

中文引用格式:陶梦琪,李卓轩,韩少钦. 亲社会工作取向对通信基站维修人员职业健康风险的影响[J]. 中国安全科学学报, 2026, 36(1): 50-56.

英文引用格式:TAO Mengqi, LI Zhuoxuan, HAN Shaoqin. Impact of prosocial work orientation on occupational health risks of communication base station maintenance personnel[J]. China Safety Science Journal, 2026, 36(1): 50-56.

亲社会工作取向对通信基站维修人员 职业健康风险的影响*

陶梦琪¹, 李卓轩², 韩少钦^{**2,3} 副教授

(1 武汉理工大学 安全科学与应急管理学院, 湖北 武汉 430070; 2 武汉理工大学
创业学院, 湖北 武汉 430070; 3 武汉理工大学 管理学院, 湖北 武汉 430070)

中图分类号:X910

文献标志码:A

DOI: 10.16265/j.cnki.issn1003-3033.2026.01.0556

【摘要】 为减少通信基站维修人员的职业健康风险,提升其身心健康水平,基于资源保存理论(COR)构建一个有调节的中介模型,探讨影响通信基站维修人员身心健康的社会心理因素。首先,基于资源保存理论(COR)分析亲社会工作取向对通信基站维修人员职业健康风险的作用路径,提出4点理论假设;其次,构建包含亲社会工作取向、意义性工作、神经质、职业健康风险的假设模型;最后,运用SPSS、PROCESS软件分析来自某大型通信公司的3559份有效样本数据,验证假设是否成立,并根据实证数据结果提出相应管理启示。结果表明:亲社会工作取向显著负向预测通信基站维修人员的职业健康风险;意义性工作在二者关系中起到部分中介作用;神经质不仅正向调节意义性工作与职业健康风险之间的负向关系,还进一步正向调节上述中介路径的强度,即高神经质个体中,意义性工作的中介作用更强。

【关键词】 亲社会工作取向; 通信基站维修人员; 职业健康风险; 意义性工作; 资源保存理论(COR)

Impact of prosocial work orientation on occupational health risks of communication base station maintenance personnel

TAO Mengqi¹, LI Zhuoxuan², HAN Shaoqin^{2,3}

(1 School of Safety Science and Emergency Management, Wuhan University of Technology,
Wuhan Hubei 430070, China; 2 School of Entrepreneurship, Wuhan University of Technology,
Wuhan Hubei 430070, China; 3 School of Management, Wuhan University of Technology,
Wuhan Hubei 430070, China)

Abstract: To reduce the occupational health risks of communication base station maintenance personnel and improve their physical and mental health, a moderated mediation model was built in this study. It was based on COR to explore the psychosocial factors affecting these personnel's physical and mental health. First, the action path of prosocial work orientation on occupational health risks was analyzed based on the COR, and four theoretical hypotheses were proposed. Second, a hypothetical model encompassing

* 文章编号:1003-3033(2026)01-0050-07; 收稿日期:2025-09-11; 修稿日期:2025-11-14

** 通信作者:韩少钦(1987—),男,湖北武汉人,博士,副教授,主要从事组织发展、创新生态方面的研究。E-mail: hanshaoqin@whut.edu.cn。

prosocial work orientation, meaningful work, neuroticism, and occupational health risks was established. Finally, SPSS and PROCESS were employed to analyze 3 559 valid sample data from a large communication company to verify whether the hypotheses held true, and corresponding management implications were put forward based on the data. The results show that prosocial work orientation significantly negatively predicts occupational health risks. Meaningful work plays a partial mediating role in the relationship between prosocial work orientation and occupational health risks. Neuroticism not only positively moderates the negative relationship between meaningful work and occupational health risks but also further positively moderates the strength of the aforementioned mediating path—specifically, the mediating effect is stronger among individuals with high neuroticism.

Keywords: prosocial work orientation; communication base station maintenance personnel; occupational health risks; meaningful work; conservation of resources theory (COR)

0 引言

通信基站维修人员作为保障社会信息基础设施正常运转的关键力量,其职业环境通常兼具高风险与高压力的双重特征。他们频繁进行高空作业、应对复杂电磁环境及突发故障抢修,身心健康面临严峻挑战。在传统安全科学研究聚焦于物理环境风险控制与不安全行为干预的同时,识别并干预影响该群体身心健康的关键社会心理因素,已成为职业安全与健康领域的重要议题^[1-2]。因此,探究影响通信基站维护人员身心健康的社会心理因素,对于构建有效的职业心理疏导机制和激励策略,具有重要的理论价值与现实意义。

近年来,工作取向作为影响员工身心健康的重要前因变量受到学界关注^[3-4]。其中,亲社会工作取向指个体注重自身工作对他人或社会产生积极影响的倾向,被证实能有效提升身心健康水平^[5]。如TREADGOLD^[6]针对教师群体的研究显示,亲社会工作取向水平越高,个体的压力和抑郁水平越低。RAWAT等^[7]认为亲社会工作取向与个体的情绪耗竭呈显著负向关系。JIN Wenyuan等^[8]研究我国银行员工发现,亲社会取向越强的员工,其感受到的焦虑和抑郁水平也越低。然而,尽管亲社会工作取向的积极作用已获证实,但其在高风险高压行业(如通信基站维护)特定情境下的影响机制仍鲜有探讨,这一研究空白限制了对高危行业从业人员心理资源保护机制的深入理解,也使得企业难以从塑造员工工作取向的视角制定有效的职业健康促进策略,进而无法提升安全绩效。

鉴于此,笔者拟采用实证分析方法,基于资源保存理论(Conservation of Resources Theory, COR)揭示亲社会工作取向对通信基站维修人员职业健康风险的作用

机制,提升高风险高压员工的身心健康水平,以期为提高企业安全绩效提供理论参考和现实路径。

1 亲社会工作取向对职业健康风险影响的假设推导

COR指出,个体在面对压力时,其维持或提升身心健康水平的关键机制在于利用现有资源进行投资以获取新资源,或通过资源保护行为避免现有资源损失^[9]。亲社会工作取向是个体应对压力的一种重要个人资源^[10],因此,根据COR认为,亲社会工作取向有助于个体在工作中获得诸如意义性工作等新的心理资源,从而降低职业健康风险。另外,人格特质会影响个体的资源储备与资源管理策略,神经质水平高的个人往往需要更多的心理资源作为补充,才能维持或获得身心健康^[11-12]。因此,可推断在不同神经质水平下,亲社会工作取向影响员工职业健康风险的作用效果可能不同。综上所述,基于COR,引入意义性工作作为中介变量,神经质作为调节变量,提出4个假设。

1.1 亲社会工作取向对职业健康风险的直接影响

亲社会工作取向是指员工期望通过自己的工作满足他人需求、促进社会福祉的心理倾向^[3]。由于持有更强亲社会工作取向的员工在工作中表现出更强的内在动机、责任感和利他倾向,因而亲社会工作取向被认为是一种重要的个人心理资源^[8]。COR指出,当个人具备更多心理资源时,有助于其在压力环境下避免资源损失或创造新的资源,从而维持或获得身心健康^[7]。亲社会工作取向作为一种关键的个人资源,能够帮助个体构建资源增益螺旋^[13],有效缓冲工作压力带来的资源损耗,从而降低职业健康风险。因此,根据COR认为,亲社会工作取向

与通信基站维修人员职业健康风险呈显著负相关。另外,国外相关实证研究显示,持有亲社会工作取向的员工在工作中能体验到更高的主观幸福感和心理幸福感^[14]、更低的压力感以及职业倦怠^[15-16]。由于更高的主观幸福感和心理幸福感、更低的压力感以及职业倦怠是个体获得和维持身心健康的重要保护性因素,因此,提出以下假设:

假设 H₁:亲社会工作取向对职业健康风险有显著负向影响。

1.2 意义性工作的中介作用

意义性工作是指个人在工作中体验到实现自身工作对其自身生命价值与意义具有重要作用^[3]。由于追求工作的深层次意义是员工在工作中的重要心理需求^[6],因此,意义性工作也是员工在工作中的重要个人心理资源。相较于亲社会工作取向,意义性工作是员工在工作场所中获得的一种体验性心理资源。COR 指出,资源池中拥有更多资源的个体更有能力进行资源投资行为,从而获得新资源^[7]。因此,根据 COR 认为,亲社会工作取向作为一种初始个人资源,能够促进员工意义性工作体验的形成,两者呈显著正相关。具体而言,持有亲社会工作取向的员工通常表现出利他性认知重构,即倾向于将工作视为对他人或社会做出积极贡献的路径而非获取经济报酬或职位晋升的手段,这会促使员工在工作中感知到自身工作对其生命价值与意义的重要性^[5]。同时,亲社会工作取向的员工在工作中会表现出更多的亲社会行为(如助人行为、组织公民行为等),而这些亲社会行为有助于提升员工对工作的生命意义感知^[17]。相关实证研究进一步显示,当员工感知到工作对自身生命价值具有积极意义时,其心理健康水平也就能得到显著提升^[18-20]。因此,提出以下假设:

假设 H₂:意义性工作在亲社会取向与职业健康风险之间起到中介作用。

1.3 神经质的调节作用

神经质是一种稳定的人格特质,高神经质的人常表现出高焦虑、情绪易波动以及过度担忧等特点^[21]。虽然高神经质者有更谨慎、对潜在风险更警觉的积极特点,然而因其情绪易波动、敏感脆弱、过度担忧、抗压能力较弱等特点,成为身心健康问题的易感人群。相对于低神经质者而言,高神经质者不仅初始心理资源储备较低,而且在面对压力时更容易陷入资源流失螺旋^[13]。因此,他们对外部或新获

得的资源(如意义性工作)具有更强的依赖性,这些资源对他们而言起到了更为关键的资源补充和“损耗缓冲”作用。COR 指出,当个体具备较少心理资源时,个体需要获取更多新的资源才能获得或维持心理健康^[9]。因此,将神经质作为调节意义性工作与职业健康风险之间关系的调节变量,而不是影响意义性工作或亲社会工作取向的前因变量。具体而言,相对于低神经质者,高神经质者更需要体验到工作对自身的生命意义与价值才能获得或维持高水平的职业安全健康心理。相反,由于低神经质通信基站维修人员具有情绪稳定、压力应对能力强、乐观与满足等特点,因此,他们不太需要意义性工作作为资源补充,以获得或维持高水平职业健康。因此,提出以下假设:

假设 H₃:神经质正向调节意义性工作与职业健康风险之间的负向关系。即相对于低神经质,在高神经质情况下,意义性工作与职业健康风险之间的负向关系越强。

由于假设 H₂ 认为意义性工作中介了亲社会工作取向与职业健康风险之间的负向关系,假设 H₃ 进一步认为神经质正向调节了意义性工作与职业健康风险之间的负向关系,因此,根据有调节的中介效应模型^[22],提出以下假设:

假设 H₄:神经质正向调节意义性工作的中介作用。即相对于低神经质,在高神经质情况下,意义性工作对亲社会工作取向与职业健康风险之间负向关系的中介作用更明显。

综上所述,假设模型如图 1 所示。

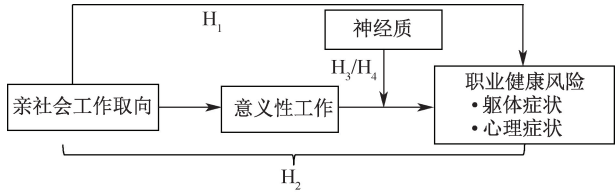


图 1 假设模型
Fig. 1 Hypothesized model

2 亲社会工作取向影响的研究设计

2.1 亲社会工作取向影响下的量表设计

1) 亲社会工作取向。选自 DIK 等^[23]开发的亲社会工作取向量表。量表包括“我职业生涯最重要方面是满足他人的需要”等 4 个题项,反应方式为 Likert 5 级计分,分为非常不同意、不同意、一般、同意、非常同意 5 个等级,1 分为“非常不同意”,5 分

为“非常同意”,该量表得分越高表明个体的亲社会工作取向越强。该量表的内部一致性系数为 0.83。

2) 意义性工作。选自 DIK 等^[23]开发的意义性工作量表。量表包括“我的职业是我生命意义中的重要组成部分”等 4 个题项,反应方式为 Likert 5 级计分,分为非常不同意、不同意、一般、同意、非常同意 5 个等级,1 分为“非常不同意”,5 分为“非常同意”,得分越高表示员工感受到工作的生命意义与价值感越强。该量表的内部一致性系数为 0.89。

3) 职业健康风险。衡量职业心理健康风险的指标有很多^[3],但是躯体症状和心理症状是 2 个最为常用的指标^[24-25]。因此,采用躯体症状和心理症状 2 个指标衡量通信基站维修人员的职业健康风险。躯体症状反映身体不适的症状,如头痛、背痛、四肢酸痛等。心理症状主要反映抑郁、焦虑、敌对等心理状况。采用症状自评量表 (Symptom Checklist 90,SCL-90) 中的躯体化量表评估通信基站维修人员的躯体症状,采用心理症状量表评估通信基站维修人员的抑郁、焦虑、敌对等心理症状。反应方式为 Likert 5 级计分,分为从不、偶尔、有时、经常、总是 5 个等级,1 分表示“从不”,5 分表示“总是”,得分越高表示职业健康风险越高。躯体症状量表的内部一致性系数为 0.92,心理症状量表的内部一致性系数为 0.95。

4) 神经质。选自 COSTA 等^[21]开发的神经质量表。量表包括“我的心情经常有起伏”等 12 个题项。反应方式为 Likert 5 级计分,分为非常不同意、不同意、一般、同意、非常同意 5 个等级,1 分为“非常不同意”,5 分为“非常同意”,得分越高表示神经质水平越高。该量表的内部一致性系数为 0.82。

5) 控制变量。根据以往研究结果,将人口统计学变量,如性别、年龄、学历、婚姻状况、工作任期作为控制变量。

2.2 数据收集

数据收集对象为某大型通信公司负责移动通信基站(如 4G/5G 基站)安装、调试、检测、维护和故障抢修的一线工程技术人员。样本选取自该公司正在推行的一项员工援助计划 (Employee Assistance Program, EAP),该计划面向的对象正是从事高风险工作的一线工程技术人员。实施心理测评的时间为 2024 年 8 月,共计回收有效问卷 3 559 份。样本的平均年龄 34.99 岁 (标准差 (Standard Deviation, SD))= 6.78),平均工作任期 5.03 年 (SD= 2.30)。在学历构成上,初中及以下占比 0.1%,高中占比 2.4%,技校占比 0.7%,专科占比 15.2%,本科占比 81.6%。在婚姻状况上,已婚占比 63.8%,未婚占比 35.3%,离异占比 0.9%。

3 亲社会工作取向影响的数据检验

3.1 共同方法偏差检验

采用 Harman 单因素方法检验共同方法偏差。结果显示,未旋转的第一因子只解释了 31.05% 的变异量,低于 40% 的标准值^[26]。因此,认为不存在严重的共同方法偏差。

3.2 描述性统计与相关性分析

各变量均值、标准差、变量之间的相关系数见表 1,从表 1 可以看出,样本的躯体症状的平均值为 1.57,心理症状的平均值为 1.71,略高于 1.50 的全国常模分数,说明通信基站维修人员的职业健康风险水平较高。从相关系数来看,亲社会工作取向与躯体症状(相关系数 $r = -0.08$,显著性 $p < 0.01$)、心理症状 ($r = -0.17$, $p < 0.01$) 呈显著负相关,与意义性工作呈显著正相关 ($r = 0.57$, $p < 0.01$)。意义性工作与躯体症状 ($r = -0.10$, $p < 0.01$)、心理症状 ($r = -0.23$, $p < 0.01$) 呈显著负相关。

表 1 相关性分析结果

Table 1 Results of correlation analysis

变量	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. 年龄	N/A	—	—	—	—	—	—	—	—
2. 学历	-0.27**	N/A	—	—	—	—	—	—	—
3. 婚姻状况	0.53**	-0.10**	N/A	—	—	—	—	—	—
4. 工作任期	0.40**	0.19**	0.19**	N/A	—	—	—	—	—
5. 亲社会工作取向	0.11**	-0.04*	0.07**	0.07**	(0.83)	—	—	—	—
6. 意义性工作	0.12**	-0.02	0.09**	0.11**	0.57**	(0.89)	—	—	—
7. 神经质	0.05**	0.01	0.01	0.08**	0.13**	0.17**	(0.82)	—	—
8. 躯体症状	0.12**	-0.06**	0.08**	-0.01	-0.08**	-0.10**	-0.38**	(0.92)	—
9. 心理症状	-0.01	0.01	0.02	-0.04*	-0.17**	-0.23**	-0.61**	0.71**	(0.95)

续表 1

变量	1	2	3	4	5	6	7	8	9
平均数	34.99	4.76	1.66	5.03	3.55	3.18	2.48	1.57	1.71
标准差	6.78	0.60	0.49	2.30	0.79	0.90	0.88	0.63	0.62

注：* 表示 $p < 0.05$ ，** 表示 $p < 0.01$ ；括号内为内部一致性系数；N/A 表示不适用。

3.3 亲社会工作取向对维修人员职业健康风险的影响效应

假设 H1 认为,亲社会工作取向与通信基站维修人员的职业健康风险呈显著负相关。利用 SPSS 25.0 分析回归数据,结果见表 2。从表 2 中的模型 1 和模型 2 可以看出,在控制人口统计学变量之后,亲社会工作取向显著负向影响员工躯体症状(回归系数 $b = -0.07$, 标准误(Standard Error, SE) $= 0.01$, $p < 0.001$)和心理症状($b = -0.13$, SE $= 0.01$, $p < 0.001$),假设 H₁ 得到验证。假设 H₃ 认为神经质正向调节意义性工作与躯体症状、心理症状之间的负向关系。从表 2 中的模型 3 和模型 4 可以看出,在控制人口统计学变量之后,神经质显著正向调节意义性工作与躯体症状($b = 0.15$, SE $= 0.04$, $p < 0.001$)和心理症状($b = 0.24$, SE $= 0.03$, $p < 0.001$)之间的负向关系,说明神经质水平越高,意义性工作对员工躯体症状以及心理症状的负向效应越强,假设 H3 得到验证。

表 2 主效应检验结果

Table 2 Results of main effects test

变量	模型 1	模型 2	模型 3	模型 4
	躯体症状	心理症状	躯体症状	心理症状
控制变量				
年龄	0.14 ***	0.00	0.14 ***	0.00
学历	-0.01	-0.02	-0.01	0.02
婚姻状况	0.03	0.04	0.02	0.02
工作任期	-0.02 **	-0.01 *	-0.01	0.00
预测变量				
亲社会工作取向	-0.07 ***	-0.13 ***		
意义性工作			-0.11 ***	-0.20 ***
神经质			-0.49 ***	-0.55 ***
交互项				
意义性工作×神经质			0.15 ***	0.24 ***

注：*** 表示 $p < 0.001$ ；系数为非标准化结果。

3.4 中介效应和有调节的中介效应检验

运用 PROCESS 程序中的中介效应模型(模型 4)检验假设 H₂,采用有调节的中介效应模型(模型 14)检验假设 H₄,检验结果见表 3,从表 3 可以看出,意义性工作显著中介了亲社会工作取向与躯体

症状($b = -0.04$, SE $= 0.01$, 95%CI $= [-0.06, -0.02]$)和心理症状($b = -0.08$, SE $= 0.01$, 95%置信区间(Confidence Interval, CI) $= [-0.10, -0.06]$)之间的负向关系,假设 H₂ 成立。有调节的中介效应分析表明:神经质通过意义性工作对躯体症状的负向影响($b = 0.09$, SE $= 0.03$, 95%CI $= [0.04, 0.15]$)显著正向调节了亲社会工作取向,以及通过意义性工作对心理症状的负向影响($b = 0.15$, SE $= 0.03$, 95%CI $= [0.11, 0.21]$)显著正向调节了亲社会工作取向。即相对于低神经质,在高神经质情况下,亲社会工作取向通过意义性工作降低员工躯体症状和心理症状的积极作用越强。因此,假设 H₄ 得到验证。为更好地展现神经质的调节效果,分别以神经质均值加减一个标准差为分组变量绘制调节效应,如图 2 所示,由图 2 可知:当神经质水平高时,亲社会工作取向通过意义性工作降低员工躯体症状和心理症状的积极作用更明显。而当神经质水平低时,亲社会工作通过意义性工作降低员工躯体症状和心理症状的积极作用较弱。因此,假设 H₄ 得到进一步支持。

表 3 中介效应和有调节的中介检验结果

Table 3 Results of mediation and moderated mediation

effects test				
中介路径	神经质	估计值	标准误	95%CI
亲社会工作取向 → 意义性工作 → 躯体症状	/	-0.04	0.01	$[-0.06, -0.02]$
	IMM	0.09	0.03	$[0.04, 0.15]$
	高	-0.01	0.01	$[-0.01, 0.03]$
	低	-0.04	0.01	$[-0.07, -0.02]$
亲社会工作取向 → 意义性工作 → 心理症状	/	-0.08	0.01	$[-0.10, -0.06]$
	IMM	0.15	0.03	$[0.11, 0.21]$
	高	0.00	0.00	$[-0.02, 0.01]$
	低	-0.09	0.01	$[-0.11, -0.06]$

注：“/”表示不考虑调节变量情况下的中介效应；IMM 为有调节的中介效应指数；高 = 均数+1SD,低 = 均数-1SD；系数为非标准化解；Bootstrap 反复抽样次数为 20 000 次。

3.5 结果讨论

文中系统地揭示了亲社会工作取向作为一种重要的个人资源,如何通过激发工作的意义感来降低通信基站维修人员的职业健康风险,并进一步证实

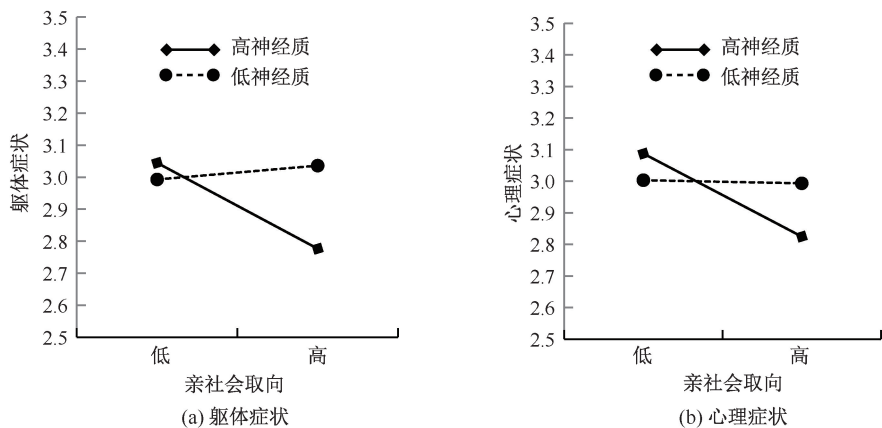


图 2 神经质对亲社会工作取向通过意义性工作降低职业健康风险的调节作用
Fig. 2 Moderating role of neuroticism in indirect effects of prosocial orientation on occupational health risk via meaningful work

神经质人格特质在这一过程中的放大作用。这些发现不仅拓展了 COR 的应用边界,也为高风险行业的职业健康管理实践提供了新的视角。上述实证分析结果显示,亲社会工作取向通过提升通信基站维修人员的意义性工作体验,进而降低职业健康风险,且这种积极效应对于高神经质人员而言效果更加明显。即不管是高神经质者还是低神经质者,亲社会工作取向都能够通过提升其意义性工作体验,继而降低职业健康风险。但是相对于低神经质通信基站维修人员而言,高神经质通信基站维修人员更需要通过亲社会工作取向获得意义性工作体验,继而降低职业健康风险。主要原因在于,高神经质者是职业健康风险易感人群,他们更加需要在工作获得更多的心理资源作为补充,才能获得或维持身心健康。

为管理者提供的重要启示:①组织层面应重视塑造员工的亲社会工作取向。如可以通过内部宣传、优秀员工事迹分享等方式,并结合工作设计,强化任务的社会价值认知,将通信维修工作与可触知的、亲社会取向的目的(如保障社会基本运行的生

命线、为未来科技铺路等)联系起来^[27]。管理者应在日常沟通中,帮助员工清晰地看到其工作成果与最终社会效益之间的联系,从而提升其工作的“任务重要性”感知。②针对高神经质员工,应提供更为精准的心理支持。鉴于意义性工作对此类员工的保护作用更强,管理者或员工援助计划专业人员可与他们进行一对一沟通,运用认知行为疗法等技术,帮助他们从工作中发掘个人价值和意义感,从而有效缓冲其人格特质带来的负面影响。

4 结 论

- 1) 亲社会工作取向对降低通信基站维修人员职业健康风险具有积极作用,意义性工作在亲社会工作取向与职业健康风险之间起重要中介作用。
- 2) 神经质正向调节意义性工作与员工职业健康风险之间的负向关系;同时,神经质正向调节了意义性工作的中介作用。
- 3) 采用横断面研究方法获取研究数据,未来可多时点纵向收集数据或采用生理指标等进行更客观的研究。

参 考 文 献

[1] 于海淼,徐泽鹏,张硕,等. 煤矿工人职业健康研究进展的知识图谱分析[J]. 中国安全科学学报, 2024, 34(3): 230-236.
YU Haimiao, XU Zepeng, ZHANG Shuo, et al. Knowledge graph analysis of research progress in occupational health of coal miners [J]. China Safety Science Journal, 2024, 34(3): 230-236.

[2] 王露露,曾欣,韩吉祥,等. 国际比较视域下职业健康政策的量化分析及政策建议[J]. 中国安全科学学报, 2024, 34(2): 239-246.
WANG Lulu, ZENG Xin, HAN Jixiang, et al. International comparison of quantitative analysis of occupational health policies and recommendations [J]. China Safety Science Journal, 2024, 34(2): 239-246.

[3] DOBROW S R, WEISMAN H, HELLER D, et al. Calling and the good life: a meta-analysis and theoretical extension [J]. Administrative Science Quarterly, 2023, 68(2): 508-550.

[4] 杨付,刘清. 使命感的影响效果[J]. 心理科学进展, 2021, 29(9): 1 647-1 656.

- YANG Fu, LIU Qing. The consequences of calling [J]. *Advances in Psychological Science*, 2021, 29 (9): 1 647-1 656.
- [5] ROSSO B D, DEKAS K H, WRZESNIEWSKI A. On the meaning of work: a theoretical integration and review[J]. *Research in Organizational Behavior*, 2010, 30:91-127.
- [6] TREADGOLD R. Transcendent vocations: their relationship to stress, depression, and clarity of self-concept[J]. *Journal of Humanistic Psychology*, 1999, 39(1):81-105.
- [7] RAWAT A, NADAVULAKERE S. Examining the outcomes of having a calling: does context matter? [J]. *Journal of Business and Psychology*, 2015, 30(3): 499-512.
- [8] JIN Wenyuan, MIAO Jialing, ZHAN Yuanfang. Be called and be healthier: how does calling influence employees' anxiety and depression in the workplace? [J]. *International Journal of Mental Health Promotion*, 2022, 24(1):1-12.
- [9] HOBFOLL S E, HALBESLEBEN J, NEVEU J P, et al. Conservation of resources in the organizational context: the reality of resources and their consequences[J]. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 2018, 5(1):103-128.
- [10] GRANT A M, SHANDELL M S. Social motivation at work: the organizational psychology of effort for, against, and with others[J]. *Annual Review of Psychology*, 2022, 73(1):301-326.
- [11] ZHANG Fuguan, BARANOVA A, ZHOU Chao, et al. Causal influences of neuroticism on mental health and cardiovascular disease[J]. *Human Genetics*, 2021, 140:1 267-1 281.
- [12] WASYLKIW L, FABRIGAR L R, RAINBOTH S, et al. Neuroticism and the architecture of the self: exploring neuroticism as a moderator of the impact of ideal self-discrepancies on emotion[J]. *Journal of Personality*, 2010, 78(2): 471-492.
- [13] HOBFOLL S E. The influence of culture, community, and the nested-self in the stress process: advancing conservation of resources theory[J]. *Applied Psychology*, 2001, 50(3): 337-421.
- [14] LIAO Huiyao, SU Rong, PTASHNIK T, et al. Feeling good, doing good, and getting ahead: a meta-analytic investigation of the outcomes of prosocial motivation at work[J]. *Psychological Bulletin*, 2022, 148(3/4):158-198.
- [15] NAGAOKA D, TOMOSHIGE N, ANDO S, et al. Being praised for prosocial behaviors longitudinally reduces depressive symptoms in early adolescents: a population-based cohort study[J]. *Frontiers in Psychiatry*, 2022, 13:DOI:10.3389/fpsyt.2022.865907.
- [16] NANWAZ M, ABID G, QUARTEY-PAPAFIO T K. Relation of workplace incivility, prosocial motivation and emotional exhaustion to thriving of nurses[J]. *Nursing: Research and Reviews*, 2022, 12:207-222.
- [17] BARRICK M R, MOUNT M K, LI Ning. The theory of purposeful work behavior: the role of personality, higher-order goals, and job characteristics[J]. *Academy of Management Review*, 2013, 38(1):132-153.
- [18] ANDEL S A, ARVAN M L, SHEN Wei. Work as replenishment or responsibility? moderating effects of occupational calling on the within-person relationship between COVID-19 news consumption and work engagement[J]. *Journal of Applied Psychology*, 2021, 106(7):965-974.
- [19] SOREN A, RYFF C D. Meaningful work, well-being, and health: enacting a eudaimonic vision[J]. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 2023, 20(16):DOI: 10.3390/ijerph20166570.
- [20] WILSON C A, BRITT T W. Living to work: the role of occupational calling in response to challenge and hindrance stressors[J]. *Work & Stress*, 2021, 35(2):111-131.
- [21] COSTA P T, MCCRAE R R. Influence of extraversion and neuroticism on subjective well-being: happy and unhappy people[J]. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1980, 38(4):668-678.
- [22] EDARDS J R, LAMBERT L S. Methods for integrating moderation and mediation: a general analytical framework using moderated path analysis[J]. *Psychological Methods*, 2007, 12(1):1-22.
- [23] 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)[J]. *Journal of Career Assessment*, 2012, 20(3):242-263.
- [24] HALVORSEN M B, HELVERSCOU S B, AXELSDOTTIR B, et al. General measurement tools for assessing mental health problems among children and adolescents with an intellectual disability: a systematic review[J]. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 2023, 53(1):132-204.
- [25] CHE Ying, YAN Jing, HE Honghai, et al. A study on the risk factors of abnormal mental health status in general physical examination population[J]. *Journal of Multidisciplinary Healthcare*, 2025, 18:4 969-4 977.
- [26] ASHFORD S J, TSUI A S. Self-regulation for managerial effectiveness: the role of active feedback seeking[J]. *Academy of Management Journal*, 1991, 34(2):251-280.
- [27] DUFFY R D, DIK B J. Research on calling: what have we learned and where are we going? [J]. *Journal of Vocational Behavior*, 2013, 83(3):428-436.

作者简介：陶梦琪（1994—），女，湖北武汉人，博士研究生，主要研究方向为应急救援、应急决策。E-mail:mengqitao@whut.edu.cn。

