

精神型领导与员工职业呼唤*

——自我决定理论视角的研究

史珈铭¹ 赵书松² 吴侯含³

(1. 浙江大学公共管理学院,浙江 杭州 310058;

2. 中南大学公共管理学院,湖南 长沙 410083;

3. 圣安德鲁斯大学管理学院,英国 圣安德鲁斯)

内容提要:职业呼唤是激发员工积极工作态度和行为的重要方式。本文基于自我决定理论的视角来考察精神型领导如何影响员工的职业呼唤,并探讨员工权力距离倾向的调节作用。基于363位企事业单位和政府机构员工的调查研究发现:精神型领导显著正向影响员工的职业呼唤,员工的自主性动机在其中发挥部分中介作用;员工的权力距离倾向正向调节精神型领导与其职业呼唤之间的关系,进一步表现为有中介的调节作用,即对于高权力距离倾向的员工,精神型领导通过自主性动机的中介作用对其职业呼唤的积极影响会更加显著。研究结论对于组织有效促进员工的职业呼唤、内在激励员工具有借鉴意义。

关键词:精神型领导 职业呼唤 自主性动机 权力距离倾向

中图分类号:C936 **文献标志码:**A **文章编号:**1002—5766(2018)12—0138—15

一、引言

随着经济社会的不断发展,金钱与物质等外在报酬对于员工的激励作用不断递减,组织亟需一种能够持续激励员工的内在驱动力量。职业呼唤(career calling)这一源于宗教领域的概念,被学界认为具备这种力量。所谓职业呼唤,是指个体在工作中体验到目的感、充实感和意义感以及内在乐趣和自我价值实现的心理构念。具备职业呼唤的个体往往会表现出更高层次的工作满意度(Peterson等,2009)^[1]、职业承诺(Duffy等,2011)^[2]、工作投入(Dobrow和Tosti-Kharas,2011)^[3]和组织公民行为(Elangovan等,2010)^[4]。职业呼唤的内在激励效用也引起实践界的广泛重视,例如Monster公司的口号就是“Your Calling is Calling”。然而,如何激发个体的职业呼唤?学术界对此的研究仍处于“婴儿阶段”(infancy)(Duffy和Dik,2013)^[5]。仅有John等(2015)^[6]、Duffy等(2012)^[7]、Harzer和Ruch(2012)^[8]和Xie等(2016)^[9]探讨了宗教信仰、工作兴趣、核心自我评价和职业认知对职业呼唤的影响。然而,这些研究结果尚不足以指导职业呼唤在管理实践中的应用。鉴于此,开展更加深入的职业呼唤前因与形成机制研究就显得很有必要。领导是影响个体工作态度和行为的关键因素之一。和职业呼唤一样,精神型领导也起源于宗教领域。精神型领导强调满足个体追求工作和生命意义联结的

收稿日期:2018-08-21

* 基金项目:国家自然科学基金项目“基于跨界共享的组织竞合与突破性创新机制研究”(71832004);湖南省自然科学基金项目“上级绩效考核政治对下级伦理行为的影响机制:从二元关系到三元关系”(2018JJ2540)。

作者简介:史珈铭,男,博士研究生,研究方向是人力资源管理与社会保障,电子邮箱:963859314@qq.com;赵书松,男,副教授,管理学博士,研究领域是组织行为学与人力资源管理,电子邮箱:zhaoshusong306@163.com;吴侯含,女,硕士研究生,研究方向是组织行为学与人力资源管理,电子邮箱:1203005842@qq.com。通讯作者:赵书松。

需要,通过构建并向员工传递清晰且振奋人心的愿景,进而促使员工产生一种自己能为世界带来不同价值并从生命中获取意义的卓越体验(Fry和Cohen,2009)^[10]。由此可见,精神型领导高度契合职业呼唤对于生命和工作意义的重视,很有可能是影响员工职业呼唤的重要前因。

领导有效性研究认为,领导对于员工的影响并不是直接的,而是以影响员工的动机或认知而间接发挥作用的(Wang和Howell,2010)^[11]。精神型领导对员工职业呼唤的影响是否也同样需要借助某一心理认知变量的中介作用呢?Dobrow和Tosti-Kharas(2011)^[12]从工作动机的角度对职业呼唤进行了界定,并强调职业呼唤与自主性动机紧密相关。那么,精神型领导能否通过激发员工的自主性动机而显著促进个体的职业呼唤呢?自我决定理论对此提供了富有启发的理论视角。领导权变理论指出,个体和情境因素会制约领导行为有效性的发挥。如果精神型领导通过员工自主性动机影响其职业呼唤的话,这种影响存在何种边界条件呢?为了回答上述核心科学问题,本文拟基于自我决定理论,以自主性动机这一把“钥匙”为切入点,探讨精神型领导与员工职业呼唤之间的内在关联。首先,本文基于自我决定理论,探究精神型领导影响员工职业呼唤的内在过程,回应Duffy和Dik(2013)^[5]对于职业呼唤研究要强化理论导向的呼吁;然后,探讨权力距离倾向的调节作用,建构有中介的调节模型,深化精神型领导影响机制的情景化研究,揭示精神型领导影响员工职业呼唤的约束性条件。

二、理论与假设

1. 职业呼唤

职业呼唤历经了由神圣化向世俗化的转变过程。16世纪以前,呼唤仅应用于宗教领域,意指在上帝的召唤下,个体积极回应并展现出对社会有益的行为。此后,随着个体对于生命与工作意义的追寻,呼唤得以世俗化并被职业心理学和组织行为学广泛应用于工作领域,以探析员工的基本工作态度。最具代表性的是Bellah等(1985)^[13]把职业呼唤视为一种工作取向,与谋生取向和职业取向并列,三种取向描述了人们能够从工作中寻找到的不同意义。谋生取向的个体,工作的意义在于获得外部报酬;职业取向的个体,工作的意义在于获得权力和威望;而呼唤取向的个体,工作的意义在于获得充实感、意义感和目标感。

学界对职业呼唤概念的共识主要表现在两个方面:一是认为职业呼唤蕴含着强烈的意义感和目的感,与个体的生命意义和自我实现紧密相关,比如Bellah等(1985)^[13]就认为具备呼唤的个体会视工作为生命中不可或缺的一部分;二是认为职业呼唤蕴含着帮助他人、服务公共福祉的意愿,例如Dik和Duffy(2009)^[14]强调呼唤是基于亲社会动机去实现自我价值的心理构念。学界对于职业呼唤的来源和指向领域存在歧见:①学界对于职业呼唤源于外部还是内部尚未达成一致意见。Dalton(2001)^[15]认为,当个体感知到上帝的号召时,更容易产生职业呼唤;同样持职业呼唤源于外部观点的还有Hall和Chandler(2005)^[16],只不过他们认为职业呼唤的来源应该更加世俗化,包括家庭、社会和国家在内的外部因素都能够成为个体职业呼唤的来源。与职业呼唤源于外部的观点相对,Bunderson和Thompson(2009)^[17]认为职业呼唤是受兴趣、热情或者价值观驱动的心理构念。②学界对于职业呼唤的指向领域是正在从事的特定职业还是一般性职业也未达成共识。以Dobrow和Tosti-Kharas(2011)^[12]为代表的大多数学者认为职业呼唤涉及个体正在从事的工作,比如教师、警察和消防员等;而Steger等(2010)^[18]认为呼唤是一个动态构念,不同情境和自我认知条件下的个体很有可能会有不同的职业呼唤,这暗示职业呼唤可能指向一般性的工作情境。

综合已有研究结果,本文倾向认为职业呼唤是内外部综合作用的结果,并由此将精神型领导和自主性动机纳入到影响机制中。针对职业呼唤的指向领域,本文认为,目前的职业呼唤研究过于聚焦特定的职业,比如医生、教师、护士和警察等公共服务性质较强的职业。然而,职业呼唤的核心要素是亲社会性,无论何种职业,只要使其他人共享了劳动成果,让他人及社会受益,那么个体就能体会到工作的充实感、意义感和自我价值的实现。因此,摒弃过去职业呼唤研究指向特定职业的限制,

探讨普通工作人群泛化的职业呼唤是极具理论和现实意义的。综上所述,本文认为,职业呼唤是受外在引导(家庭、社会和国家)和内部驱动(兴趣、热情和价值观)的双重作用,使得个体视工作为获取意义感、目标感、充实感和自我实现的过程,且以亲社会导向为主要动机来源的一种心理观念。

2. 精神型领导

虽然精神型领导的产生与宗教有着千丝万缕的关系,但是,多数学者基于拓展精神型领导应用领域的需要而认为对精神型领导与宗教的关系进行暧昧化处理是必要的。综观现有研究,Fry(2003)^[19]对精神型领导进行了最为系统的探究。Fry(2003)^[19]认为,精神型领导是内在激励员工以满足员工呼唤和成员身份等精神性需要的新型领导理论,并提出了精神型领导的三个维度:愿景、信念和利他之爱。愿景是指精神型领导以鼓舞性目标内在激励员工,值得注意的是,与变革型领导倡导的将组织利益置于个人利益之上的愿景不同,精神型领导所倡导的愿景实现了个人利益与组织利益的协调;信念指的是向个体传递通过努力能够实现未来目标的心理力量;利他之爱指的是领导对个体的关怀和重视。

Fry(2003)^[19]在大量研究的基础上构建了精神型领导满足员工精神性需要进而产出积极结果的作用逻辑:精神型领导的愿景、信念和利他之爱三个维度能够满足员工呼唤和身份认同的精神性需要,而满足了精神性需要的个体会忠于组织,进而产出较高的组织承诺和组织绩效。Fry及其合作者针对上述逻辑,在学校、医院和政府等诸多组织中开展了实证研究,结果表明,该作用逻辑具有较好的解释力。本文即是基于此来探究精神型领导是如何促进员工职业呼唤这一精神性需要的。

3. 精神型领导对员工职业呼唤的影响

精神型领导与员工职业呼唤存在诸多联系:其一,精神型领导着眼于员工的精神性需要,即个体追求工作和生命意义的需要,而职业呼唤指向工作与生命意义的联结,通过工作感知生命意义;其二,精神型领导意图增加个体的内驱力,而具备呼唤的员工有着较高水平的内驱力。由此可见,精神型领导高度契合职业呼唤的基本特征,很有可能是员工职业呼唤的前因。

职业呼唤的基本特征是亲社会性和意义性(Dik和Duffy,2009)^[14]。精神型领导之所以能激发员工的职业呼唤,主要是因为精神型领导的三个维度能够激发员工对于工作的亲社会性和意义性认知。首先,精神型领导能够增强员工的亲社会性感知。精神型领导以振奋人心且实现了员工和组织利益协调的愿景、激励目标定能实现的信念以及以员工为中心的利他之爱内在激励员工。员工在响应精神型领导而去努力实现目标、增强自我效能以及感知无微不至关爱的同时,会对领导、工作和组织产生较强的情感承诺。基于互惠心理,这种来自于领导的关怀和帮助,会反过来促使员工以较好的工作绩效、和谐的人际关系以及更多的组织公民行为回报领导和组织,由此形成领导-员工互惠的良性循环,而亲社会动机在这个过程中能够得到强化(Dobrow和Tosti-Kharas,2012)^[20]。再者,精神型领导还能增强员工的工作意义性感知。Podolny等(2004)^[21]认为,领导制定的目标、愿景会影响个体对于所从事职业的意义性认知。精神型领导所倡导的愿景实现了个人与组织目标的高度协调,这会使员工明白高效高质完成工作不仅对自己有利,还对领导、组织乃至整个社会有利,由此促使员工体会到工作的意义;另外,领导对工作环境、任务的反应以及对员工的态度也会影响个体对于工作意义性的理解(Podolny等,2004)^[21]。精神型领导关爱员工,为员工提供力所能及的帮助,营造有利于员工成长的组织环境,这能促使员工感知到来自于组织的重视,体会到工作的意义。反之,由于当下社会竞争中过度的压力和焦虑,往往导致员工缺乏对于工作和生活的基本信仰,出现精神世界的“荒漠化”。如果领导者不能及时有效地满足员工的精神性需要,将会持续扩大员工的消极精神体验,进而抑制其工作热情,产生消极的工作态度和行为(邓志华,2016)^[22]。因此,本文提出如下假设:

H₁:精神型领导正向影响员工的职业呼唤。

4. 自主性动机的中介作用

自我决定理论揭示了组织情境因素促使个体外在动机内化的基本路线,该理论认为,能够满足

个体自主、能力和关系三种基本心理需要的情境因素,是促成自主性动机的重要途径。那么,精神型领导能否满足个体基本心理需要,从而促使自主性动机的产生呢?再者,具备自主性动机的员工能够表现出更积极的工作结果(Amabile,1985)^[23]。那么,自主性动机能否激发员工的职业呼唤呢?本文从精神型领导影响员工自主性动机以及自主性动机影响职业呼唤两个方面对自主性动机中介作用存在的依据进行分析并提出研究假设。

自我决定理论认为,自主性心理需求的满足来源于两个方面:完成任务过程中所感知到的心理自由以及听取领导建议过程中所感知到的自主满意度(Broeck等,2010)^[24]。精神型领导倡导组织与个人利益协调的愿景,这使得员工在完成工作任务的过程中感知到更多的工作意义、心理自由和较少的压力,并且精神型领导关心、器重员工,在与员工互动过程中会重视上下反馈,竭力满足员工的需要,这既能使精神型领导的建议和任务得到贯彻,同时,还能提高员工在互动过程中的满意度。其次,精神型领导通过为员工提供更好的发展机会以及增强员工的心理资源而有助于满足员工的能力需要。一方面,精神型领导关心员工的真实需要,会为员工提供展示自我和培训的机会,并且还会将员工的能力与相应的工作岗位和任务相匹配,从而促进员工的职业发展;另一方面,精神型领导能使员工感知到较小的职业压力,并体会到工作与生命意义的联结,由此,员工能拥有更多的心理资源,而这对于员工能力的形成至关重要。最后,精神型领导能够满足员工的关系需要。自我决定理论认为,关系需要的满足来源于他人的赞赏以及员工与他人建立的亲密关系。精神型领导会赞扬员工已有的工作成果,向员工传递能够实现目标的信念。并且,以员工为中心满足精神性需要的特质还会使得员工感知到来自于领导和组织的尊重,进而提升员工对于领导的认同度,建立起亲密的上下级关系。综上,精神型领导能够满足员工自主、能力和关系三种基本心理需要,进而促进自主性动机的产生。

自主性动机能够引致正向积极的情感体验(郭桂梅和段兴民,2008)^[25],与个体最佳工作状态显著正相关,例如职业承诺、生活幸福感和工作满意度等(Judge等,2005)^[26]。职业呼唤是能够带来员工较高水平的工作满意度、组织依附和组织公民行为的积极心理观念,因此,与员工内在化动机存在较强的相关性。赵海霞和郑晓明(2013)^[27]也认为,职业呼唤强的员工通常也会有较高的内在动机。另外,Hirschi(2011)^[28]的研究结论揭示了具备职业呼唤的个体还需具备较高程度的职业认同感、职业承诺和职业自信等特点,而这些特点与自主性动机紧密相关。最后,从自主性动机的认同和内部动机维度来看,对于工作的认同能使员工感知到与工作环境的匹配并体验到工作的意义;内部动机的员工对于工作有极大的热情,他们参与工作仅仅是出于一种贡献的意愿(Deci和Ryan,2000)^[29],因此,他们在工作动机中能体现利他性和亲社会性,而职业呼唤的本质特征就是意义性和亲社会性(Elangovan,2010)^[30]。因此,自主性动机能够促进员工职业呼唤的产生。

前文已经指出,精神型领导影响员工职业呼唤不是一个自发的过程,而是一个心理认知的过程,自主性动机很有可能就是这个心理认知过程的重要方面。精神型领导之所以与员工职业呼唤显著正相关,可能正是因为精神型领导激发了员工的自主性动机,而自主性动机又能够积极作用于职业呼唤。综合上述分析,一个合理的推论是,精神型领导是通过影响员工的自主性动机来间接影响其职业呼唤的。因此,本文提出如下假设:

H₂:员工的自主性动机在精神型领导影响员工职业呼唤之间起着中介作用。

5. 权力距离倾向的调节作用

Hofstede(1998)^[31]在跨文化研究中将权力距离定义为社会对于权力分配不平等现象的认可程度,中国社会具有典型的高权力距离特征。Clugston等(2010)^[32]将权力距离引申至组织情境,并将其界定为员工对于领导-下属之间权力差异现象的认可程度。随着经济社会不断发展,平等理念渐入人心,社会成员之间权力距离的差异逐渐增加(李劲松,2013)^[33],反映在组织中则是员工更加独立,不再对领导言听计从,敢于挑战权威(廖建桥等,2010)^[34]。这启示我们,领导行为的有效

性会在一定程度上受到个体权力距离倾向高低的影响。以个体权力距离倾向为边界条件,探究转型期中国社会的领导行为对不同权力距离倾向员工的影响效用,具有理论和现实意义。

高权力距离倾向的个体会认为领导与员工间的权力差异是合法的,应该积极维护这种等级差异;低权力距离倾向的员工则对组织内权力分配不平等感到厌恶。低权力距离倾向的员工似乎更容易受到精神型领导的影响,因为二者之间的心理距离更近,更有可能产生高频率、高质量的互动,然而,事实或许并非如此。Schaubroeck 等(2007)^[35]研究发现,高权力距离倾向的个体对于上级权威的认可度更高,进而会按照领导期望的方式对自身态度和行为进行调整;而低权力距离倾向的员工更加独立,敢于挑战权威,因此,他们的心理认知和行为受领导的影响较小。再者,与变革型领导强调组织利益高于个人利益不同,精神型领导实现了个人目标与组织目标的协调,因此,高权力距离倾向个体在认可权威合法性的基础上,进一步还会发自内心基于维护个体和组织共同利益的动机而接受精神型领导的影响。此外,不同权力距离倾向的员工对于领导行为的期望程度是不同的,这也会影响领导行为有效性的发挥。低权力距离倾向的个体认为,他们与领导之间应该是平等的,因此,他们认为受到领导的关怀和尊重是理所应当的;而高权力距离倾向的个体尊重和维持权威,他们并不关心自身是否受到领导的关心和平等对待。也就是说,他们对于领导对待自己的期望较低,而倘若领导展现出精神型领导行为,比如对于个人利益的重视和关注员工精神性需要的满足,就会超出高权力距离倾向员工的心理期望,并对其产生更加显著的影响。进一步,高权力距离倾向的个体基于互惠心理还会从内心感激精神型领导,由此促使他们认可和践行精神型领导倡导的价值观,进而产出积极的工作态度和行为。综上,精神型领导对于高权力距离倾向个体的影响会更大。结合假设 H_1 精神型领导正向影响员工的职业呼唤,因此,本文提出如下假设:

H_{3a} :员工的权力距离倾向正向调节精神型领导与员工职业呼唤之间的关系,即对高权力距离倾向的员工,精神型领导与员工职业呼唤之间的积极关系会更加显著。

假设 H_2 和假设 H_{3a} 共同构成了有中介的调节效应。首先,员工的权力距离倾向正向调节精神型领导与员工职业呼唤之间的关系;其次,员工的自主性动机在精神型领导影响员工职业呼唤的过程中发挥着中介作用。据此,提出本文中有中介的调节效应,因此,本文提出如下假设:

H_{3b} :精神型领导与员工权力距离倾向的交互效应以自主性动机为中介,影响员工的职业呼唤,即对于高权力距离倾向的员工,精神型领导对员工自主性动机的正向影响越大,相应地对员工职业呼唤的正向影响越大。

综上,本文的研究框架如图 1 所示。

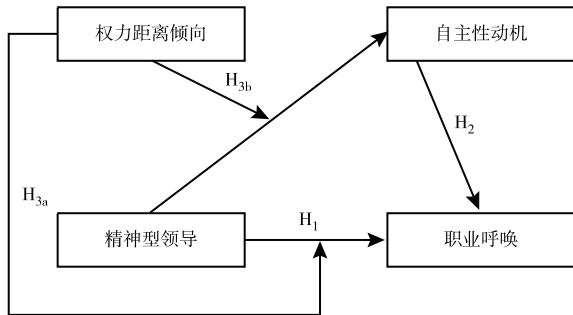


图 1 研究框架

资料来源:本文绘制

三、研究方法

1. 研究取样

本研究采用在线填写和现场填写两种方式,共收集问卷 421 份。问卷调查主要选择四川、云南

和湖南的三家事业单位、两家政府机构和五家企业进行调研。依据问卷是否潦草、选项是否具有规律的标准,剔除无效问卷58份,共计回收有效问卷363份,有效率达86.43%。所有被试人员中,男性达47.4%,女性达52.6%,性别分布较为均衡;年龄方面,19.6%是25岁以下,16.8%是26~30岁,18.5%是31~35岁,45.1%是35岁以上;教育程度方面,32.8%是大专及以下,51.5%是本科,15.7%是硕士及以上;收入方面,32.8%在3000元/月以下,35.5%在3001~5000元/月之间,16.5%在5001~8000元/月之间,15.2%在8000元/月以上;组织类型方面,36.4%是企业,34.4%是事业单位,28.4%是政府机构,样本在组织类型上分布均匀。

2. 变量测量与效度

变量测量采用李克特七点计分法,量表由五个部分组成:第一部分是精神型领导,第二部分是自主性动机,第三部分是职业呼唤,第四部分是权力距离倾向,第五部分是个人信息。

(1)精神型领导。采用Fry等(2005)^[36]编制的问卷,共17个题项。其中1~5题对应愿景,如“企业愿景能够激发我取得较好的结果”;6~10题对应信念,如“我为工作设置有一定难度的目标”;11~17题对应利他之爱,如“我的组织非常关心员工”。在本研究中,该量表的Cronbach's α系数为0.927。

(2)自主性动机。采用Gagne等(2011)^[37]编制的工作场所动机量表中的自主性动机部分,该部分包括六个题项。其中1~3题对应内部动机维度,如“因为工作能带给我很多乐趣”;4~6题对应认同维度,如“因为努力工作对我来说很重要”。在本研究中,该量表的Cronbach's α系数为0.901。

(3)职业呼唤。采用Dobrow和Tosti-Kharas(2011)^[12]编制的12CS量表,该量表为单维量表,强调职业呼唤源于内外部综合力量,指向领域是泛化的职业,应用最为广泛。12CS包含12个题项,如“如果不认真工作,我的存在就会大大失去意义”“我的工作将永远是我人生的一部分”。在本研究中,该量表的Cronbach's α系数为0.927。

(4)权力距离倾向。采用Dorfman和Howell(1988)^[38]编制的员工权力距离导向量表,该量表为单维量表,应用广泛,包括六个题项,如“领导做决策时不需要征询我的意见”“领导不应该和员工存在工作以外的交流”。在本研究中,该量表的Cronbach's α系数为0.737。

(5)控制变量。Pratt和Ashforth(2003)^[39]研究发现,男性与女性的呼唤影响因素是不同的;Davidson和Caddell(1994)^[40]的研究发现,收入水平会正向影响呼唤;Dobrow(2009)^[41]则发现,个体的呼唤是不稳定的,会随着时间推移而有所改变;Duffy和Autin(2013)^[42]认为,呼唤与个体的教育程度显著正相关,教育程度越高的个体,实现职业呼唤的可能性越大。综合上述研究结果,本研究的控制变量包括性别、收入、年龄和教育程度。

(6)效度分析。本文采用AMOS21.0对上述四个变量进行验证性因子分析,检验不同变量之间的区分效度。由表1可知,精神型领导、自主性动机、职业呼唤和权力距离倾向构成的四因子模型拟合最好($\chi^2 = 1229.504, df = 707, \chi^2/df = 1.739; RMSEA = 0.045; CFI = 0.948; TLI = 0.940$),并且显著优于其他三个因子模型。因此,本研究的四个变量具有较好的区分效度。

表1 验证性因子分析结果(N=363)

模型	χ^2	df	χ^2/df	RMSEA	CFI	TLI
四因子:SL, AM, CC, PD	1229.504	707	1.739	0.045	0.948	0.940
三因子:SL + AM, CC, PD	3701.221	776	4.710	0.102	0.708	0.692
二因子:SL + AM, CC + PD	4260.584	778	5.476	0.111	0.653	0.634
单因子:SL + AM + CC + PD	4928.727	779	6.327	0.121	0.586	0.564

注:SL = 精神型领导;AM = 自主性动机;CC = 职业呼唤,PD = 权力距离倾向

资料来源:本文整理

3. 数据分析方法

本研究采用 SPSS20.0、AMOS21.0 和 Mplus7.0 进行统计分析。具体操作程序如下:首先,进行共同方法偏差检验;其次,进行描述性统计分析;最后,参考叶宝娟和温忠麟(2013)^[43]总结的有中介的调节效应检验程序对本研究的主效应、自主性动机的中介效应以及权力距离倾向有中介的调节效应进行检验。

四、研究结果

1. 共同方法偏差检验

鉴于本文主要采用问卷调查法,且测量变量均来自于同一被试员工的自我报告,可能存在共同方法偏差问题,因此,采用 Harman 单因子检验方法(周浩和龙立荣,2004)^[44]和控制未测单一方法潜变量法(熊红星等,2012)^[45]对本文是否存在严重的共同方法偏差问题进行检测。首先,本文进行 Harman 单因子检验,具体的操作方法是:将研究变量的所有题项在同一个公因子上负荷,构建单因子结构方程模型,检验该模型的拟合指标。由表 1 可知,单因子模型的拟合情况非常不理想($\chi^2 = 4928.727$, $df = 779$, $\chi^2/df = 6.327$; $RMSEA = 0.121$; $CFI = 0.586$; $TLI = 0.564$)。另外,共同方法因子仅解释了 37.1% 的方法变异,低于 50% 的阈值(Hair, 1998)^[46]。这意味着本文的共同方法偏差问题并不严重。鉴于 Harman 单因子检验方法只能粗略地检验共同方法偏差(Podsakoff 等,2003)^[47];周浩和龙立荣,2004^[44],接下来本文运用控制未测单一方法潜变量法对共同方法偏差问题开展进一步的检测。具体操作方法是把共同方法偏差作为潜变量纳入到本文的四因子模型中去,将所有测量题项在此潜变量上负荷,然后比较两个模型的拟合度来检验共同方法偏差。分析结果显示,新建立的五因子模型的各项拟合值良好($\chi^2 = 1215.127$, $df = 702$, $\chi^2/df = 1.731$; $RMSEA = 0.045$; $CFI = 0.949$; $TLI = 0.940$)。但是,与本文四因子模型相比,拟合状况改善程度并不大; CFI 仅提升了 0.001, TLI 无变化,远远低于 0.05 的标准(Bagozzi 和 Yi, 1990)^[48]。综上,可以判定,本文不存在严重的共同方法偏差问题。

2. 描述性统计分析

表 2 是所有变量的平均值、标准差和相关性分析结果。由表 2 可知,精神型领导与员工的自主性动机和职业呼唤显著相关($\beta = 0.69$, $p < 0.01$; $\beta = 0.67$, $p < 0.01$);员工的自主性动机与职业呼唤也显著相关($\beta = 0.68$, $p < 0.01$)。相关性分析结果为接下来主效应、中介效应和调节效应的检验提供了依据。

表 2 变量的均值、标准差和相关系数 ($N = 363$)

变量	SEX	EDU	AGE	INC	SL	AM	CC	PD
AVG	1.56	1.59	3.87	3.12	5.26	5.43	5.18	1.82
SD	0.50	0.65	1.23	1.07	0.89	0.99	0.97	0.61
SEX	—							
EDU	0.14**	—						
AGE	-0.18**	-0.20**	—					
INC	0.05	0.32**	0.05	—				
SL	0.13*	-0.04	-0.03	0.17**	—			
AM	0.11*	-0.06	-0.08	0.16**	0.69**	—		
CC	0.14**	-0.01	0.01	0.12*	0.67**	0.68**	—	
PD	0.01	0.06	0.09	-0.02	0.12*	-0.40**	-0.15**	—

注:SEX 表示性别,EDU 表示教育程度,AGE 表示年龄,INC 表示收入水平,SL 表示精神型领导,AM 表示自主性动机,CC 表示职业呼唤,PD 表示权力距离倾向;**表示 $p < 0.01$, * 表示 $p < 0.05$

资料来源:本文整理

3. 假设检验

本文根据叶宝娟和温忠麟(2013)^[43]总结的有中介的调节效应检验程序,对假设模型进行检验,所有的假设检验通过 Mplus7.0 实现。

(1)将精神型领导、自主性动机、职业呼唤和权力距离倾向标准化为Z分数,然后将相应的Z分数相乘得到交互作用项:精神型领导×权力距离倾向,自主性动机×权力距离倾向(交互作用项不是标准化变量)。依据回归方程(1)来检验主效应以及权力距离倾向的调节作用。结果如图2所示。

$$CC = c_0 + c_1SL + c_2PD + c_3SL \times PD + e_1 \quad (1)$$

其中,CC为员工的职业呼唤,SL为精神型领导,PD为员工的权力距离倾向,SL×PD为精神型领导与员工权力距离倾向的交互作用项,c₀为常数项,c₁、c₂和c₃为各变量的回归系数,e₁为回归残差项。

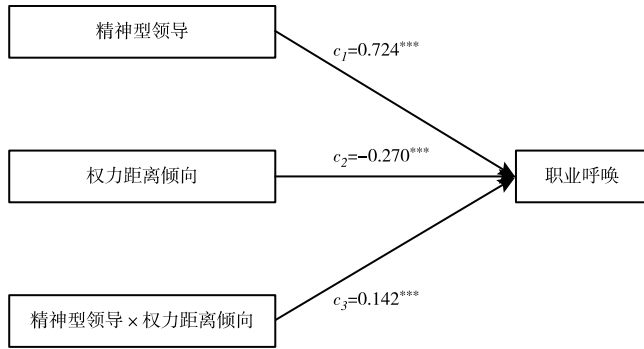


图2 主效应和权力距离倾向的调节效应检验

注:***表示p<0.001

资料来源:本文绘制

总效应检验:由图2可知,精神型领导显著正向影响员工的职业呼唤(c₁=0.724,p<0.001),因此,本文假设H₁得到验证。

调节效应检验:由图2可知,精神型领导与员工权力距离倾向的交互项对员工职业呼唤的调节效应显著(c₃=0.142,p<0.001),意味着权力距离倾向正向调节精神型领导对员工职业呼唤的影响,假设H_{3a}成立。根据Aiken等(1991)^[49]归纳的简单坡度分析方法,将权力距离倾向的调节效应绘成图方便理解。具体做法是,将中心化后的权力距离倾向分别取高于平均值一个标准差和低于平均值一个标准差的数值,然后分别做职业呼唤对精神型领导的回归分析,将结果绘制成图3。由图3可知,无论员工的权力距离倾向如何,随着精神型领导水平的提升,职业呼唤的水平均相应提高,再次证实了本文的假设H₁,即精神型领导正向影响员工职业呼唤。再者,高权力距离倾向条件下的回归直线更陡峭,职业呼唤对精神型领导的回归斜率值更大,说明精神型领导同等程度的变化会引起高权力距离倾向员工的职业呼唤更大程度的改变,由此,较为清晰地表明权力距离倾向的正向调节效应显著。此结论为后面验证权力距离倾向有中介的调节效应提供了前提。

(2)依据回归方程(2):自主性动机对精神型领导、权力距离倾向、精神型领导与权力距离倾向的交互作用项的回归;回归方程(3):职业呼唤对精神型领导、权力距离倾向、精神型领导与权力距离倾向的交互作用项、自主性动机、自主性动机与权力距离倾向的交互作用项的回归,来检验自主性动机的中介作用以及权力距离倾向有中介的调节作用。结果如图3所示。

$$AM = a_0 + a_1SL + a_2PD + a_3SL \times PD + e_2 \quad (2)$$

其中,AM为员工的自主性动机,SL为精神型领导,PD为员工的权力距离倾向,SL×PD为精神型领导与员工权力距离倾向的交互作用项,α₀为常数项,α₁、α₂和α₃为各变量的回归系数,e₂为回归残差项。

$$CC = c'_0 + c'_1SL + c'_2PD + c'_3SL \times PD + b_1AM + b_2AM \times PD + e_3 \quad (3)$$

其中,CC为员工的职业呼唤,SL为精神型领导,PD为员工的权力距离倾向,AM为员工的自主性动机,SL×PD为精神型领导与员工权力距离倾向的交互作用项,AM×PD为员工的自主性动机

与权力距离倾向的交互项, c'_0 为常数项, c'_1 、 c'_2 、 c'_3 、 b_1 和 b_2 为各变量的回归系数, e_3 为回归残差项。

中介效应检验:根据温忠麟等(2004)^[50]总结的中介效应检验程序,如果自变量影响因变量的总效应显著(方程(1)中的系数 c_1),自变量影响中介变量(方程(2)中的 a_1)以及中介变量影响因变量(方程(3)中的系数 b_1)的间接效应显著,则意味着中介效应成立。如果此时自变量对因变量的直接效应(方程(3)中的系数 c'_1)不显著,则中介变量发挥完全中介的作用,否则,中介变量发挥部分中介作用。本文中,由图 2 可知,精神型领导正向影响员工职业呼唤的总效应显著($c_1 = 0.724, p < 0.001$);由图 4 可知,精神型领导显著正向影响员工的自主性动机($a_1 = 0.810, p < 0.001$);员工的自主性动机显著正向影响其职业呼唤($b_1 = 0.517, p < 0.001$);此时的精神型领导显著正向影响员工职业呼唤($c'_1 = 0.325, p < 0.05$)。由此,意味着员工的自主性动机部分中介了精神型领导对于员工职业呼唤的影响,假设 H_2 成立。

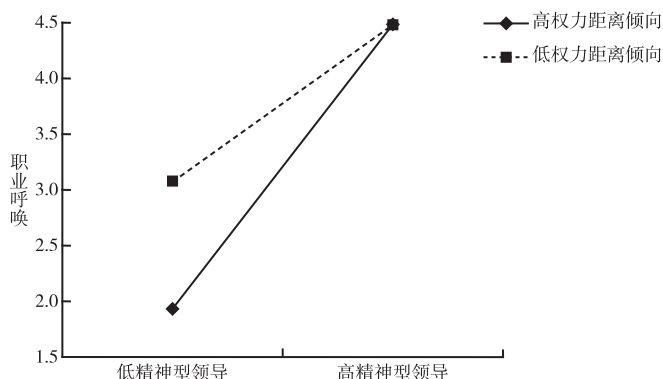


图 3 权力距离倾向在精神型领导与职业呼唤之间的调节效应图

资料来源:本文绘制

有中介的调节效应检验:根据叶宝娟和温忠麟(2013)^[43]的观点,检验有中介的调节效应需要以下三步:第一步,检验调节变量的调节效应是否显著(方程(1)中的系数 c_3)。第二步,以下三个条件至少一组成立,则说明有中介的调节模型成立:a. 自变量与调节变量的交互项显著预测中介变量(方程(2)中的系数 a_3 显著),并且中介变量能够显著预测因变量(方程(3)中的系数 b_1 显著); b. 自变量与调节变量的交互项显著预测中介变量(方程(2)中的系数 a_3 显著),并且中介变量与调节变量的交互项显著预测因变量(方程(3)中的系数 b_2 显著); c. 自变量显著预测中介变量(方程(2)中的系数 a_1 显著),并且中介变量与调节变量交互项显著预测因变量(方程(3)中的系数 b_2 显著)。如果上述三个条件均不成立,则需要通过偏差校正 Bootstrap 法计算置信区间继续验证模型。第三步,检验自变量与调节变量的交互项能否显著预测因变量(方程(3)中的系数 c'_3), c'_3 显著则说明调节效应部分中介,不显著则说明调节效应完全中介。在本文中,由图 2 可知,权力距离倾向的调节作用显著($c_3 = 0.142, p < 0.001$)。由图 4 可知,精神型领导与权力距离倾向的交互项显著预测自主性动机($a_3 = 0.276, p < 0.001$),自主性动机显著预测职业呼唤($b_1 = 0.517, p < 0.001$)。第二步中的条件 a 得以满足。由此,意味着权力距离倾向在精神型领导与职业呼唤之间的调节效应是经由自主性动机的中介来传导的。也就是说,员工的权力距离倾向在影响机制中表现为有中介的调节效应,假设 H_{30} 成立。再者,精神型领导与权力距离倾向的交互项对于员工职业呼唤的影响不显著($c'_3 = 0.107, p = 0.300$),因此,权力距离倾向的调节效应被自主性动机完全中介。将调节效应绘制成图方便理解,由图 5 可知,高权力距离倾向条件下的回归直线更加陡峭,这意味着精神型领导在横轴上一定的改变量会引起高权力距离倾向员工的自主性动机在纵轴上更多的改变,进而较为清晰地展现了精神型领导与权力距离倾向交互影响自主性动机的效应。

(3)表3是本文三个回归方程的检验结果汇总表。根据表3,将假设检验得出的系数标识到本文的研究框架图的相应路径上,得到如图6所示的路径系数图。图6清晰地展现本文的假设检验情况。另外,权力距离倾向的调节效应 c_3 为0.142,直接调节效应 c_3' 为0.107,因此,经过中介变量的间接调节效应为($c_3 - c_3'$)为0.035,占调节效应的24.65%。

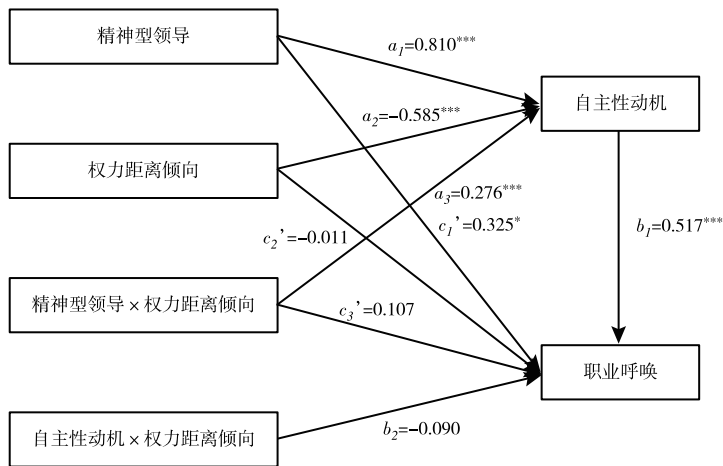


图4 自主性动机的中介效应检验

注:***表示 $p < 0.001$, *表示 $p < 0.05$

资料来源:本文绘制

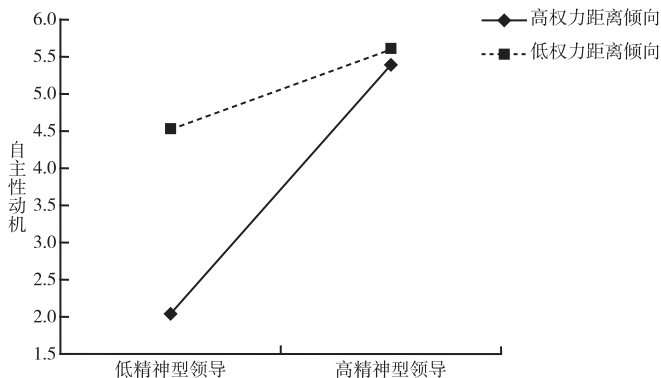


图5 权力距离倾向在精神型领导与自主性动机之间的调节效应

资料来源:本文绘制

表3 回归方程检验结果(N=363)

预测变量	方程(1) 职业呼唤	方程(2) 自主性动机	方程(3) 职业呼唤
	β	β	β
精神型领导	$c_1 = 0.724^{***}$	$a_1 = 0.810^{***}$	$c_1' = 0.325^*$
权力距离倾向	$c_2 = -0.270^{***}$	$a_2 = -0.585^{***}$	$c_2' = -0.011$
精神型领导 × 权力距离倾向	$c_3 = 0.142^{***}$	$a_3 = 0.276^{***}$	$c_3' = 0.107$
自主性动机			$b_1 = 0.517^{***}$
自主性动机 × 权力距离倾向			$b_2 = -0.090$

注:***表示 $p < 0.001$, *表示 $p < 0.05$

资料来源:本文整理

五、总结与展望

本文发现,精神型领导能够正向预测员工的职业呼唤,并且员工的自主性动机在二者之间发挥

部分中介的作用;员工的权力距离倾向调节了精神型领导与员工职业呼唤之间的关系,进一步表现为有中介的调节效应:精神型领导与员工自主性动机的交互作用通过自主性动机为中介,影响员工职业呼唤。也就是说,对于高权力距离倾向的员工来说,精神型领导影响员工自主性动机更加强烈,进而能够更积极地影响员工职业呼唤;而针对低权力距离倾向的员工,精神型领导激发员工自主性动机的作用较小,进而对员工职业呼唤的影响同样较小。

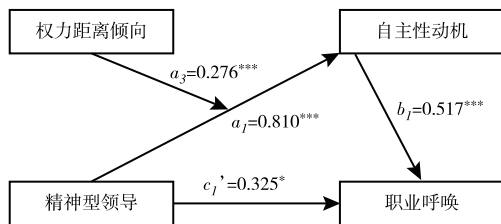


图6 路径系数图

注:***表示 $p < 0.001$, *表示 $p < 0.05$

资料来源:本文绘制

1. 理论意义

本文的理论意义主要体现在以下三个方面:

(1)自我决定视角下精神型领导正向影响员工的职业呼唤。如何激发员工的职业呼唤?学者仅从宗教信仰、工作兴趣、核心自我评价和职业认知等个体因素进行了实证分析(John等,2015^[6];Duff等,2012^[7];Harzer和Ruch,2012^[8];Xie等,2016^[9])。本文从组织层面拓展了职业呼唤的影响因素研究,发现和证实了精神型领导能够正向预测员工职业呼唤。这与Fry(2003)^[19]发现的精神型领导的作用逻辑,即通过满足个体呼唤和身份认同的精神性需要进而激发积极工作表现相互印证。更重要的是,本文从自我决定理论的视角寻找到了自主性动机这一把“钥匙”来揭示精神型领导影响员工职业呼唤的内在路径,这既完善了Fry(2003)^[19]关于精神型领导的作用逻辑,同时也为解释员工职业呼唤的影响因素提供了新的理论视角,回应了Duffy和Dik(2013)^[5]对于职业呼唤研究要强化理论导向的呼吁。今后,在职业呼唤研究中应当重视自我决定理论的运用。

(2)权力距离倾向的正向调节方向。以往研究认为,领导行为应该与员工对权力距离的认知保持一致(Triandish,1996)^[51]。据此,国内诸多研究(李劲松,2013^[33];古银华,2016^[52];段锦云和黄彩云,2014^[53];张燕和怀明云,2010^[54];唐汉瑛等,2015^[55])认为,员工权力距离倾向负向调节伦理型领导、包容型领导、变革型领导、威权型领导、谦卑型领导等领导行为与员工工作结果变量的关系。本文证实了权力距离倾向的正向调节作用。这看似与以往的研究存在矛盾,实则是从领导-成员交换的角度对权力距离倾向的调节作用进行的另一种分析:高权力距离倾向的员工不仅会基于维护权威而接受领导的影响,还会考虑到组织愿景对组织、个体的共同意义而增强对领导行为的接纳程度。因此,今后在研究权力距离倾向的调节作用时,要结合领导行为的特质,多角度分析权力距离倾向的调节方向,而不能一概而论是负向或者正向调节。

(3)有中介的调节效应。员工的权力距离倾向是理解精神型领导的一面“镜子”。也就是说,精神型领导对于高权力距离倾向员工的影响会更加显著,而对于低权力距离倾向员工的影响相对较弱。再者,结合自主性动机的中介效应,权力距离倾向的调节作用进一步表现为有中介的调节效应,即精神型领导与员工权力距离倾向的交互以自主性动机为中介,影响员工的职业呼唤。与一般仅考量中介或者调节效应的模型相比,本文通过有中介的调节效应,能够更深入、更全面地揭示精神型领导影响员工职业呼唤的内在机制与边界条件。

2. 管理启示

(1)领导在满足员工物质性需要的同时,要重视对于员工精神性需要的满足。精神性需要(呼

唤和成员身份)的满足能够内在激励个体持续产出积极的工作态度和行为。精神型领导的愿景、信念和利他之爱能够激发员工的意义性和亲社会性感知,进而带来员工的职业呼唤。这启示组织管理者:首先,要基于组织的中长期目标来确立个人和组织共同认可的愿景,最重要的是要使员工意识到工作目标的达成既能实现个人的意义,还对他人和组织,甚至整个社会有利;其次,管理者在与员工交流沟通过程中,要向员工传递愿景一定能够实现的信念,以此来增强员工的自我效能感,让员工感知到人职匹配,具体方式可以包括奖励员工已有的工作成果,通过榜样效应来强化员工对于工作目标的信念等;再者,管理者要多关心员工的工作状态,特别是员工的职业呼唤实现情况。基于动态的角度,职业呼唤可能存在“实现呼唤”“寻找呼唤”和“无法实现的呼唤”三种状态,后两种状态会对工作产生消极影响(Dobrow, 2013)^[56]。因此,需要对后面两种状态提供包括业务指导、意义性教育和职业重塑在内的企业培训,进而及时制止其消极作用,帮助员工实现职业呼唤。另外,已有学者开发验证了测量职业呼唤实现情况的量表(Duffy等, 2012)^[7],领导可以将此量表应用于员工职业呼唤的培育上,以更精准、更全面地把握员工职业呼唤的实现情况。

(2)员工的自主性动机传导了精神型领导对员工职业呼唤的影响,因此,在帮助员工实现职业呼唤的过程中,领导要积极促使员工自主性动机的产生。自我决定理论认为,满足自主、能力和关系这三种基本心理需要是促使自主性动机产生的关键,这启示组织管理者:首先,制定目标要考虑员工的利益,在员工执行任务的过程中要充分授权,建立顺畅的双向沟通反馈机制以满足员工的自主性心理需要;其次,要加大对员工能力的培养,具体方式可以包括技能培训、人岗匹配以及组织内轮岗等;另外,还需通过减轻压力、促使工作-家庭平衡等方式来增加员工心理资源,由此满足员工的能力性心理需要;最后,要以员工为中心,赞赏已完成的工作任务,传递目标能够实现的信念,在组织承受的限度内满足员工的需要,由此建立良好的领导-员工人际关系,满足员工的关系性心理需要。

(3)精神型领导对员工职业呼唤的影响是有一定边界条件的,领导应针对不同权力距离倾向的员工,有针对性地展现精神型领导行为,以激发员工的职业呼唤。权力距离倾向的正向调节方向启示组织管理者:不能武断地认为精神型领导行为对低权力距离倾向员工的影响更大,而对高权力距离倾向员工影响较小。实际上,不管个体的权力距离倾向如何,员工都希望领导能够关心和重视下属,这是个体的基本心理需要。相反,由于高权力距离倾向的员工认为他们与领导的权力差异是合理的,因而高权力距离倾向的员工对于领导行为的期望值相较于低权力距离倾向的员工会更低。因此,当面对精神型领导行为时,高权力距离倾向的员工往往会更加敏感,更容易满足自己的需求,进而产生积极的回应。

3. 不足与展望

本文依然存在一些不足和需要深入研究的问题。第一,本文主要是针对中西部省份的企事业单位和政府机构员工发放问卷,样本的代表性可能存在不足;第二,本文基于横截面数据分析变量关系,虽然研究结果与假设一致,但是仍然存在其他解释的可能;第三,由于研究数据来自于员工的自我评价,因此,不能完全排除共同方法偏差对于研究结论准确性的影响。

未来研究可以从以下方面展开:一是未来研究应该进一步扩大调研范围以探讨不同职业群体员工职业呼唤的差异性,对比分析不同职业群体的精神型领导影响员工职业呼唤时的情景条件,并且可以尝试通过纵向研究的方式来进一步验证研究结论。二是对比分析不同领导风格对员工职业呼唤的影响差异。本文探讨了精神型领导对员工职业呼唤的影响,还有学者认为,变革型领导也可能对员工职业呼唤具有积极作用(赵海霞和郑晓明, 2013)^[27],因此,未来可以尝试探讨变革型领导等领导行为对员工职业呼唤的影响机制,并可以进行不同领导行为影响效应的比较,以探讨与员工职业呼唤关联度最强的领导行为。三是本文仅仅找到了自主性动机这一把开启职业呼唤“黑箱”的“钥匙”,未来研究需要探寻更多的“钥匙”,比如职业呼唤本质是一种内在心理构念,因此,从个体特质,比如自主导向、正向特质以及核心自我评价等方面探讨职业呼唤的影响因素就很有必

要。最后,职业呼唤也会有消极的一面,特别是呼唤指向的领域与员工实际工作不匹配时,可能会导致员工忽视组织目标甚至产生离职行为(Elangovan 等,2010)^[4]。据此,未来研究可以把员工-组织匹配程度视为调节变量来探究职业呼唤发生作用的边界条件及其消极影响。

参考文献

- [1] Peterson, C., N. Park, N. Hall, and M. E. P. Seligman. Zest and Work[J]. *Journal of Organizational Behavior*, 2009, (2): 161 - 172.
- [2] Duffy, R. D., B. J. Dik, and M. F. Steger. Calling and Work-Related Outcomes; Career Commitment as a Mediator[J]. *Journal of Vocational Behavior*, 2011, (2): 210 - 218.
- [3] Dobrow, S. R., and J. Tosti-Kharas. Calling: The Development of a Scale Measure[J]. *Personnel Psychology*, 2011, (64): 1001 - 1049.
- [4] Elangovan, A. R., C. C. Pinder, and M. McLean. Callings and Organizational Behavior[J]. *Journal of Vocational Behavior*, 2010, (3): 428 - 440.
- [5] Duffy, R. D., and B. J. Dik. Research on Calling: What Have we Learned and Where are We Going? [J]. *Journal of Vocational Behavior*, 2013, (83): 428 - 436.
- [6] John, D., M. D. Yoon, H. Ilwon, M. A. Shin, L. Andy, B. S. Nian, A. Farr, and M. D. CurlIn. Religion, Sense of Calling, and the Practice of Medicine: Findings from a National Survey of Primary Care Physicians and Psychiatrists [J]. *Southern Medical Journal*, 2015, (3): 189 - 195.
- [7] Duffy, R. D., E. M. Bott, and B. A. Allan. Perceiving a Calling, Living a Calling, and Job Satisfaction: Testing a Moderated, Multiple Mediator Model [J]. *Journal of Counseling Psychology*, 2012, (1): 50 - 59.
- [8] Harzer, C., and W. Ruch. When the Job is a Calling: the Role of Applying One's Signature Strengths at Work [J]. *Journal of Positive Psychology*, 2012, (5): 362 - 371.
- [9] Xie, B., M. Xia, X. Xin, and W. Zhou. Linking Calling to Work Engagement and Subjective Career Success: the Perspective of Career Construction Theory [J]. *Journal of Vocational Behavior*, 2016, (94): 70 - 78.
- [10] Fry, L. W., and M. P. Cohen. Spiritual Leadership as a Paradigm for Organizational Transformation and Recovery from Extended Work Hours Cultures [J]. *Journal of Business Ethics*, 2009, (1): 265 - 278.
- [11] Wang, X. H., and J. M. Howell. Exploring the Dual level Effects of Transformational Leadership on Followers [J]. *Journal of Applied Psychology*, 2010, (6): 1134 - 1144.
- [12] Dobrow, S. R., and J. Tosti-Kharas. Calling: The Development of a Scale Measure [J]. *Personnel Psychology*, 2011, (64): 1001 - 1049.
- [13] Bellah, R. N., R. Madsen, W. M. Sullivan, and A. Swidler. *Habits of the Heart* [M]. New York: Harper and Row, 1985.
- [14] Dik, B. J., and R. D. Duffy. Calling and Vocation at Work Definitions and Prospects for Research and Practice [J]. *Counseling Psychologist*, 2009, (3): 424 - 450.
- [15] Dalton, J. C. Career and Calling: Finding a Place for Spirit in Work and Community [J]. *New Directions for Student Services*, 2001, (95): 17 - 25.
- [16] Hallt, and D. E. Chandler. Psychological Success: when the Career is a Calling [J]. *Journal of Organizational Behavior*, 2005, (2): 155 - 176.
- [17] Bunderson, J. S., and J. A. Thompson. The Call of the Wild: Zookeepers, Callings, and the Dual Edges of Deeply Meaningful Work [J]. *Administrative Science Quarterly*, 2009, (1): 32 - 57.
- [18] Steger, M. F., N. K. Pickering, J. Y. Shin, and B. J. Dik. Calling in Work: Secular or Sacred? [J]. *Journal of Career Assessment*, 2010, (1): 82 - 96.
- [19] Fry, L. W. Toward a Theory of Spiritual Leadership [J]. *Leadership Quarterly*, 2003, (6): 693 - 727.
- [20] Dobrow, S. R., and J. Tosti-Kharas. Listen to Your Heart? Calling and Receptivity to Career Advice [J]. *Journal of Career Assessment*, 2012, (3): 264 - 280.
- [21] Podolny, J. M., R. Khurana, and M. Hill-Popper. Revisiting the Meaning of Leadership [J]. *Research in Organizational Behavior*, 2004, (4): 1 - 34.
- [22] 邓志华. 精神型领导对员工工作投入的影响 [J]. *北京: 经济管理*, 2016, (4): 181 - 189.
- [23] Amabile, T. M. Motivation and Creativity: Effects of Motivational Orientation on Creative Writers [J]. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1985, (2): 393 - 399.
- [24] Broeck, A. V. D., M. Vansteenkiste, H. D. Witte, B. Soenens, and W. Lens. Capturing Autonomy, Competence, and Relatedness at Work: Construction and Initial Validation of the Work-related Basic Need Satisfaction Scale [J]. *Journal of Occupational and Organizational*

Psychology,2010,(4):1-22.

[25]郭桂梅,段兴民.自我决定理论及其在组织行为领域的应用分析[J].北京:经济管理,2008,(6):24-29.

[26] Judge, T. A., J. E. Bono, A. Erez, and E. A. Locke. Core Self-evaluations and Job and Life Satisfaction: The Role of Self-concordance and Goal Attainment[J]. Journal of Applied Psychology,2005,(90):257-268.

[27]赵海霞,郑晓明.工作使命感研究现状与展望[J].北京:经济管理,2013,(10):192-199.

[28]Hirschi, A. Callings and Work Engagement: Moderated Mediation Model of Work Meaningfulness, Occupational Identity, and Occupational Self-efficacy[J]. Journal of Counseling Psychology,2011,(3):479-485.

[29]Deci, E. L., and R. M. Ryan. The “What” and “Why” of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-determination of Behavior [J]. Psychological Inquiry,2000,(11):227-268.

[30]Elangovan, A. R., C. C. Pinder, and M. McLean. Callings and Organizational Behavior[J]. Journal of Vocational Behavior,2010,(3):428-440.

[31]Hofstede, G. Attitudes, Values and Organizational Culture: Disentangling the Concepts[J]. Organization Studies,1998,(19):477-492.

[32]Clugston, M., J. P. Howell, and P. W. Dorfman. Does Cultural Socialization Predict Multiple Base and foci of Commitment? [J]. Journal of Management,2010,(1):5-30.

[33]李劲松.领导伦理会有回报吗?——伦理型领导与员工绩效关系研究[J].北京:经济管理,2013,(5):72-82.

[34]廖建桥,赵君,张永军.权力距离对中国领导行为的影响研究[J].武汉:管理学报,2010,(7):988-992.

[35]Schaubroeck, J., S. S. K. Lam, and S. E. Cha. Embracing Transformational Leadership: Team Values and the Impact of Leader Behavior on Team Performance[J]. Journal of Applied Psychology,2007,(4):1020-1030.

[36]Fry, L. W., S. Vitucci, and M. Cedillo. Spiritual Leadership and Army Transformation: Theory, Measurement and Establishing a Baseline[J]. Leadership Quarterly,2005,(16):835-862.

[37]Gagne, M., J. Forest, M. Vansteenkiste, L. Crevier-Braud, and A. Van den Broeck. A Validation Evidence in ten Languages for the Revised Motivation at Work Scale[M]. Unpublished Manuscript, Concordia University,2011.

[38]Dorfman, P. W., J. P. Howell. Dimensions of National Culture and Effective Leadership Patterns: Hofstede Revisited[J]. Advances in International Comparative Management,1988,(3):127-149.

[39]Pratt, M., B. Ashforth. Fostering Meaningfulness in Working and at Work[M]. San Francisco: Berrett Koehler Publishers,2003.

[40]Davidson, J., and D. Caddell. Religion and the Meaning of Work[J]. Journal for the Scientific Study of Religion,1994,(33):135-147.

[41]Dobrow S. R. The Siren Song of a Calling: A Longitudinal Study of Ability Perception in Musicians and MBAs[C]. Chicago: The Annual Meeting of the Academy of Management,2009.

[42]Duffy, R. D., K. L. Autin. Disentangling the Link between Perceiving a Calling and Living a Calling[J]. Journal of Counseling Psychology,2003,(2):219-227.

[43]叶宝娟,温忠麟.有中介的调节模型检验方法:甄别和整合[J].北京:心理学报,2013,(9):1050-1060.

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

[45]熊红星,张璟,叶宝娟,郑雪,孙配贞.共同方法变异的影响及其统计控制途径的模型分析[J].北京:心理科学进展,2012,(5):757-769.

[46]Hair, J. F., R. E. Anderson, R. L. Tatham, and W. C. Black. Multivariate Data Analysis[M]. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall,1998.

[47]Podsakoff, P. M., S. B. MacKenzie, J. Y. Lee. Common Method Biases in Behavioral Research: a Critical Review of the Literature and Recommended Remedies[J]. Journal of Applied Psychology,2003,(5):879-903.

[48]Bagozzi, R. P., and Y. Yi. Assessing Method Variance in Multitrait-multimethod Matrices: The Case of Self-reported Affect and Perceptions at Work[J]. Journal of Applied Psychology,1990,(75):547-560.

[49]Aiken, L. S., and S. G. West. Multiple Regression Testing and Interpreting Interactions[M]. Newbury Park, CA: Sage,1991.

[50]温忠麟,张雷,侯杰泰,刘红云.中介效应检验程序及其应用[J].北京:心理学报,2004,(5):614-620.

[51]Triandish. The Psychological Measurement of Cultural Syndromes[J]. American Psycho Logist,1996,51(4):407-415.

[52]古银华.包容型领导对员工创新行为的影响——一个被调节的中介模型[J].北京:经济管理,2016,(4):93-103.

[53]段锦云,黄彩云.变革型领导对员工建言的影响机制再探:自我决定的视角[J].天津:南开管理评论,2014,(4):98-109.

[54]张燕,怀明云.威权式领导行为对下属组织公民行为的影响研究——下属权力距离的调节作用[J].北京:管理评论,2012,(11):97-105.

[55]唐汉瑛,龙立荣,周如意.谦卑领导行为与下属工作投入:有中介的调节模型[J].哈尔滨:管理科学,2015,(3):77-89.

[56]Dobrow, S. R. Dynamics of Calling: A Longitudinal Study of Musicians[J]. Journal of Organizational Behavior,2013,(4):431-452.

Spiritual Leadership and Career Calling: A Research Based on Self-determination Theory

SHI Jia-ming¹, ZHAO Shu-song², WU Yu-han³

(1. School of Public Affairs, Zhejiang University, Hangzhou, Zhejiang, 310058, China;

2. School of Public Administration, Central South University, Changsha, Hunan, 410083, China;

3. School of Management, University of St Andrews, St Andrews, United Kingdom)

Abstract: Stimulating employees' career calling is a significant way to motivate their positive work attitudes and behaviors. However, only John et al. (2015), Duffy et al. (2012), Harzer and Ruch (2012) and Xie et al. (2016) explored the influence of religious beliefs, job interests, core self-evaluation, and professional cognition on career calling which are not sufficient to guide the positive role of career calling in management practice. Spiritual leadership emphasis on individual satisfaction with the pursuit of the connection between work and life meaning, which could be an essential element affecting employees' career calling. Leadership effectiveness researches consider leadership plays an indirect role by influencing employees' motivation or cognition firstly. Besides, Dobrow et al. (2011) stressed that employees' career calling is closely related to their autonomic motivation. Therefore, based on self-determination theory, this study used autonomic motivation as a mediator to explore the mechanism. Moreover, leadership contingency theory points out that individual factors can restrict the effectiveness of leadership behaviors. Therefore, this study explored the boundary conditions of the impact mechanism by using employees' power distance orientation.

The samples came from 363 employees of enterprises, public institutions and government agencies. From data analysis, the results showed that spiritual leadership dramatically enhanced employees' career calling and the relationship between them was partially mediated by autonomic motivation. Employees' power distance orientation positively moderated the relationship between spiritual leadership and employees' career calling. In others word, the main effect of spiritual leadership on employees' career calling would be stronger when the employees' power distance orientation was higher. Furthermore, power distance orientation acted as a mediated moderator which positively moderated the relationship between the spiritual leadership and employees' career calling.

The theoretical significances lie in the following three aspects. At first, it expands the research on the influence factors of employees' career calling from the organizational level and confirms that employees' career calling could be positively predicted by spiritual leadership. More importantly, it has found the "key" of autonomic motivation from the perspective of self-determination theory to reveal the inner path of spiritual leadership affecting employees' career calling, which echoes Duffy's and Dik's (2013) appeal for strengthening theoretical orientation in career calling researches. Thus, self-determination theory should be applied in the research of career calling in the future. Secondly, this study verifies the positive moderating effect of power distance orientation from the perspective of leadership-member exchange, which may contradict the previous view that the power distance orientation to be negatively moderated. Therefore, studying and analyzing the moderating effect of the power distance orientation, combined with the characteristics of the leadership behavior is essential. Thirdly, this study verifies that power distance orientation acted as a mediated moderator can reveal the inner mechanism of spiritual leadership affecting employees' career calling more deeply and comprehensively than those researches just study the effects of moderator or mediator.

There are three practice significances. Firstly, while meeting employees' material needs, leaders should also meet employees' spiritual needs through vision, belief and altruistic love, which can fundamentally motivate employees to generate positive work attitudes and behaviors continually. Secondly, based on the theory of self-determination, leaders could improve employees' autonomic motivation to promote career calling of staff by satisfying the three basic psychological needs of autonomy, ability and relationship. Thirdly, according to different power distance orientations of employees, leaders shouldn't arbitrarily hold the idea that the influence on employees of lower power distance orientation could be more significant. All in all, leaders should express spiritual leadership behaviors in a targeted manner to stimulate employees' career calling and potentials.

Key Words: spiritual leadership; career calling; autonomic motivation; power distance orientation

JEL Classification: M12, M19

DOI: 10.19616/j.cnki.bmj.2018.12.009

(责任编辑:舟山)