进步、自身知识面的扩展、专业技能的提升、医院的发展、行业的进步乃至人生意义的富足等多方面出发,激励自己参与到平时工作的互助与分享过程当中,坚决抵制工作中各类违背职业道德规范和损害病患利益的违纪行为,避免遭遇社会舆论攻击从而引发内心的冲突与良知的谴责。

#### 参考文献:

- [1] Mitchell T. R., Holtom B. C., and Lee T. W. How to Keep Your Best Employees: Developing an Effective Retention Policy [and Executive Commentary] [J]. *Academy of Management Executive* 2001 (4).
- [2] 王莉, 石金涛. 组织嵌入及其对员工工作行为影响的实证研究[J]. *管理工程学报* 2007 (3).
- [3] Lee T. W., Mitchell T. R., Sablinski C. J., Burton J. P. and Holtom B. C. The Effects of Job Embeddedness on Organizational Citizenship, Job Performance, Volitional Absences, and Voluntary Turnover [J]. *Academy of Management Journal* 2004, 7 (5).
- [4] Halbesleben J. R. B. and Wheeler A. R. The Relative Roles of Engagement and Embeddedness in Predicting Job Performance and Intention to Leave [J]. *Work & Stress* 2008 (3).
- [5] 张凤荣, 李佳聪, 钱偏偏. 工作、情感与关系: 新生代女性农民工的组织嵌入与公民行为[J]. *东北师大学报(哲学社会科学版)* 2018 (3).
- [6] 周淑怡. 组织信任、工作嵌入与建言行为的关系研究[D]. 东华大学 2016.
- [7] 赵霞. 组织容错氛围、工作嵌入对员工创新行为的影响[J]. *生产力研究* 2018 (4).
- [8] Harris K. J., Wheeler A. R. and Kacmar K. M. The Mediating Role of Organizational Job Embeddedness in the LMX – outcomes Relationships [J]. *Leadership Quarterly* 2011 (2).
- [9] 卞志国. 心理资本、工作嵌入和工作满意度关系研究[D]. 广西师范大学 2017.
- [10] Locke E. A. The Nature and Causes of Job Satisfaction [J]. *Handbook of Industrial & Organizational Psychology* 1976.
- [11] Hall D. T. and Chandler D. E. Psychological Success: When the Career is a Calling [J]. *Journal of Organizational Behavior*, 2005 (2).
- [12] Dobrow S. R. Having a Calling: A Longitudinal Study of Young Musicians [D]. Harvard University 2006.
- [13] Stuart Bunderson J. and Thompson J. A. The Call of the Wild: Zookeepers, Callings and the Double – Edged Sword of Deeply Meaningful Work [J]. *Administrative Science Quarterly* 2009 (1).
- [14] 王默凡, 孙健敏. 员工天职取向对工作绩效的作用机制研究——员工敬业度的中介作用[J]. *软科学* 2016 (5).
- [15] Wrzesniewski A. and Dutton J. E. Crafting a Job: Revisioning Employees as Active Crafters of Their Work [J]. *Academy of Management Review* 2001 (2).
- [16] Wrzesniewski A. E. Jobs, Careers and Callings: Work Orientation and Job Transitions [D]. The University of Michigan 1999.
- [17] Diener E. and Seligman M. E. P. Beyond Money: Toward an Economy of Well – Being [M]. *The Science of Well – Being*. Springer Netherlands 2009.
- [18] Medermott K. Lowering the Cost of Health Care: the West Health Initiative [J]. *American Journal of Preventive Medicine*, 2013 (1).
- [19] Brislin R. W. Cross – Cultural Research Methods [J]. *Journal of Research in Music Education* 1980 (1).
- [20] Bailey P. L. Analysis with Ion – Selective Electrodes [M]. *Ellis Horwood* 1978.
- [21] Dobrow S. R. and Tosti – Kharas J. Calling: The Development of a Scale Measure [J]. *Personnel Psychology* 2011 (4).
- [22] 李姝洁, 张海瑞, 朱丽娜 等. 全科医生工作压力和工作满意度现状及其影响因素研究[J]. *中国全科医学* 2015 (4).
- [23] West S. G., Aiken L. S. and Krull J. L. Experimental Personality Designs: Analyzing Categorical by Continuous Variable Interactions [J]. *Journal of personality* 1996 (1).

(责任编辑: 余小江)