

工作激情研究述评与展望

蒋昫洁^{1,2}, 张绿漪¹, 黄庆¹, 蒋春燕¹

(1. 南京大学商学院, 江苏南京 210093; 2. 中国传媒大学南广学院, 江苏南京 211172)

摘要: 工作激情是人们愿意在工作中投入时间和精力**的强烈倾向**, 对工作场所中倦怠、创造力、幸福感、绩效等具有良好的解释力。本文基于近年国内外学者在工作激情领域最新主流文献, 对工作激情的研究进行了较为全面的回顾。首先, 阐述了工作激情的起源、内涵和情境, 进而归纳工作激情研究的静态及动态理论视角, 然后系统分析工作激情的前因及结果变量, 在此基础上提出一个跨层整合模型, 并就未来研究方向进行讨论, 旨在为工作场所员工管理实践及本土工作激情研究提供理论参考。本文对创新和创造力、员工幸福感、职场人际关系等领域的研究具有一定现实意义。

关键词: 工作激情; 和谐型激情; 强迫型激情; 整合模型

中图分类号: F270 **文献标识码:** A **文章编号:** 1001-4950(2017)08-0085-17

一、引言

“激情”这一名词由来已久, 是对人们偏好行为的一种强烈倾向(Vallerand等, 2003)。它描述个体对某一行为强烈的爱, 在工作场所个体对自身任职的工作也是如此。高工作激情个体将组织事件视作个人体验, 进而影响组织粘性和自我效能体验(Baum和Locke, 2004)。工作激情在最近十年越发受到关注(Cardon等, 2009; Gielink等, 2015; Chen等, 2009; Liu等, 2011), 其对个体创业行为、员工幸福感、职业倦怠、组织绩效等变量有独到的解释力, 能很好地帮助我们理解既往研究其他变量无法透彻解读的现象。例如, 在同一组织环境内工作的高投资员工为何会有不一样的幸福感水平。工作激情研究的开展既增进了人们对一些组织现象影响机制的了解, 也为组织管理的实践提供了有益参考。

工作激情有和谐型激情(harmonious passion)和强迫型激情(obsessive passion)的二元类

收稿日期: 2016-12-28

基金项目: 国家自然科学基金项目(71272104); 2016年江苏省“青蓝工程”优秀青年骨干教师培养项目

作者简介: 蒋昫洁(1983—), 女, 南京大学商学院博士研究生, 中国传媒大学南广学院副教授;

张绿漪(1992—), 女, 南京大学商学院博士研究生;

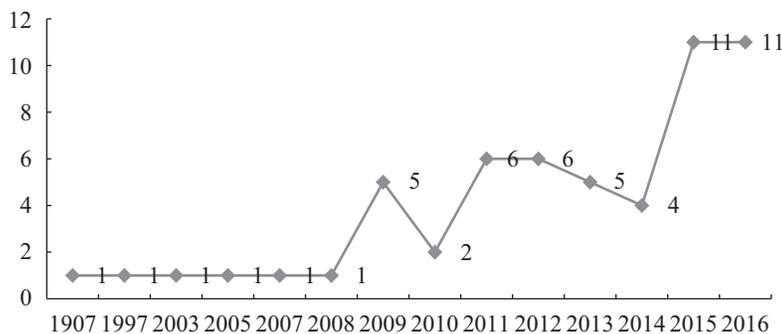
黄庆(1993—), 女, 南京大学商学院博士研究生;

蒋春燕(1976—), 女, 南京大学商学院教授, 博士生导师(通讯作者)。

型(Vallerand等,2003),前者受内在动机驱使,后者则主要受外部影响,二者在组织情境中影响因素及作用效应存在显著差异(Sirén等,2016)。此外,工作激情还可以分别考察其认知成分和情感成分(Cardon等,2009)。新颖的内部构成和作用机制得到了学者们越来越多的关注,近两年在SSCI影响因子排名前25%期刊上发表的文献数量明显增加,取得了较为丰富的研究成果。

笔者2016年11月20日在EBSCO全文数据库中以“passion”为关键词进行探测性检索,得到结果34 297个,涵盖休闲娱乐、体育运动、工作场所、人际交往、宗教信仰等诸多领域。然而在海量文献中,相当一部分成果与本研究关注的“passion”大相径庭,特别是两性关系的“romantic passion”、“passionate love”,宗教信仰的“passion of the Christ”,其影响因素、作用机理及情境与工作激情存在较大差异。为了在不遗漏经典文献和前沿文献的基础上提升检索效率,本研究尝试通过如下步骤进行文献检索:第一步,明确检索关键词。从本学科影响因子靠前的AMR、AMJ、JAP等权威期刊检索相关论文10篇,通读论文记下关键词的表述;关注文末参考文献,从参考文献中发现链接线索,捕捉重点作者和重要文献信息并进一步检索源出处,初步得到论文21篇。浏览文献,得出检索关键词为:“passion/passionate”、“passion for work”、“work passion”、“passion in the workplace”、“entrepreneurial passion”。第二步,确定检索期刊范围。严格的期刊选择可以大大提高海量文献检索效率。激情这一概念源自于心理学,发展于管理学,因此本研究主要关注SSCI管理学和心理学一二区影响因子在该学科前25%的重要期刊,能保证在不遗漏重要文献的前提下准确把握理论演进轨迹和核心问题发展路径,据此得到管理学一区期刊33种,心理学一区84种,管理学二区40种,心理学二区83种。第三步,在EBSCO全文数据库中将五个关键词匹配期刊名称进行针对性检索,并通过JSTOR、ResearchGate、Wiley等检索端获取源文献,共得到相关论文91篇。形成文献集后,快速通读文章,根据论文内容和题材剔除不相关文章。筛选标准为三:其一,标题出于文法修饰需要,但内容并不直接涉及passion的;其二,和工作情境相距甚远的;其三,非学术论文的。此外,我们还进行了工作激情相关命题本土研究的检索,发现该问题本土研究鲜少,主要采取定性描述的方法,探测工作激情作用机制的定量研究有4篇,其中2篇被CSSCI收录。

经过滚动检索和细致筛选后,最终保留文献56篇,其中52篇为分布于SSCI管理学、心理学一二区的外文文献(管理学一区19篇,二区8篇;心理学一区6篇,二区19篇),4篇为本土CSSCI收录的中文文献,其中2篇为定量研究。从时间序列看,上述文献大多发表于2008年特别是2011年以后,近年学界对工作激情的关注度越来越高。如图1所示:



资料来源:根据相关文献整理。

图1 文献年份分布

期刊贡献度方面,SSCI管理学影响因子排名前十的期刊中,AMR、AMJ、JMS等近六年均有贡献;研究方法方面,采用逻辑演绎或理论综述的为5篇,案例研究的为2篇,实验法6篇,调查

法43篇。调查研究中,涉及两项调查或者纵向调查的为15篇,占比34.88%,且大多发表于2010年以后。综合以上信息,大致可以判断:第一,近年国内外对该命题越发重视,相关文献日臻丰富;第二,国外研究走在前列,国内研究开始跟进;第三,研究方法越发科学系统,调查法是该命题研究的主流方法。综上,工作激情的研究方兴未艾,国内学者对这个前沿议题却所涉不深,中国文化背景下本土工作激情的系统性考察还存在巨大的研究空间。本研究希望对工作激情相关经典文献和最新前沿文献进行梳理和述评,并构建基于研究层次和逻辑路径的工作激情跨层整合模型,识别现有研究在前因及结果变量、交互机制探索等方面的成果,探讨该领域未来可能拓展的研究方向,以期对工作激情的后续研究提供参考。

二、工作激情的起源、内涵和特殊情境

(一)工作激情的起源:一般激情

心理学家和哲学家对“激情”概念关注已久,认为它是一种个体健康关系组成部分(Sequin-Levesque等,2003)。个体针对很多行为如赌博、运动、上网等,会伴随正面或负面的心理及情绪反应(Mageau等,2005;Sequin-Levesque等,2003),这种心理及情绪反应被认为是激情。目前获及文献中,Ribot最早于1905年在罗马召开的国际心理学家会议中致力于提供激情(passion)相对清晰的概念解读。先前学界关于激情(passion)及情绪(emotion)的理解比较笼统,认为二者均包含嗜好、趋向和欲望(Gardiner,1907)。但Ribot认为,情绪是对心灵平衡状态的猛烈而瞬时的干扰,由先天因素导致;而激情是一种从偏好现象中产生的状态,具有力量感和相对持续性特点,它部分来自于先天因素,部分和后天因素有关(Gardiner,1907)。个体感知激情与情绪的方式不一样,情绪是理性的对立面,而激情在特定情境中被认为具有重要价值(Cardon等,2009)。这样的描述清晰地将激情与情绪区分开来,赋予后续研究者探索该命题的边界。

一般激情涉及人们对有趣或重要的行为及活动的强烈倾向,社会心理学家Vallerand(2003)等定义激情为“对人们偏好行为的一种强烈倾向,他们认为它很重要,并且愿意投入时间和精力”(Vallerand等,2003)。在Vallerand等(2003)的认识里,激情包含三种成分:情感——强烈倾向;认知——行为很重要;行为——投入时间和精力。此外,喜好和重要性是两个必要条件,如果缺乏其一,个体与行为的关系就不应被视作“有激情的”(Vallerand等,2003)。假设某人酷爱某行为并投入耗费时间,但并不认为它很重要,这种行为可以被理解为纯粹的内在此动机而不是严格意义上的激情。

(二)组织情境中的工作激情

一般激情为组织情境中工作激情的研究提供了丰富的素材。近年,激情的概念越发受到教育和管理领域的关注,认为它可能是教师、组织管理者这些人群产生愉悦及工作满意感、高工作质量的重要决定因素。特别是在组织情境中,人们会在工作中体验到个体价值和意义,具有强烈积极情绪、内在驱动及认为参与工作很有意义,发自肺腑地热爱工作,愿意在工作中投入时间和精力(Birkeland和Nerstad,2016),这种承载价值观的情绪体验即被认为是工作激情。

这些认识使工作激情和组织管理领域的其他常见构念可以显著区分开来。工作激情不同于工作满意度。工作满意度可能会受到报酬、环境、同事关系等诸多因素的影响,工作激情则不易受到这些外部因素的影响,是一种对工作本身强烈喜欢的情感(Vallerand等,2010)。工作激情也与组织承诺不同,其差异主要体现在客体上,前者是个体对工作的态度,而后者是对组织的认同。一个对工作很有热情但对雇主并无依恋的员工可能会愿意为另一家提供给他同样工作的公司效力。工作激情与工作卷入及认同也存在差异,它涵盖后者缺乏的、喜爱工作的强烈情感成分(Vallerand等,2003)。综上,工作激情这一构念不同于满意度、组织承诺等相关概念,

它兼具对工作的感情及认同元素,这一特质使其在解释一些组织现象时比上述构念更令人信服,如卷入度、倦怠、幸福感等,近年越发引起学界日趋浓厚的兴趣。

(三)特殊情境的工作激情:企业家激情

随着创造力话题的热度不断上升,作为工作激情的一种特殊形态——企业家激情,广受学界关注,并得到了相对完整、深入的研究(Cardon等,2009;Gielnik等,2015)。Smilor(1997)从动机视角考察企业家激情,认为企业家能“从精力充沛、不屈不挠地追求有价值的、有挑战性的、振奋人心的目标过程中产生热情、欢乐和劲头”,企业家激情是促动企业家追求梦想和把不可能变为可能的内在推动力,他们由衷热爱创立企业并使其获利的过程(Shane等,2003)。

尽管在实践层面早已获得关注,但学界的理论研究却刚刚兴起。Cardon等(2009)关于企业家激情的概念模型被视为学术探索的重要节点。他们于2009年发表于AMR的题为“The Nature and Experience of Entrepreneurial Passion”的重要文章,基于自我调节理论构建了企业家激情体验概念模型(Cardon等,2009),厘清了从人格特质、情绪状态、动机源等视角考察创业激情的思路,从发明者、创立者以及发展者三种不同身份识别的角度解释了企业家激情的实质,即“有意识地从参与企业家行为中体验的强烈积极情绪,与企业家重要的自我认同角色意义相适应”。同时,Cardon等(2009)指出,上述三种不同身份会匹配不同的特质及相应的创新产出,发明者角色对应机会识别,创立者角色对应企业创造,而发展者角色对应企业成长。这就使得企业家激情与其他的积极情绪划清了边界,并且在解释可以观测的创业行为时拓展了之前基于内隐特质企业家激情研究的局限,给继往动态研究企业家激情的形成和变化开辟了一条相对明朗的路径。

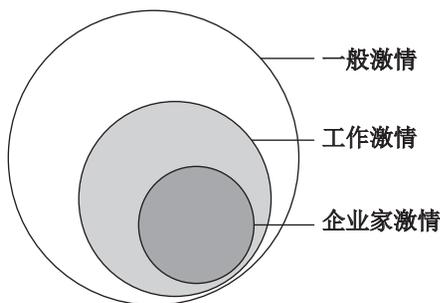


图2 概念内在关系

综上,一般激情、工作激情及企业家激情三者的关系好比是三个渐次嵌套的圆:一般激情定义了激情的本质、激情与积极情绪的联系与差异,这是激情研究的边界与起点;工作激情是在一般激情研究的基础上展开的,是将这一哲学、心理学的构念移植到组织情境中考察的结果,并且发现其对员工幸福感、倦怠、创造力有不同于以往构念的解释力,自此学界关注日盛;企业家激情是特殊情境的一种工作激情,由于工作激情在与企业家身份和行为的融合中体现得比普通员工更加具有现实意义和可观测性,使得企业家激情作为特殊的工作激情被单独提取出来加以探讨。但企业家激情和工作激情本质上是一脉相承的,例如,组织中富有企业家激情的领导者通过展示其激情,会弥散到组织中和工作中,并通过一定的模式感染和影响员工(Cardon等,2008)。

值得注意的是,Cardon等(2009)和Vallerand等(2003)都把工作激情看成是积极情绪的体验并参与个体认为重要的行为。然而,虽然Vallerand等(2003)认为认同对激情比较重要,但他们却并未在实际研究中突出强调认同的意义。在Cardon等(2009)的理解中,认同中心性则被看成是企业家激情的一个关键部分,并且在研究中明确将其作为传统积极情绪之外的独立维度加以考察。此外,Vallerand等(2003)认为在激情二元模型的框架下,强迫型激情意味着激情的阴暗面,伴随着更多的消极结果如个体心理压力等(Vallerand等,2010)。而在工作中特定的企业家行为情境,尽管基于二元分类法的企业家激情研究并不多,但是仍然有学者发现企业家强迫型激情可能会使其遭遇较低的入度中心性,不愿意被同事接近,这有可能降低企业的财务绩

效(Ho和Pollack, 2014)。Cardon等(2009)意识到了企业家激情内部成分的负效应,却没有像Vallerand等(2003, 2010)一样对企业家激情的正负效应进行分类解读。然而一个基本的逻辑是,无论工作激情和企业家激情如何自成体系,都并未背离一般激情的框架;而企业家激情因其工作情境和行为的特殊性,虽表现出与一般意义上工作激情的差异,但仍然属于工作激情的范畴。三者内在关系如图2所示。

三、工作激情研究的理论视角

学者们研究工作激情的主流理论视角主要包括静态和动态两大类,前者侧重状态的分析,后者侧重机制的考察。

(一)静态视角

根植于自我决定理论,Vallerand等(2003)提出了著名的“激情二元模型”(dualistic model of passion, DMP)。自我决定理论认为,内化代表了个体将社会认可的价值观和行为转化为个体认同的价值观和行为的过程。当个体认为工作是有趣的或者具有发展性的,自主内化就会形成,人们将自主自觉地认为这些规则都是重要的,并完全接受、融合于个体认同体系中。当员工因为继发获益(比如他们相信这有助于同事欣赏或因为绩效获得自尊),就会产生控制内化,人们会迫于压力认同规范,行为和价值观或者依然维持外部性或者部分地内化(Deci和Ryan, 2000)。

Vallerand等(2003)认为激情是人们对喜好或觉得重要的自定义行为、目标或人的强烈倾向,并且愿意投入时间和精力。而对应于自我决定理论中个体内化过程的自主内化及控制内化两种过程,激情二元模型提出,激情具有相应的两种形态:和谐型激情和强迫型激情。二者可以用一个标准进行区分,即个体认同内化的方式。和谐型激情指的是个体自由参加自己热爱行为的强烈愿望,对和谐型激情个体而言,行为是完整自我结构的一部分,与生活其他方面和谐匹配。强迫型激情则代表了一种无法控制的、参与行为的强烈要求,虽然行为也是个人认同的一部分,但更多的是遵循自我保护目的的例行公事行为。在工作情境中,和谐型激情伴随着自觉自主的工作内化,个体因为工作本身的特质(如挑战性)自由、自愿地将工作视为重要的、有意义的,是个体自身的选择而不是迫于压力或受到产出的引诱(如社会认同)。后者则遵循工作中的控制内化,与迫使个体投入工作的内在压力有关系,为了维持声望或自我价值,促进员工产生行动。也有学者认为强迫型激情是个体追求心理需求满足的一种补偿形式(Lalande等, 2015)。激情二元模型(Vallerand等, 2003)的框架得到了广泛的实证支持,并有研究人员基于激情二元类型发展适配情境的测量工具,如Marsh等(2013)开发了激情测量的双因子量表,并根据多语境、不同行为群体(休闲娱乐、体育运动、社会、工作、教育)为和谐型激情和强迫型激情的收敛效度及区分效度进行了验证。

与以往研究相比,基于自我决定理论的激情二元模型的一个重要贡献在于,在一个理论框架里区分了由不同动机驱动的两类激情成分,虽然这种划分方式相对简单、静态,但却给后续研究者深入剖析工作激情的影响机制带来了便利,也使得对工作激情效应的考察更为全面和具体。

(二)动态视角

学者们大多基于自我调节理论探讨工作激情的适应和变化机制。自我调节是有意识的个体管理系统,引导个人思想、行为以及实现目标的路径。人们通过自我制定行为标准,用自己能控制的刺激来强化、维持或改变自己行为的过程。它反映了个体认知和情感对行为的多种影

响,使人的行为变得富有生动性和选择性。自我调节过程虽然是内隐的、无法直接观测的,学者们却敏锐地捕捉到了自我调节过程与工作激情的交互作用。在组织情境中,工作激情代表着力量和勇气,不屈不挠地追求挑战性目标;也意味着个体长时间工作的动力、意志和意愿,遭遇挫折时的勇气和坚韧。Lafrenière等(2011)认为,针对外部情境变化如失败,高度外显自尊个体更易实施适应性自我调节策略,使自己与情境相适应与匹配,基于动态调整和适应的匹配状态更易产生和谐型激情。

工作激情在不确定和风险性环境中是机会探索的关键动力,这在企业家层面表现得尤其突出。创业行为和组织管理过程中往往要面对高度不确定和风险性情境,企业家们往往习惯于弹性调整的思路以适应充满变化的不确定情境(Collewaert等,2016),自我调节的动态过程在企业家激情这种特殊情境的工作激情中得到很好的体现。企业家激情体验是一项心理、大脑及身体反应的复杂模式(Cardon等,2009),是通过调节自身以作出和目标追求一致的协调反应。Cardon等(2009)把行为看成是目标调节和反馈控制的过程,而激情体验能促使企业家对外界挑战努力作出调整及适应,自我调节过程贯穿了企业家激情体验的始终。首先,自我调节过程是个体能动性及应对的核心,个体能动性代表个体努力和有意识地参与,而应对则是个体调动大脑和通过努力克服外部挑战。从基本逻辑上看,自我调节过程的个体能动性和应对与企业家思维即对机会的识别、重构、响应是一致的;其次,企业家在追求期望目标时的探索及拓展行为会进一步激发个体的能动性,而自我调节理论将个体能动性视为追求目标过程中的个体应对,这一点也与企业家激情的具体表现比较吻合;第三,自我调节的个体差异会影响到应对环境的有效性。企业家们调节内在体验状态及行为反应的程度不同,使得他们在应对不确定性环境的结果存在差异。类似地,Collewaert等(2016)也应用自我调节的逻辑路径分析企业家激情为何以及如何随着时间的流逝日渐褪色,而频繁寻求反馈行为的企业家从时间推移中角色日渐模糊遭受的激情减少影响较小。通过寻求反馈行为,使企业家加强个体角色的理解和认同,这也是基于对组织内环境变化的一种个体主动调节与适应。

由于行为的典型性,动态视角的工作激情研究大多围绕企业家激情展开。自我调节理论赋予了工作激情研究的动态逻辑,从激情的产生、维持到消退,将个体的心理及行为反应看成是与组织内部或外部环境相协调和适应的产物,认为个体为了实现预期目标,会投入主动的自我调节;相对激情二元模型的静态分类,这条逻辑路径更具有动态特征,对于考察激情形成及消退的动态过程具有良好的适应性。但一个遗憾是,普通员工工作激情的动态研究却所涉较少,普通员工工作激情的变化轨迹、个体如何调整自己保持持续性工作激情等,这些问题还存在比较大的探索空间。

表 1 工作激情研究视角

研究视角	核心概念	主要代表学者
动态视角	目标识别、企业家努力行为、反馈寻求行为	Cardon等(2009);Gielnik等(2015); Collewaert等(2016)
	情绪感染、企业家精神、监管模式	Cardon等(2008);Bélanger等(2015)
静态视角	倦怠、自主性动机	Lavigne等(2012);Vallerand等(2010); Fernet等(2014);Liu等(2011)
	领导类型	Patel等(2015);Sirén等(2016); Thorgren和Wincent(2015)
	社会网络、财务绩效	Ho和Pollack(2014)

资料来源:根据相关文献整理。

四、工作激情的前因

由于激情二元模型中两种形态工作激情的前因及作用机制存在巨大差异,在认识人们的认知、情感、行为及绩效时,区分和谐型激情及强迫型激情具有显著有效性及重要性(Vallerand等,2010),学者们往往分别探讨和谐型激情和强迫型激情的前因及结果变量。

(一)个体层面

1. 自尊、自主性及自我认同

基于自尊、自我认同维护的压力及诉求,个体相对更容易形成强迫型激情(Mageau等,2011)。不仅如此,个体对行为的激情还与其自尊形态有关(Lafrenière等,2011)。显性自尊水平更高的个体实施更多适应性自我调节战略,致使他们更容易产生和谐型激情;隐性自尊水平低的个体更具防御性和更脆弱的自我意识,更易产生强迫型激情。强迫型激情意味着个体从事创业活动较高的个人压力,以维持自我认同。惯常企业家基于自我认同维护的个体压力,更可能产生强迫型激情(Thorgren和Wincent,2015)。此外,自主支持环境中的个体更容易发展和谐型激情(Mageau等,2009),Liu等(2011)认为个体自主性动机有助于形成和谐型激情,Fernet等(2014)也认为自主性对两种激情形态的影响存在差异,可以正面预测和谐型激情而对强迫型激情则无显著作用。显性自尊、个体自主性动机正面影响和谐型激情,而隐性自尊、自我认同压力更易影响强迫型激情。

2. 可控性感知

在工作情境中,个体可控性感知能导致和谐型激情。Collewaert等(2016)激情变化的纵向研究揭示了企业家可控性感知对激情的影响。他们认为,随着时间的流逝,企业家激情会逐渐消退。企业家进行的适应性调整会增加其可控性感知,这对激情有显著积极影响,从而弱化激情消退效应;而随着时间推移导致的企业家角色模糊性则会增强激情消退效应。这项基于自我调节与角色理论的研究不仅将企业家激情置于一个纵向的时间框架内,动态考察了时间轴个体激情的变化,还特别强调了个体行为是如何影响个体的可控性感知并进而对激情产生作用的,这对研究激情的前因变量是一个崭新的视角。

3. 目标追求

工作激情还会受到员工不同的目标追求倾向影响,并将进一步影响到员工工作状态。Bélanger等(2015)基于监管模式理论探讨了个体如何追求目标实现的路径,用激情的两种形态解释了员工压力和倦怠产生机制。他们认为,个体在实现目标过程中,会遵循两种模式,行动导向和评估导向。行动导向是不对新状态进行价值预估,而是直接由当前状态转向新的状态,这种模式将导致和谐型激情;评估导向是个体先对当前状态和新状态的价值进行评估和比较,这刺激了对预期结果可能性的外生体验和非自主性动机,将导致强迫型激情。

4. 个体创业行为

Dalborg和Wincent(2015)分析了“拉式创业”和“推式创业”对激情产生的不同效应,前者为“具有吸引力的、潜在获利性的商业机会吸引个体产生创业行为”,而后者是因为一些负面原因如对现有雇佣状态不满意、失业或者工作受挫等因素推进的创业行为,他们认为拉式创业更容易生成激情,并且受到自我效能感的中介作用。Gielnik等(2015)认为,创业努力行为反过来也会作用于创业激情。他们认为新创企业的过程及自由选择会影响到产生创业激情的机制,前者起到中介作用,后者起到调节作用。这种情绪—行为互为因果的研究思路较之以往有很大的创新,突破了激情—行为的传统逻辑假设路径,考察行为方式对激情影响的反作用,对于深入分析二者交互效应是很有意义的探索。

(二)团队层面

在团队层面领导—员工交互效应中,领导行为会对员工工作激情产生作用。Afsar等(2016)进行了一项领导力和员工个体亲环境行为的整合研究,认为灵魂型领导行为会触发个体内在动机及激情,并进而导致个体产生亲环境行为。他们提出从灵魂型领导弥散到组织层面的工作精神会促使个体产生激情,即个体激情会受到领导行为和组织支持影响。类似地,真我型领导独特的行事风格会让员工体悟到管理者对他们的情感性支持和工具性支持,极大地触发员工主动参与的和谐型激情,并有可能降低甚至消除被迫从事工作的情绪即强迫型激情(秦伟平和赵曙明,2015)。在工作情境中,直接主管与员工个体接触较多,他们的领导行为往往被员工所感知和关注,领导风格对员工工作激情的产生有潜移默化的影响。然而,当前着眼于团队层面上因变量的研究成果较少,基本都是围绕团队领导行为展开,团队层面其他因素对激情的影响机制还存在较大的研究空白,这对于系统地把握工作激情作用机制可能是一个现实缺憾。

(三)组织层面

组织层面对于工作激情的影响主要集中于自主性支持环境。工作自主性是工作激情的影响因素,能正面预测和谐型激情,负面预测强迫型激情(Fernet等,2014)。Liu等(2011)认为,工作场所的自主性支持能提供给员工自我决定的自由意志,让他们可以自我决定和寻求机会,根据个体目标和兴趣而不是外界控制和约束来选择自己的行为,更容易在将对工作的态度自主内化为个体价值观,有助于和谐型激情的形成(Liu等,2011)。除此之外,团队自主性支持和部门自主性支持对个体和谐型激情的形成也有显著的积极影响。这项研究整合了个体、团队、组织层面的自主性,认为自主性支持营造了宽松的组织环境,是当前工作激情文献中为数不多的跨层系统研究,具有显著的理论意义和实践指导价值。然而,组织层面的文化、战略、制度等因素对员工工作激情有怎样的作用?当前研究并未提供解答,组织层面对个体工作激情的探索还在继续。

五、工作激情的影响

相对于前因研究,工作激情结果变量的研究比较丰富,可从个体、团队及组织三个层面对研究成果进行梳理。

(一)个体层面

1. 内隐体验

(1)个体情绪/幸福感

工作中个体经常能获得成功和失败的体验。当遭遇失败体验时,和谐型激情会促发个体产生对自身状态的情绪判断,通过自我同情和自我宽恕来调整自己对失败做出合理反应,而强迫型激情则因为害怕自我同情而与自我同情负相关,会产生一系列非适应性结果,如焦虑、攻击性,甚至不愿意配合外界助其自我同情提升的干预计划(Schellenberg等,2016)。Verner-Filion等(2012)探讨激情在情绪预测精度中的调节作用,发现和谐型激情对积极或消极情绪都有更高的预测精度,而强迫型激情则不是一个显著的调节因子,个体瞬间情绪状态如何要看人们哪种激情被激活,这意味着考察个体情绪状态不仅要关注个体激情本身,关注和谐型激情可能更有意义。概括起来,和谐型激情在积极情绪的预测以及预测精度上要优于强迫型激情,后者则与积极情绪负相关或者不相关。Schellenberg和Bailis(2015)还提出和谐型激情对幸福感的影响机制可以叠加和交互,而这些体验不受制于该行为的时间差异影响,印证了激情对幸福感及其内部成分的交互作用。此外,工作场所员工的和谐型激情能在一定时间段内提升快乐水平,减少郁闷症候,提高幸福感(Forest等,2012)。大量关于激情与幸福感研究佐证了和谐型激情与

积极情绪/归属感/幸福感正相关、强迫型激情与积极情绪/归属感/幸福感负相关或不相关结论的稳定性(Philippe等,2009a;Stenseng等,2015;St-Louis等,2016),对于把握在工作场所个体和谐型激情作用机制进行微观层面的具象分析是很有意义的尝试,并能给员工人力资源管理实践提供直观的理论依据。

(2)卷入/沉浸体验

和谐型激情员工在工作中专注力和认知参与度更高,往往工作表现更出色;强迫型激情员工则与工作认知注意力负相关,不容易形成高卷入的认知参与感(Ho等,2011)。由此,和谐型激情个体易于产生沉浸体验(Lavigne等,2012),强迫型激情个体往往会对偏好行为反复思虑,这将妨碍他们形成沉浸式体验,并进而影响积极情绪体验,因此强迫型激情与沉浸偏好行为并无显著关联(Carpentier等,2012)。这些个体认知论视角对工作激情及绩效作用机制的研究,比较了工作激情两种形态不同的认知特点,从认知规律角度阐释了和谐型激情与沉浸体验相关的内部传导机制,视角比较独特。

(3)职业倦怠

和谐型激情个体易于在喜好的工作中卷入,增加了工作满意度和减少了工作冲突而不易产生倦怠,强迫型激情个体则因为不是真正喜爱工作,容易增加冲突并导致工作倦怠(Lavigne等,2012;Vallerand等,2010)。Fernet等(2014)通过纵向实证研究揭示了工作激情与职业倦怠的关系,认为激情是解释职业倦怠的动机因子。强迫型激情对情绪衰竭和人格解体都存在显著非直接效应,并进而影响个体职业倦怠体验。这些研究从个体内隐体验、工作自主性以及人际冲突等视角阐释激情对倦怠的作用机理。一个基本共识是和谐型激情不易而强迫型激情有可能导致职业倦怠。但是,职业倦怠的前因非常复杂,激情对倦怠影响的情境机制还存在探讨的空间。

(4)个体组织认同

在工作场所中,激情会影响员工对他们工作需求和资源评估,赋予员工以契合工作导向的方式来评价工作特质。和谐型激情员工会更多地感受到管理支持及更低的工作负荷;强迫型激情员工则把工作资源视为感知障碍,把需求视为额外负担(Lavigne等,2014)。Kong(2016)进一步证实,和谐型激情与组织认同正相关,在高正念和低正念个体中均能导致组织认同,而强迫型激情与组织认同却受到正念的调节,即低正念个体的强迫型激情与组织认同正相关,高正念个体却不显著。

2. 外显状态与行为

(1)生理健康

St-Louis等(2016)进行了一项激情对个体身体健康及主观幸福感的综合研究,发现和谐型激情与满意感、健康状态正相关;强迫型激情则与参与活动中身体损伤的体征正相关,其中的传导机制为“自我忽视”,并且因为在行为中反复思虑而与创伤后应激障碍(post-traumatic stress disorder,PTSD)存在相关性。和大多围绕心理和行为因素的工作激情研究不同,这项研究考察了激情心理状态对生理指征的影响,激情结果变量的探讨比较独到,视角和结论具有显著理论创新性。因为涉及医学指标,研究取样难以在组织情境的工作场所进行,但其中探索强迫型激情个体由于自我忽视导致的健康损害,对于实践中的员工管理是很有意义的理论指导。

(2)个体创造力

工作激情有助于形成创造力。工作激情高的个体更愿意提升自己探索知识的认知能力,更具有强烈的自我实现感知;当他们应用现有知识实现职业支持时,会促发自我认同,由此具有更高的创业意向(Clercq等,2011)。Liu等(2011)提出了一个基于团队成员工作和和谐型激情的

创造力生成机制综合模型。他们认为,组织自主性支持和个体自主性导向有利于个体形成工作和谐型激情,而和谐型激情能正面促进个体创造力,和谐型激情在组织自主性支持和个体自主性导向转化为团队成员工作创造力过程中扮演着关键角色。组织自主性支持既包括团队层面的,也包括团队嵌入其中的部门层面的,由多层情境自主性支持和个体自主性导向共同作用的和谐型激情这一构念比既往研究中单一解释个体工作创造力究竟是内生变量还是外生变量导致的更有说服力。这个视角突破了传统研究中基于个体或基于情境对和谐型激情影响机制的探索,着眼于内部和外部因素对和谐型激情和个体创造力的共同作用和交互效应,视角和观点都是极大的创新。

(3)工作—家庭冲突

强迫型激情个体难以从工作行为中释放出来,因此会在工作及生活之间制造冲突(Vallerand等,2010)。Caudroit等(2011)考察了激情对工作—家庭冲突及闲暇活动的作用,发现和谐型激情和强迫型激情对工作—家庭冲突及闲暇活动的影响存在差异,和谐型激情与工作家庭冲突负相关,而与闲暇活动行为正相关(Caudroit等,2011),强迫型激情则因为增加了工作时间相应地减少留给家庭和私生活的时间,容易造成更多的工作家庭冲突。

(4)反常行为

工作激情会影响个体在工作场所表现出的行为方式。在工作中,为了实现目标,个体是采取主流行为还是激进行为?Gousse-Lessard等(2013)等将激进行为理解为个体实现某一特定目标同时不利于另一个有价值目标的路径机制,与主流行为相比激进行为是一种反常行为。强迫型激情往往倾向于激进的行为方式,而和谐型激情个体不会不计成本地实现目标,其行为方式往往是主流和常规的(Gousse-Lessard等,2013)。甚至,低正念情境下,强迫型激情会导致不道德亲组织行为(Kong,2016)。虽然这种行为是有利于组织的,但基于强烈的组织认同导致不择手段的亲组织行为有悖于常规路径,所以,强迫型激情对于反常行为具有一定的预测性。从文献发表的时间节点上看,笔者推测,带有“执念”色彩的工作激情对反常行为的研究可能仍将持续。

(5)粗暴行为

激情对个体行为选择具有显著的调节作用。和谐型激情与强烈而稳定的认同感相关联,表现出和平的、非暴力行为;强迫型激情个体处于威胁性认同环境中,容易引致憎恨情绪及攻击性极端行为(Rip等,2012;Philippe等,2009b)。鉴于强迫型激情对粗暴行为的指向性,Birkeland和Nerstad(2016)进一步考察了强迫型激情与工作场所粗暴行为的关系,纵向实证研究表明,强迫型激情代表了一种机能失调的激励力,可能导致一些负面情绪如失礼、自负、耻辱,可以考虑为工作场所粗暴的前摄因素,并且这种关系不会随着时间的变迁发生改变而是保持相对恒定。

综上,尽管存在个别研究因为取样特殊性并未在实地工作情境中展开讨论,但激情二元模型对个体内隐体验和外部行为状态在组织情境中的预测性已基本在学界达成了比较普遍的一般共识。和谐型激情能预测幸福感、认同感、卷入度等积极情绪,强迫型激情则有可能伴随消极情绪或与积极情绪不相关,焦虑、沮丧等情绪可能会进一步导致攻击性、工作场所粗暴等外显行为。

(二)团队层面

1. 表露和感染

工作场所中,企业家激情不仅会持续性地停留在企业家个体层面,还会由于企业家激情的展示感染组织中的其他员工(Cardon等,2008)。按照是否展示正面、负面情绪,可以分成自负型

企业家、开放感染型企业家、封闭型企业家以及恐吓型企业家,企业家激情展示会通过下属模仿的感染过程引致员工产生类似表现。Cremer和Ouden(2009)也通过实验研究发现,强化激情的概念使得参与者更能接受公平理念,激活个体工作激情会使人们更关注事态处理的方式。组织中的当权者展示工作激情,会使下属产生更多的密切跟进行为;而激情与公平的联系也会导致人们更强烈地对程序规则披露作出行为反应,当权者激情展示对其与跟进者行为反应存在显著调节效应。既往研究大多探讨单一层面激情的影响,这两项研究却揭示了工作激情在人际交互中的效应,赋予了工作激情横向弥散的动态机制。

2. 人际关系维护

和谐型激情个体比强迫型激情个体在人际交往中亲密关系具有更高水平的自我决定动机,人际关系质量也更高(Sequin-Levesque等,2003)。Richie等(1997)等基于扎根理论,用半结构化深入访谈的方法进行了一项美国黑人和白人女性职业发展的定性研究,发现对工作充满激情的职场女性主要是依靠内在高标准去评价成功,并十分关注任务和关系的平衡;她们与他人保持强联系,对自己的地位有清醒的认识,并致力于通过自身努力创造更加公平的环境为妇女和美国黑人提高工作条件,对工作充满激情的女性更加关注关系和职业定位。Jowett等(2012)考察了行为激情对人际关系的影响,发现和谐型激情个体充分考虑与他人的关系,参与行为开放性和灵活性更高,致力于在维护和提高关系质量上投入必要的时间和精力,更能预测适应性人际关系状态,并与人际关系满意度正相关而与人际冲突负相关。和谐型激情个体更注重人际关系的维护,并更具有良好人际关系的适应性,已得到大多数学者的认可。但是,人际关系对工作激情的影响,目前的文献却没有提供系统解答。

3. 团队目标设置

Thorgren和Wincent(2013)基于自我决定理论及目标设置理论探讨激情与挑战性目标的关系进行了一项跨层研究。他们发现在项目情境中,领导者和和谐型激情和强迫型激情都会加速团队的目标设置过程,因其增加了目标设置过程的相似性并将导致降低目标设置的难度和挑战性。这对激情在工作场所的实践效应以及经典目标设置理论的内涵是很有意义的补充。

工作激情作用于团队层面影响的文献相对较少,作用于团队氛围、团队凝聚力、团队绩效、团队创新等团队层面的结果变量尚存在巨大的研究空间。此外,由个体到团队、由团队到个体的跨层研究难度较大,作用机理也更复杂,甚至存在多重交互作用(Liu等,2011),这可能也是学界对这一命题有所回避的原因之一。

(三)组织层面

1. 投资决策

在风险投资决策行为中,工作激情扮演怎样的角色?Chen等(2009)的研究回答了这个问题。他们将工作激情与商业计划的准备状态作了对比,发现在商业计划展示的情境中,激情这一构念由两个相区别却存在联系的元素构成——描述情感的“激情”和描述认知的“准备状态”,前者可以从面部表情、肢体动作、语音音调及其他非语言因素呈现,后者则从展示的语言实质内容体现出来。通过质性研究、实验研究及场域研究发现,准备状态对风险投资决策有显著影响,而情感成分激情的影响却并不显著。这项研究的创新之处在于,与激情二元模型不同,并没有关注和谐型和强迫型等动机因素导致激情类型差异,而是在对构成的认知及情感成分剖析的基础上,对比其对投资决策的影响,视角比较新颖独特。然而这种划分在可操作性上可能不如激情二元模型便于展开讨论,后续研究还存在跟进余地。

2. 创新

领导者创新行为是组织创新的重要表现形态。学者们大多认同激情会导致更多的创新努

力行为(Chen等,2009),并对绩效产生积极效应。但二者的作用机制却存在差异:和谐型激情同时通过动机通道和情感通道作用于认知机制进而影响创新性绩效;强迫型激情仅通过动机通道作用于认知机制从而影响创新性绩效(宋亚辉等,2015)。

除了对创新的直接影响,学者们还考察了工作激情对创新影响过程中的外部调节因素。Klaukien等(2013)认为工作中的和谐型激情和强迫型激情都有利于经理作出探索新产品机会的决策,但和谐型激情与创新的正向关系会受到个体对外部兴奋刺激的调节,已经处于高位的和谐型激情并不会受到外部兴奋环境刺激进一步增加积极情绪体验,那么经理的工作激情也不会影响他们对风险的感知及对竞争者/资源的控制;而强迫型激情与创新的关系则受到外部兴奋刺激显著正向调节。Patel等(2015)认为和谐型激情和强迫型激情都能导致高度工作创新性,对项目绩效有正面效应,但二者效应对环境特性的依存却有差异。在动态环境中,强迫型激情领导者面对不稳定性更多地关注不可预测的变化,任务控制更有价值,导致更高的项目绩效;而在高度复杂性环境中,和谐型激情领导者更能整合异质环境因素,绩效更高(Patel等,2015)。这两项研究综合考察了和谐型激情与强迫型激情对创新结果的作用,并着重探讨了环境特性对激情效应的作用机制,提供了领导者工作激情与环境适应性及创新绩效关联的佐证,内外部整合的视角在工作激情研究中是比较有意义的尝试。

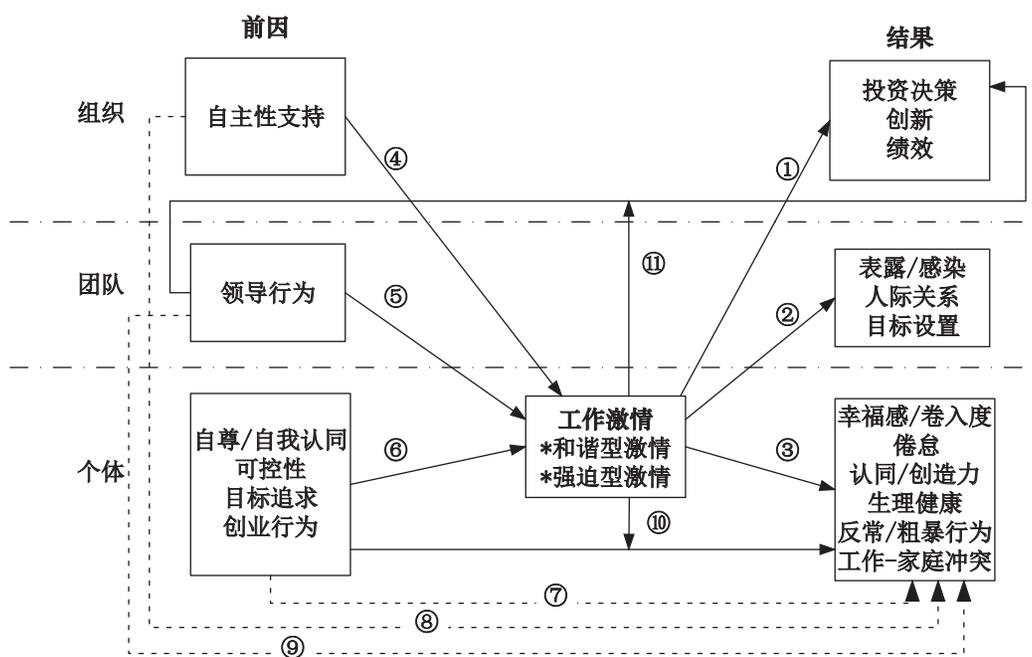
3. 绩效

工作激情有利于正面促进组织绩效。工作激情使企业家为了追求预期组织目标而努力投入到各种角色身份活动中,并在与外部环境匹配中努力自我调节,克服挑战,获得成果(Cardon等,2009)。Sirén等(2016)认为CEO变革型领导行为对公司绩效有直接作用,而和谐型激情作为调节变量会强化二者关系,强迫型激情则不然。Ho和Pollack(2014)从社会网络特征角度研究了企业家激情与财务绩效的关系,发现在社会网络中,和谐型激情企业家具有较高出度中心特征(如更倾向于寻求伙伴探讨工作问题),会增加公司财务绩效;而强迫型激情企业家具有较低入度中心特征(如他们不愿意被人接近),导致公司财务绩效减少。高科技企业中,工作激情会通过个体目标追求的动机性过程而与企业增长相联系(Drnovsek等,2016)。Vallerand等(2007)测试了两种激情与绩效实现的关系,发现和谐型激情是一种积极的行为投入,通过掌握目标或者直接导致预测刻意训练行为,并对绩效实现具有直接正面影响;强迫型激情则对绩效实现具有直接负面影响。与强迫型激情相比,和谐型激情更能促发个体强烈的工作意向(Zigarmi等,2016),而个体努力工作能正面促进组织绩效。这些观点基本是遵循个体目标或者努力行为有助于组织绩效增长的路径。另外,工作激情对绩效的影响还应考察内外部的匹配性和适应性。“个体—组织”和“需求—能力”两种匹配感知会调节激情和绩效的关系(Astakhova和Porter,2015)。总之,工作激情中的和谐型激情有益于组织绩效,而强迫型激情则不能正面预测组织绩效。这些研究对于厘清工作激情在实践中的效应及探索作用于结果变量的情境机制具有一定理论意义,为理解企业家激情、员工工作激情和企业绩效及行为的关系提供了实证依据。

六、结论与未来研究展望

通过对经典文献和最新主流文献的梳理分析,本文提出工作激情研究的逻辑框架,跨层整合模型如图3所示。

目前学者们探讨该命题大多沿袭四条路径:一是直接探测工作激情在工作场所的效应,重在分析工作激情二元类型分别对个体、团队及组织的影响机制,如图中①②③,这部分文献数量较为庞大,成果相对丰富;二是考察工作激情的前因,哪些因素会促发个体产生工作激情,仍



资料来源:作者整理分析。

图3 工作激情研究视角及路径跨层整合模型

然从个体、团队、组织三个层面进行解读,如④⑤⑥;三是探讨工作激情在组织—组织、个体—个体、组织—个体等作用中的角色,关注其作为中介变量的传导机制,如⑦⑧⑨;四是工作激情调节各层次变量作用的情境机制,考察激情对个体—个体、组织—个体等过程中的调节效应,如⑩。进一步梳理我们发现:

第一,学者们对工作激情作用效应的研究相对丰富,结果变量在个体、团队、组织三个层面均有系统研究。如在个体层面,涉及内隐体验、外显行为及状态,关注话题的深度与广度显著甚于前因研究。相比之下,调节作用的探讨少于直接效应的研究。第二,聚焦于团队层面工作激情的研究相对比较匮乏,探讨团队层面前因机制的更为稀缺,但正因为存在研究缺口,该视角的成果得到了权威期刊诸如JAP、JASP的青睐(Liu等,2011;Thorgren和Wincent,2013)。第三,研究设计以调查法为主,Vallerand所代表的研究团队(Vallerand等,2003;2007;2010;Lalande等,2015;St-Louis等,2016)更倾向于用一组调查数据或是纵向调查跟踪考察结论的稳定性。偶见实验法、质性研究、逻辑演绎等方法,研究方法日趋成熟,但更多尝试其他研究方法进一步验证结果的稳定性可能是有意义的尝试。第四,本土研究仍然比较滞后。国外系统研究兴起于本世纪初,特别是近三年对该命题的关注度显著提高,原因可能是伴随着创新创业研究的兴起,工作激情相较于其他构念能更好地解释组织创新或员工创造力,但本土研究却在研究方法、视角及内容上都存在比较明显的缺憾,当前工作激情研究的文献无论是数量还是质量上都无法满足理论和实践的诉求。本文系统性地回望和梳理了工作激情研究的视角、层面、前因及结果变量,为未来研究的跟进提供了基础和框架,具有延展性和可行性。鉴于目前工作激情研究的结果与缺口,本文认为未来可以在如下几方面展开探讨:

(一)进一步考察工作激情的作用机制和动态变化机制

与个体情绪状态、自我评价等构念不一样的是,工作激情既包含认知成分,又包含情感成分,可能对创新绩效、创业潜能、职业倦怠有良好的解释力。目前关注的焦点大多集中于激情的

直接效应,特别是将其作为调节变量考察主效应存在的边界条件的研究还比较少,但这样的成果往往具有直观的实践指导意义(Sirén等,2016;Verner-Filion等,2012)。再者,激情形成和消退动态机制的动态研究相对较少(Collewaert等,2016),而工作激情作为一种强烈的情绪状态,往往会随着时间的推移衰减,其中机理如何?如何延续及维护?除此之外,工作激情还会在组织内部进行横向扩散,已有研究大多着眼于领导者激情被员工所识别与感知,那么员工个体的工作激情如何被直接主管所感知?这种感知又会产生怎样的结果?深入挖掘工作激情的纵向变化机制和横向扩散机制具有显著的理论意义及实践价值。

(二)工作激情前因变量跨层系统性研究

文献梳理发现,当前对工作激情前因变量的探索显著少于结果变量的研究成果。再者,学者们相对偏好关注某一层次变量(组织、团队、个体)对工作激情的影响,这在机制探索的前期不失为一种易于展开研究设计、剖析问题比较深入的做法,但随着成果的逐渐丰富,仅局限于某一方面而忽略了与其他层次变量的交互性,可能缺乏对工作激情的全局视野考察,也不利于解读跨层变量错综复杂的交互效应,降低了研究的实践指导意义。也有学者已经进行过系统性跨层研究的尝试,Liu等(2011)等考察组织自主支持、团队自主支持及个体自主导向对和谐型激情进而创造力的影响,刻画了捕捉个体创造力影响因素的全局画面,这种系统性设计的理念无论是理论意义还是实践价值都比局限于单一层面的研究更饱满和丰沛。遗憾的是,目前类似的跨层研究并不多,还存在比较大的探讨空间。

(三)工作激情二元结构内部交互作用

由于工作激情存在二元结构,不同类型激情对这些结果变量的影响机制存在显著差异,这在以往研究中已得到验证。然而,具有多重特质并受到人际关系、组织制度等外部影响的个体可能并不那么纯粹,并非完全受内在因素驱动“发自肺腑热爱”的和谐型激情或者“屈从于外部评价”的强迫型激情,可能两者兼而有之。那么当工作激情的两种类型在同一个人身上起交互作用时,会呈现出怎样的效应?目前的研究并未提供答案,未来可着眼于二元类型的交互特性进行作用机制的探索。

(四)研究设计的进一步完善

激情二元结构模型的提出者Vallerand所在团队倾向于用多项调查或纵向调查考察结论的稳定性,一些权威期刊如AMJ、JAP、JASP也更支持若干项研究检验假设的研究方法,但在我们检索到的文献中,用一项调查的数据来支撑结论的做法仍然是主流。未来可以考虑引进其他的研究方法如实验法,或者更多地采用纵向研究方法,以时间序列视角切入对个体工作激情状态的动态考察,这对于理解激情形成及作用的轨迹会有更加精准的把握,同时也规避了横断研究无法探测“原因变量在前,结果变量在后”因果关系的问题。如Collewaert等(2016)发表于JMS的文章用纵向研究跟踪了创业者激情的动态变化轨迹,探测因果关系无疑更具有说服力。

(五)工作激情的本土化研究

现有成果大多根植于美国文化背景,与国外研究相比,本土研究无论是数量还是质量都相对比较滞后。然而由于显著的文化差异,本土员工个体工作激情的形成及影响机制具有情境的特殊性,展开本土工作激情的研究具有显著的理论意义和现实意义。

1. 高权力距离使得本土员工愿意并且习惯于接受组织制度安排的角色并履行角色应尽的义务。在组织内部,职位低者对职位高者尊敬和服从成为本土企业员工角色内容之一,尤其是一些传统行业的国有企业、大型企业,高权力距离起了良好的维系和协调组织结构的作用(陈东平,2008)。前文已述自主倾向以及团队、组织自主支持有利于员工和谐型激情的形成(Liu等,2011),而本土高权力距离的组织结构在组织支持、团队支持方面可能与美国文化背景

中的企业相比存在差异。

2. 非完全合作的集体主义文化。相比美国,中国文化更强调集体主义以及人与人之间的合作,但作为个人主义原动力的家庭观念也根深蒂固。溯及农耕文化的集体主义和家庭生活方式代表的个人主义将会在中国长期共存(陈东平,2008)。中国员工更倾向于维持良好的人际关系,在团队中保全和实现自我。本土文化的集体主义特征强于美国,但本身不全是合作的,因而弱于日本。这种介于两者之间特殊的集体主义文化形态使得我们可以推测,本土情境下职场人际关系的复杂性可能导致员工个体工作激情的形成和效应都存在特殊性。

3. 较高的不确定性规避。中国人相对缺乏特立独行的冒险精神,在组织中强调规范管理,倾向于稳定的工作环境,并希望规避工作中的不确定因素。在这种环境和氛围中员工工作激情的行为表现和影响因素可能也成为值得考虑的命题。

主要参考文献

- [1]Afsar B, Badir Y, Kiani U S. Linking spiritual leadership and employee pro-environmental behavior: The influence of workplace spirituality, intrinsic motivation, and environmental passion[J]. *Journal of Environmental Psychology*, 2016, 45(1): 79-88.
- [2]Astakhova M N, Porter G. Understanding the work passion-performance relationship: The mediating role of organizational identification and moderating role of fit at work[J]. *Human Relations*, 2015, 68(8): 1315-1346.
- [3]Baum J R, Locke E A. The relationship of entrepreneurial traits, skill, and motivation to subsequent venture growth[J]. *Journal of Applied Psychology*, 2004, 89(4): 587-598.
- [4]Bélanger J J, Pierro A, Kruglanski A W, et al. On feeling good at work: the role of regulatory mode and passion in psychological adjustment[J]. *Journal of Applied Social Psychology*, 2015, 45(6): 319-329.
- [5]Birkeland I K, Nerstad C. Incivility is(not) the very essence of love: Passion for work and incivility instigation[J]. *Journal of Occupational Health Psychology*, 2016, 21(1): 77-90.
- [6]Cardon M S. Is passion contagious? The transference of entrepreneurial passion to employees[J]. *Human Resource Management Review*, 2008, 18(2): 77-86.
- [7] Cardon M S, Wincent J, Singh J, et al. The nature and experience of entrepreneurial passion[J]. *Academy of Management Review*, 2009, 34(3): 511-532.
- [8] Carpentier J, Mageau G A, Vallerand R J. Ruminations and flow: Why do people with a more harmonious passion experience higher well-being?[J]. *Journal of Happiness Studies*, 2012, 13(3): 501-518.
- [9] Caudroit J, Boiché J, Stephan Y, et al. Predictors of work/family interference and leisure-time physical activity among teachers: The role of passion towards work[J]. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 2011, 20(3): 326-344.
- [10]Chen X P, Yao X, Kotha S. Entrepreneur passion and preparedness in business plan presentations: A persuasion analysis of venture capitalists' funding decisions[J]. *Academy of Management Journal*, 2009, 52(1): 199-214.
- [11]Clercq D, Honig B, Martin B. The roles of learning orientation and passion for work in the formation of entrepreneurial intention[J]. *International Small Business Journal*, 2011, 31(6): 652-676.
- [12]Collewaert V, Anseel F, Crommelinck M, et al. When passion fades: Disentangling the temporal dynamics of entrepreneurial passion for founding[J]. *Journal of Management Studies*, 2016, 53(6): 966-995.
- [13]Cremer D D, Ouden N D. "When passion breeds justice": procedural fairness effects as a function of authority's passion[J]. *European Journal of Social Psychology*, 2009, 39(3): 384-400.
- [14]Dalborg C, Wincent J. The idea is not enough: The role of self-efficacy in mediating the relationship between pull entrepreneurship and founder passion-a research note[J]. *International Small Business Journal*, 2015, 33(8): 974-984.
- [15]Drnovsek M, Cardon M S, Patel P C. Direct and indirect effects of passion on growing technology ventures[J]. *Strategic Entrepreneurship Journal*, 2016, 10(2): 194-213.

- [16]Fernet C, Lavigne G L. Fired up with passion: Investigating how job autonomy and passion predict burnout at career start in teachers[J]. *Work & Stress*, 2014, 28(3): 270–288.
- [17]Forest J, Mageau G A, Crevier-Braud L, et al. Harmonious passion as an explanation of the relation between signature strengths' use and well-being at work: Test of an intervention program[J]. *Human Relations*, 2012, 65(9): 1233–1252.
- [18]Gielnik M M, Spitzmuller M, Schmitt A, et al. “I put in effort, therefore i am passionate”: Investigating the path from effort to passion in entrepreneurship[J]. *Academy of Management Journal*, 2015, 58(4): 1012–1031.
- [19]Gousse-Lessard A S, Vallerand R J, Carbonneau N, et al. The role of passion in mainstream and radical behaviors: A look at environmental activism[J]. *Journal of Environmental Psychology*, 2013, 35(5): 18–29.
- [20]Ho V T, Pollack J M. Passion isn't always a good thing: Examining entrepreneurs' network centrality and financial performance with a dualistic model of passion[J]. *Journal of Management Studies*, 2014, 51(3): 433–459.
- [21]Ho V T, Wong S S, Lee C H. A tale of passion: Linking job passion and cognitive engagement to employee work performance[J]. *Journal of Management Studies*, 2011, 48(1): 26–47.
- [22]Jowett S, Lafrenière M A K, Vallerand R J. Passion for activities and relationship quality: A dyadic approach[J]. *Journal of Social and Personal Relationships*, 2012, 30(6): 734–749.
- [23]Klaukien A, Shepherd D A, Patzelt H. Passion for work, nonwork-related excitement, and innovation managers' decision to exploit new product opportunities[J]. *Journal of Product Innovation Management*, 2013, 30(3): 574–588.
- [24]Kong D T. The pathway to unethical pro-organizational behavior: Organizational identification as a joint function of work passion and trait mindfulness[J]. *Personality & Individual Differences*, 2016, 93(4): 86–91.
- [25]Lafrenière M A K, Bélanger J J, Sedikides C, et al. Self-esteem and passion for activities[J]. *Personality & Individual Differences*, 2011, 51(4): 541–544.
- [26]Lalande D, Vallerand R J, Lafrenière M K, et al. Obsessive passion: A compensatory response to unsatisfied needs.[J]. *Journal of Personality*, 2015, 85(2): 1–16
- [27]Lavigne G L, Crevier-Braud J F L. Passion at work and burnout: A two-study test of the mediating role of flow experiences[J]. *European Journal of Work & Organizational Psychology*, 2012, 21(4): 518–546.
- [28]Lavigne G L, Forest J, Fernet C, et al. Passion at work and workers' evaluations of job demands and resources: a longitudinal study[J]. *Journal of Applied Social Psychology*, 2014, 44(4): 255–265.
- [29]Liu D, Chen X P, Yao X. From autonomy to creativity: a multilevel investigation of the mediating role of harmonious passion.[J]. *Journal of Applied Psychology*, 2011, 96(2): 294–309.
- [30]Mageau G A, Carpentier J, Vallerand R J. The role of self-esteem contingencies in the distinction between obsessive and harmonious passion[J]. *European Journal of Social Psychology*, 2011, 41(6): 720–729.
- [31]Mageau G A, Vallerand R J, Charest J, et al. On the development of harmonious and obsessive passion: The role of autonomy support, activity specialization, and identification with the activity[J]. *Journal of Personality*, 2009, 77(3): 601–646.
- [32]Marsh H W, Vallerand R J, Lafrenière M A K, et al. Passion: Does one scale fit all? Construct validity of two-factor passion scale and psychometric invariance over different activities and languages[J]. *Psychological Assessment*, 2013, 25(3): 796–809.
- [33]Patel P C, Thorgren S, Wincent J. Leadership, passion and performance: A study of job creation projects during the recession[J]. *British Journal of Management*, 2015, 26(2): 211–224.
- [34]Philippe F L, Vallerand R J, Lavigne G L. Passion does make a difference in people's lives: A look at well-being in passionate and non-passionate individuals[J]. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 2009a, 1(1): 3–22.
- [35]Philippe F L, Vallerand R J, Richer I, et al. Passion for driving and aggressive driving behavior: A look at their relationship[J]. *Journal of Applied Social Psychology*, 2009b, 39(12): 3020–3043.
- [36]Rip B, Vallerand R J, Lafrenière M A K. Passion for a cause, passion for a creed: On ideological passion, identity threat, and extremism[J]. *Journal of Personality*, 2012, 80(3): 573–602.
- [37]Schellenberg B J I, Bailis D S. Can passion be polyamorous? The impact of having multiple passions on subjective well-being and momentary emotions[J]. *Journal of Happiness Studies*, 2015, 16(6): 1365–1381.

- [38]Schellenberg B J I, Bailis D S, Mosewich A D. You have passion, but do you have self-compassion? Harmonious passion, obsessive passion, and responses to passion-related failure[J]. *Personality & Individual Differences*, 2016, 99(1): 278–285.
- [39]Sirén C, Patel P C, Wincent J. How do harmonious passion and obsessive passion moderate the influence of a CEO's change-oriented leadership on company performance?[J]. *The Leadership Quarterly*, 2016, 27(4): 653–670.
- [40]Stenseng F, Forest J, Curran T. Positive emotions in recreational sport activities: The role of passion and belongingness[J]. *Journal of Happiness Studies*, 2015, 16(5): 1117–1129.
- [41]St-Louis A C, Carbonneau N, Vallerand R J. Passion for a cause: How it affects health and subjective well-being[J]. *Journal of Personality*, 2016, 84(3): 263–276.
- [42]Thorgren S, Wincent J. Passion and habitual entrepreneurship[J]. *International Small Business Journal*, 2015, 33(2): 216–227.
- [43]Thorgren S, Wincent J. Passion and challenging goals: Drawbacks of rushing into goal-setting processes[J]. *Journal of Applied Social Psychology*, 2013, 43(11): 2318–2329.
- [44]Vallerand R J, Paquet Y, Philippe F L, et al. On the role of passion for work in burnout: A process model[J]. *Journal of Personality*, 2010, 78(1): 289–312.
- [45]Vallerand R J, Salvy S J, Mageau G A, et al. On the role of passion in performance[J]. *Journal of Personality*, 2007, 75(3): 505–534.
- [46]Verner-Filion J, Lafrenière M A K, Vallerand R J. On the accuracy of affective forecasting: The moderating role of passion[J]. *Personality and Individual Differences*, 2012, 52(7): 849–854.
- [47]Wolf E B, Lee J J, Sah S, et al. Managing perceptions of distress at work: Reframing emotion as passion[J]. *Organizational Behavior & Human Decision Processes*, 2016, 137(11): 1–12

A Literature Review of Work Passion and Prospects

Jiang Yunjie^{1,2}, Zhang Lüyi¹, Huang Qing¹, Jiang Chunyan¹

(1. *School of Business, Nanjing University, Nanjing 210093, China;*

2. *Communication University of China Nanjing, Nanjing 211172, China*)

Abstract: Work passion is defined as a strong inclination toward work to which people are willing to devote time and energy, which has good explanatory power over burnout, creativity, well-being and performance in the workplace. Based on the recent mainstream research, this paper makes a comprehensive review of the research on work passion. Firstly, it elaborates the origin, connotation and context of work passion, and then summarizes the static and dynamic theoretical perspectives of the research on work passion. Secondly, on the basis of systematically analyzing the antecedents and outcome variables of work passion, a multilevel integration model is put forward. Finally, this paper explores the future research directions, which aims to provide theoretical references for the study of staff management practice in the workplace and the research of work passion in China. This paper has some significance in the fields of innovation and creativity, employee well-being, workplace interpersonal relationship and so on.

Key words: work passion; harmonious passion; obsessive passion; integration model

(责任编辑: 墨 茶)