

职业使命感：职业院校学生职业认同的内在意蕴与价值探析

王贺立

天津职业技术师范大学世界技能大赛中国（天津）研究中心，天津 300222

摘要：在国家大力发展职业教育、亟需高素质技术技能人才的时代背景下，提升职业院校学生的职业认同感成为关键议题。职业认同是学生职业发展的核心心理基础，而职业使命感作为个体对职业意义、价值与责任的深层感知，可能构成其内核与驱动力。本研究聚焦于职业使命感在职业院校学生职业认同构建中的“内在意蕴”与“价值”。通过理论分析，深入剖析职业使命感如何作为意义感的注入者、价值内化的桥梁、身份整合的催化剂、情感投入的源泉以及责任担当的觉醒者，深刻塑造职业认同的心理结构。进而探析职业使命感对提升学生个体职业认同水平、促进生涯发展与幸福感、优化职业教育实践以及培育高素质工匠人才、服务社会发展的多维价值。研究旨在深化对职业认同形成机制的理解，为职业院校通过培育学生职业使命感来增强其职业认同、提升人才培养质量提供理论依据与实践路径。

关键词：职业使命感；职业院校学生；职业认同；内在意蕴；价值探析；职业教育

引言

当前，我国正处于产业转型升级和高质量发展的关键时期，对高素质技术技能人才的需求日益迫切。职业教育作为培养大国工匠、能工巧匠的重要阵地，其战略地位愈发凸显。

然而，职业院校学生在职业发展与社会融入过程中，仍普遍面临职业认同的挑战。部分学生受社会传统观念影响，对自身职业角色存在价值感不足、归属感不强、发展信心欠缺等问题，这不仅影响其学习投入与技能精进，也制约了其长远职业发展与社会贡献的潜力。职业认同，即个体对所从事职业的接纳、归属、承诺及自我概念与职业角色的融合程度，是学生职业发展的核心心理基础与内在驱动力。如何有效提升职业院校学生的职业认同，已成为职业教育领域亟待破解的关键课题。

1 文献综述与理论基础

1.1 职业使命感的内涵与特点

职业使命感（Career Calling）是一个融合了宗教、哲学与心理学多重渊源的复杂概念。其词源可追溯至宗教语境中的“神的召唤”（Divine Call），指个体感知到的来自更高力量的召唤。随着世俗化进程，这一概念逐渐演变为心理学领域对个体职业意义感与价值追求的描述。综合现有研究，职业使命感的核心内涵可界定为：个体感知到的、源于内在的对特定职业的强烈召唤感，表现为对职业所承

载的社会价值、个人意义与责任的深刻认同，并由此产生的内在驱动力、奉献意愿和持久投入的倾向。它标志着个体将工作视为一种“天职”（Vocation），而不仅仅是谋生的“工作”（Job）或追求晋升的“职业”（Career）。

1.2 职业院校学生职业认同的内涵与构成要素

职业认同（Vocational Identity）是生涯发展理论中的核心概念，指个体在职业选择和发展过程中，对自身职业角色的接纳、承诺、归属感以及自我概念与职业身份融合的心理状态。对于职业院校学生而言，职业认同是其从“学生”身份向“职业人”身份过渡的关键心理准备，是其职业稳定性和职业成功的重要预测变量。

1.3 国内外关于职业使命感与职业认同的研究现状

国外研究现状：国外对职业使命感的研究起步较早，理论体系相对成熟。Dik & Duffy (2009) 提出的“Calling and Vocation at Work”理论框架，将使命感视为一种“服务导向的”（Service-Oriented）的生涯主题，强调其利他性和社会贡献维度。Wrzesniewski 等人 (1997) 的经典研究区分了“工作”（Job）、“职业”（Career）和“天职”（Calling）三种工作态度，为理解使命感提供了基础。后续研究广泛探讨了使命感的前因（如人格特质、宗教信仰、家庭支持、教育经历）、测量工具（如 Calling and Vocation Questionnaire, CVQ）以及后果变量（如工作投入、职业满意度、组织承诺、主观幸福感、工作绩效）。在职业认同方面，研究多

基于社会认同理论 (Tajfel & Turner, 1979) 和生涯建构理论 (Savickas, 2005), 关注认同的形成过程、影响因素及其与职业决策、职业成功的关系。关于两者关系的研究, 普遍发现职业使命感是职业认同的强有力预测因子。例如, 拥有使命感的个体更可能将职业视为自我身份的核心部分, 表现出更高的职业承诺和归属感。研究多集中于教师、医护人员、非营利组织员工等服务性职业。

国内研究现状: 国内对职业使命感的研究相对较新, 近年来随着积极心理学和生涯教育的兴起而逐渐增多。研究主要集中在概念引入、本土化量表开发 (如结合中国文化背景的使命感量表)、大学生群体的实证研究等方面。研究证实了职业使命感对大学生学习动机、职业决策、职业适应、工作满意度等的积极影响。在职业认同领域, 国内学者也进行了大量研究, 探讨了大学生 (包括高职生) 职业认同的现状、结构、影响因素及干预策略。然而, 将“职业使命感”与“职业院校学生职业认同”进行深度关联研究的成果仍显不足。

2 职业使命感的来源与形成

2.1 个人内在因素 (Intrapersonal Factors):

某些人格特质 (Personality Traits) 与职业使命感的形成密切相关。例如, 具有高开放性 (Openness to Experience) 的个体更易探索新事物和意义; 高尽责性 (Conscientiousness) 的个体更注重责任和成就; 高宜人性 (Agreeableness) 的个体更倾向于利他和合作, 这些特质都可能促进使命感的产生。此外, 自我效能感 (Self-Efficacy) 强的个体更相信自己能胜任并产生积极影响, 从而更容易将职业视为一种“召唤”。

2.2 社会与环境因素 (Social and Environmental Factors):

家庭影响 (Family Influence): 家庭是价值观传递的第一场所。父母的职业态度、对子女职业选择的期望和支持、家庭所倡导的价值观 (如奉献、责任、服务社会) 等, 都会深刻影响子女对职业意义的理解和使命感的萌发。

教育经历 (Educational Experiences): 学校教育, 特别是职业教育, 是塑造职业使命感的关键环境。教师的言传身教、课程内容中蕴含的价值导向、实践教学中对职业价值的真实体验、校园文化氛围等, 都能有效激发和培育学生的使命感。积极的师生互动和同伴支持也起到重要作用。

2.3 职业的基本特征社会性与功能性 (Social and

Functional): 职业是社会分工的产物, 每一种职业都在社会大系统中承担着特定的功能, 满足社会或他人的某种需求 (如生产产品、提供服务、维护秩序、创造知识等)。这种对社会的贡献是职业价值的根本来源, 也是职业使命感中“服务导向”和“社会责任”的客观依据。

规范性与伦理性 (Normative and Ethical): 职业活动通常遵循一定的行业规范、技术标准和职业道德准则。这些规范和伦理要求从业者具备责任感、诚信、公正、安全意识等品质。遵守规范、履行责任本身就是职业价值的重要体现, 也是使命感中“责任担当”的具体化。

经济性与谋生性 (Economic and Livelihood-Oriented): 职业是个人获取经济收入、维持生计的主要途径。虽然使命感超越了单纯的谋生需求, 但经济保障是职业存在的基本前提, 稳定的经济回报也是职业吸引力的一部分。

组织性与协作性 (Organizational and Collaborative): 大多数职业活动是在一定的组织架构 (如企业、学校、医院、政府机构) 中进行的, 需要与同事、客户、合作伙伴等进行协作。这要求从业者具备团队精神、沟通能力和组织归属感。

3 职业认同的概念与价值

3.1 概念

职业认同 (Vocational Identity) 是指个体在职业发展过程中, 对自身所从事或预期从事的职业角色的接纳、归属、承诺以及自我概念与职业身份相融合的心理状态。它是一个多维度的构念, 包含情感 (喜爱、自豪)、认知 (角色理解、价值内化)、行为 (承诺、投入) 等多个层面。对于职业院校学生而言, 职业认同意味着他们不仅掌握了专业技能, 更从内心接纳了“技术技能人才”这一社会角色, 认同其职业价值、行为规范和发展前景, 并愿意为之持续努力。它标志着个体完成了从“我是学生”到“我将成为 / 是 XX 职业人”的身份转变的心理准备。

3.2 职业使命感对职业院校学生职业认同的影响

职业使命感促使学生超越对技能的机械学习, 转而追求技艺的精湛和工作的卓越。拥有使命感的个体, 会将每一次技能训练、每一项工作任务都视为实现职业价值、服务社会的具体实践。这种内在驱动力使其主动学习与精进, 不满足于“会做”, 而追求“做好”、“做精”, 主动钻研技术难点, 持续提升专业能力。

职业使命感帮助学生将个人价值与职业群体、行业乃至国家发展紧密联系起来,从而建立起强烈的职业归属感,并促进其身份认同强化,学生不再将自己视为“职校生”这一可能带有标签的身份,而是自豪地认同“未来的如工程师、技师、护士这一专业身份。同时,也会促进情感连接的加深,学生对职业群体(同行、前辈)产生敬意和亲近感,乐于分享经验、互相支持,形成积极的职业社群感。

3.3 职业院校学生职业认同的价值体现

职业院校学生较高的职业认同度,不仅惠及个体,更对职业教育系统乃至整个社会产生深远的积极影响,其价值体现在以下三个方面:(1)提升职业院校的社会声誉:当职业院校培养出的学生普遍具有高度的职业认同、扎实的技能和良好的职业素养时,他们在就业市场上的表现将直接反映学校的教育质量。(2)毕业生口碑:高职业认同的学生通常工作态度积极、技能精湛、稳定性高,用人单位的满意度和认可度会显著提升,形成良好的“校友口碑”。(3)品牌形象塑造:这种正面反馈有助于改变社会对职业教育的刻板印象,提升职业院校的整体品牌形象和社会声誉,吸引更多优质生源。

4 研究方法与数据来源

4.1 研究方法

问卷调查法(Quantitative):设计结构化问卷,对职业院校学生进行大样本抽样调查。问卷内容主要包括:职业使命感量表:采用经过信效度检验的成熟量表(如Dik等人开发的Calling and Vocation Questionnaire - Short Form, CVQ-SF,或根据本土化研究修订的量表),测量学生的职业使命感水平(如意义感、利他性、召唤感等维度)。职业认同量表:采用成熟的职业认同量表(如职业认同量表 Vocational Identity Scale 或根据职业院校特点修订的量表),测量学生的职业认同水平(如情感认同、价值认同、能力认同、角色认同等维度)。背景信息与影响因素调查:收集学生的人口学变量(性别、年级、专业、生源地等)以及可能影响职业使命感和职业认同的变量(如家庭支持、教师影响、实习经历、榜样认同、学校氛围感知等)。

4.2 数据来源

问卷数据:计划选取3-5所不同层次(中职、高职、应用型本科)和不同类型(工科、服务类、艺术类等)的职业院校作为调查对象。采用分层随机抽样或整群抽样方法,发放电子或纸质问卷。预计回收有效问卷800-1200份。定量数据分析:使用SPSS或AMOS等统计软件进行数据分析。主要方法包括:描述性统计分析(频数、百分比、均值、标准差)、信度分析(Cronbach's α)、效度分析(探索性/验证性因子分析)、相关分析(Pearson相关)、回归分析(探讨职业使命感对职业认同的预测作用)、差异分析(t检验、方差分析,比较不同群体间的差异)等。

参考文献:

- [1]周一凡.职业使命感对高职院校学生可就业能力的影响——以温州高职院校为例[J].特区经济,2023,(05):143-148.
- [2]谢宝国,张晓文,缪佳玲,等.中国情境下职业使命感的内涵结构、前因变量及激发机制[J].心理科学进展,2023,31(12):2219-2231.
- [3]张春雨,韦嘉,张进辅.Calling与使命:中西文化中的心理学界定与发展[J].华东师范大学学报(教育科学版),2012,30(03):72-77.
- [4]张晓颖,李亚琴,黄希庭,等.自我概念视角下的师范生职业使命感提升机制:一项追踪研究[J].心理与行为研究,2023,21(04):524-532.
- [5]周晓雪.技能人才职业使命感及其对创造力的影响研究[D].北京交通大学,2021.
- [6]鲁焯.社校衔接:职业教育专业教学“新标准”社会适应力的着力之点[J/OL].江苏高职教育,1-10[2025-08-29].<https://link.cnki.net/urlid/32.1886.G4.20250821.1016.002>.

作者简介:王贺立(1985—),女,汉,河北廊坊,天津职业技术师范大学,博士研究生,讲师,职业心理发展机制。

基金项目:天津市教委科研计划项目成果“职业院校学生职业使命感的现状特点、发展机制与培养路径研究”(项目编号:2024SK033)。