

工作繁荣研究的动态演进与整合框架

李正东,邓安茹

(上海应用技术大学 人文学院,上海 201418)

摘要:全球数字化转型进程飞速加快,随之而来的工作挑战危机四伏,而工作繁荣作为一种积极的心理状态有助于缓解职业倦怠并提高组织效能,近年来已成为组织行为学领域的前沿议题并引起学术界的广泛关注。本文基于文献计量方法与知识图谱技术,对2013—2024年中国知网(CNKI)收录的工作繁荣研究文献进行了系统性分析,从研究热点、研究现状、演变趋势及框架整合等维度揭示了工作繁荣研究的发展脉络。结果表明:(1)当前工作繁荣研究已从概念界定和测量工具开发转向多层面影响因素及作用机制的深入探索,重点关注个体特质、领导行为和组织环境的交互作用;(2)工作繁荣研究正处于快速发展阶段,近年来发文量呈指数增长,但核心作者合作网络松散、机构间协作不足,反映出该领域研究具有较大发展潜力;(3)研究演进轨迹呈现四阶段特征:从概念构建到机制探索,再到多维拓展,最后聚焦于情境深化,研究热点正加速向工作重塑、共享决策等新型管理实践转移,呈现出理论深化与实践应用并重的发展态势;(4)未来研究需重点关注五个方向:跨文化比较研究、新型领导模式的影响路径、工作繁荣的双刃剑效应、职业差异性机制探讨以及纵向追踪设计等。本研究对深化和拓展工作繁荣研究具有一定的启发性,为后续理论创新和实践应用提供了重要参考与方向。

关键词:工作繁荣;动态演进;影响机制;整合框架;知识图谱

中图分类号:F272.92

文献标识码:A

DOI:10.3969/j.issn.1003-8256.2026.03.008

数字化转型使得职场竞争压力不断加剧,工作环境变得越来越复杂,员工在应对“乌卡(VUCA)时代”的挑战时开始出现一系列难以调适的连锁反应。一方面,这种高压环境使员工更容易在工作中累积负面情绪,甚至逐步陷入工作倦怠的困境,导致原本的工作新鲜感和职业活力大幅减退。另一方面,长期的压力累积还可能引发员工的身心健康问题,进一步影响工作效率与生活质量。在此背景下,如何构建可持续的职场能量管理体系,既确保组织效能又维护员工福祉,成为组织行为学研究的重要课题。工作繁荣(Thriving at Work)作为积极心理学和积极组织行为学的前沿概念,为解决这一管理困境提供了新的理论视角。

从积极心理学的视角来看,当个体处于工作繁荣状态时,能够体验到活力和学习力两种感受。活力指个体充满生机、精力充沛,而学习力指个体获取知识的能力^[1]。积极组织行为学则认为,工作繁荣(Thriving at Work)能够激发员工的活力,促进工作绩效提升的同时还能使员工获得幸福感^[2]。然而,国内关于工作繁荣的研究虽起步较晚,但郑晓明等^[3]、韩翼等^[4]学者自2013年起系统介绍并引入之后,在概念本土化、测量工具验证等领域不断取得显著进展,这些研究成果在方法和视角等方面为后续研究开拓了思路。

为了进一步了解工作繁荣研究的动态进展,通过研

究框架梳理探索未来研究的方向与路径,本文采用CiteSpace对我国员工工作繁荣的相关研究进行文献计量和知识图谱的绘制与分析,分析内容包括发文量趋势、核心作者、机构分布特征、关键词共现、时间线图谱等,旨在系统梳理工作繁荣领域的学术发展脉络,构建工作繁荣研究的完整知识体系,从而更全面地把握研究动态以及探索和挖掘有待进一步深化和拓展的研究可能。

1 数据来源与现状描述

1.1 数据来源与研究方法

本研究通过系统检索CNKI中国知网平台的学术期刊文献作为数据来源。因“工作旺盛感”和“工作繁荣”均是由英文“thriving at work”翻译而来,故选择“工作繁荣”和“工作旺盛感”作为关键词进行检索。由于国内工作繁荣的研究文献发表时间始于2013年,所以文献检索时限为2013—2024年,并把学位论文、新闻、图书、期刊征稿等文献以及与本研究主题无关的文献筛掉,最后共获得217篇样本文献。

然后,采用CiteSpace6.2.R4对国内工作繁荣相关研究进行文献计量分析,梳理工作繁荣领域的研究现状,并分析其理论基础、研究热点和核心议题,主要从发文量趋势、核心作者、机构分布、高频关键词和时区

基金项目:国家社会科学基金一般项目(22BSH164)

作者简介:李正东(1980—),男,山东聊城人,博士,教授,研究方向:组织行为与员工发展。E-mail:lzdthu@126.com

变迁等维度进行分析和探讨。在采用 CiteSpace 进行分析时,将时区设置为 2013—2024 年,时间切片设置为 1;节点类型分别设置为作者、机构、关键词;阈值设置为 $TopN=50$ 。最后,对筛选后获得的 217 篇有效文献进行可视化分析,旨在梳理和呈现我国工作繁荣研究领域的研究热点、研究现状以及演变趋势与框架整合进阶。

1.2 发文量趋势分析

文献发表数量可在一定程度上反映领域内的研究现状,工作繁荣相关研究论文的发表数量和年代分布如图 1 所示。时间轴覆盖 2013—2024 年共 12 个观测年度,纵轴记录年发文量。观测周期(2013—2024 年)内年度发文量呈现典型的三阶段演进特征:(1)起步阶段(2013—2016 年),国内学者韩翼等^[4]于 2013 年将工作繁荣的概念引入国内,并阐述其形成前因和影响结果,且当年仅有 2 篇相关文献。发文数量表明,这一阶段国内工作繁荣相关论文数量相对稳定在 2 篇,研究方兴未艾。工作繁荣相关发文量 2015 年增幅较为明显,从 2014 年的 2 篇增长到 4 篇。但是,总体数量上依然有限。(2)初步发展阶段(2017—2020 年),进入这个阶段,年发文量逐步攀升,从 7 篇扩展到 19 篇,对于工作繁荣的研究得到了越来越多的关注。(3)快速发展阶段(2021—2024 年),进入 2021 年之后,相关研究呈现类指数型增长态势,2024 年发文量突破 51 篇。这表明由于职场环境变革的复杂性,工作的不确定性与员工心理健康挑战交织在一起,工作繁荣研究议题的热度得以迅速攀升。

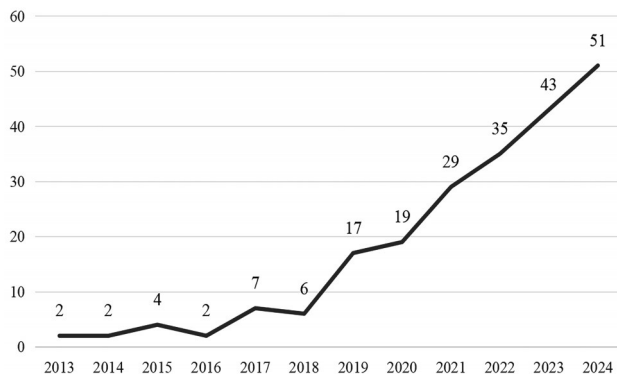


图 1 历年工作繁荣的发文量(2013—2024 年)

1.3 核心作者与研究机构分布

依据普赖斯定律^[5],得到工作繁荣领域的核心作者合作网络图(如图 2 所示)。从学术产出分布来看,工作繁荣研究领域的核心作者共有 43 位。其中,韩翼是发文最多的学者,共发表了 6 篇论文,紧随其后的是林忠,发表了 4 篇。可见,工作繁荣领域学者的研究产出还比较单薄,尚处于初期发展阶段,这也凸显出该领域有着较大的探索空间。另外,核心作者之间的连线较为分散且节点密度较低,这表明学者间的合作频率和强度还有待增强。

通过对研究机构层面的分析(如图 3 所示)发现,中南财经政法大学工商管理学院以 8 篇发文量占据第一,中国人民大学劳动人事学院与南京大学商学院以 6 篇发文量并列第二,东北财经大学工商管理学院与华南理工大学工商管理学院则以 5 篇发文量排在第三。从机构间的合作关系来看,节点密度仅为 0.007 6,这表明工

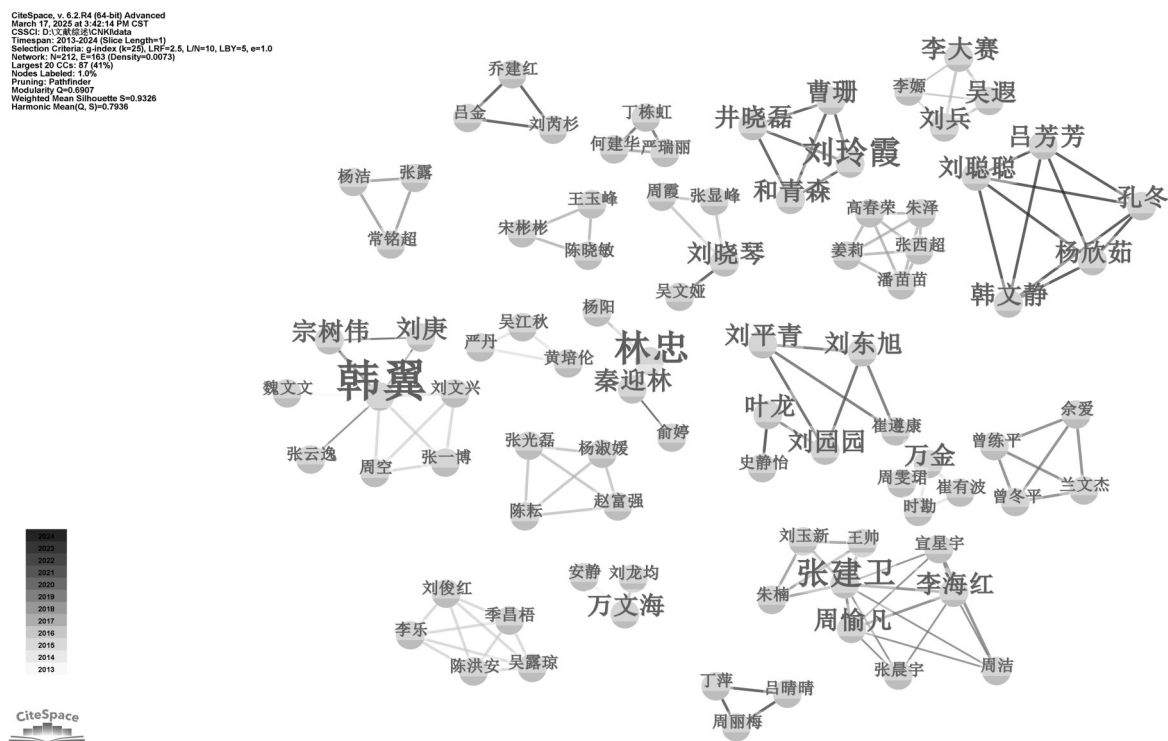


图 2 工作繁荣的核心作者合作网络

作繁荣研究领域的跨机构合作存在不足,现有合作多局限于地域性或学科内部交流。

2 工作繁荣研究热点演变与聚类共现

2.1 关键词共现与热点偏好

为了探讨工作繁荣研究领域的关注热点,通过CiteSpace关键词共现分析,最终生成247个节点、463条连线,节点密度为0.015 2。图4中年轮代表了一个个

点,年轮的尺寸越大,说明关键词出现的频次越高;年轮的颜色越深,说明关键词出现的时间越早。可以明显看出,“工作繁荣、工作旺盛感、组织支持感、护士、创新行为”构成了工作繁荣领域的五大核心关键词。这些关键词各自延伸出密集的关联网络,表明工作繁荣领域已经初步形成了相对丰富的内容体系。

就每个节点的重要程度评价而言,表1展示了关键词频次与中心性统计结果,可以看出,国内工作繁荣研

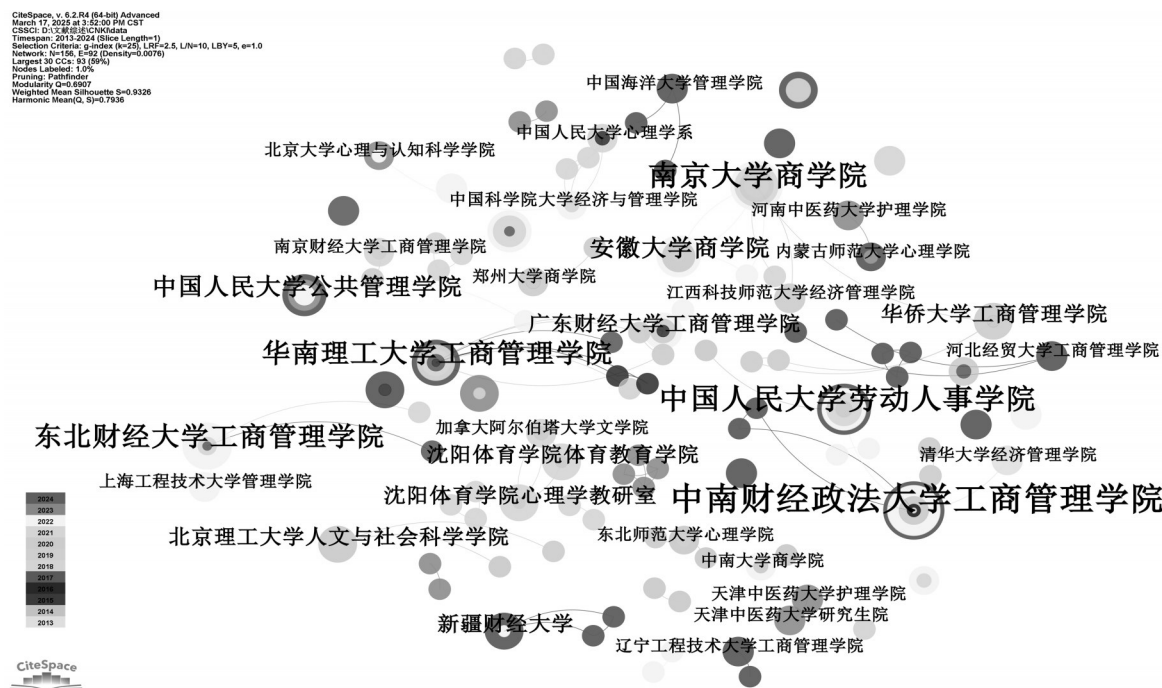


图3 工作繁荣的研究机构合作网络

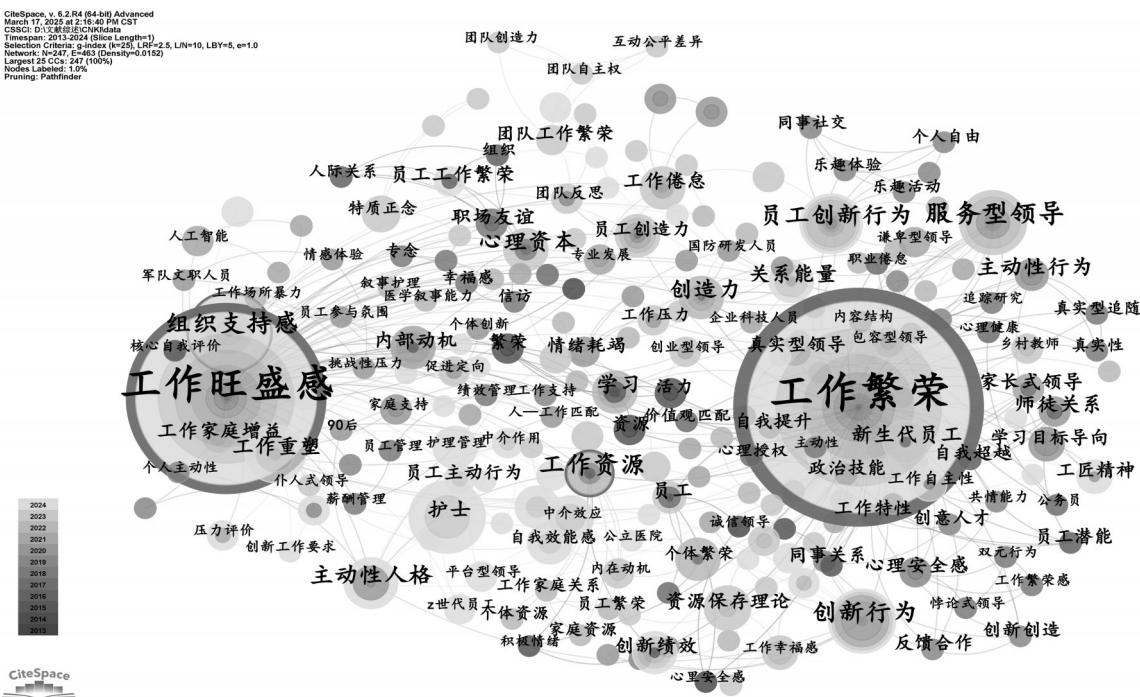


图4 工作繁荣的关键词共现图谱

究领域中与之共现超过5次且排名前10的关键词包括：工作繁荣、工作旺盛感、组织支持感、护士、创新行为、服务型领导、员工创新行为等。当关键词的中心性大于0.1时,表明这些关键词在关系网络中起到了桥梁作用,是连接其他关键词的关键枢纽^[6]。从表1可见,中心性大于0.1的节点有3个,分别是:工作繁荣、工作旺盛感、组织支持感。

表1 关键词频次与中心性统计

排序	频次	中心度	年份	关键词
1	112	1.01	2013	工作繁荣
2	70	0.69	2014	工作旺盛感
3	14	0.12	2014	组织支持感
4	12	0.04	2023	护士
5	10	0.07	2019	创新行为
6	10	0.09	2018	服务型领导
7	9	0.09	2019	员工创新行为
8	8	0.06	2022	工作重塑
9	6	0.07	2019	主动性人格
10	5	0.03	2022	资源保存理论

2.2 聚类共现与热点关联

在关键词共现图谱的基础上,采用LLR(Log-Likelihood Ratio)聚类标签进行筛选,构建出关键词聚类图(Keywords Cluster Map),从而将紧密相关的关键词归为同一类别,以清晰地展示关键词之间的联系以及它们的聚类结构,可以更好地了解研究热点间的深层次关联。如图5所示,工作繁荣研究领域共形成了9组关键

词聚类,依据数值大小进行排序分别为:工作旺盛感、活力、主动性人格、护士、服务型领导、组织支持感、心理资本、自我效能感、团队工作繁荣。其中,“工作旺盛感”为图谱中规模最大的聚类,表明其是工作繁荣领域研究中的核心热点。根据聚类的模块度(*Modularity Q*)和平均轮廓系数(*Mean Silhouette*),工作繁荣研究的聚类图由247个节点和463条连线构成,其密度为0.015 2,*Q*值为0.690 7,*S*值为0.932 6,这表明聚类图谱内部的一致性高,具有较高的可信度,整体聚类效果高。

聚类内节点的颜色变化揭示了关键词的出现时间,从而可以分析出该主题的研究时间跨度和发展趋势。从图5可见,近年来的研究热点主要集中在“自我效能感”“团队工作繁荣”等,早期更为集中在“工作旺盛感”这一工作活力的研究上。“工作旺盛感”这一聚类研究的核心问题涵盖了“工作繁荣”“学习目标导向”“师徒关系”“职业倦怠”“心理健康”等内容,表明国内学者对员工工作繁荣的研究呈现出多维度、多层次的探索趋势。这些核心问题不仅反映了工作繁荣的内涵丰富性,也揭示了其与个体心理状态、职业发展、组织环境之间的复杂关系。而“主动性人格”研究聚类的核心问题包括“工作资源”“家长式领导”“新生代员工”等,“服务型领导”研究的核心问题包括“包容型领导”“主动变革行为”“心理安全行为”等内容,“组织支持感”研究的核心问题则包括“工作倦怠”“内部动机”“专业发展”“核心自我评价”等内容。

基于图5分析可见,工作繁荣的研究已不再局限于单一维度,而是从个体、团队、组织等多个层面进行探讨。例如,“#0 工作旺盛感”和“#8 团队工作繁荣”分别

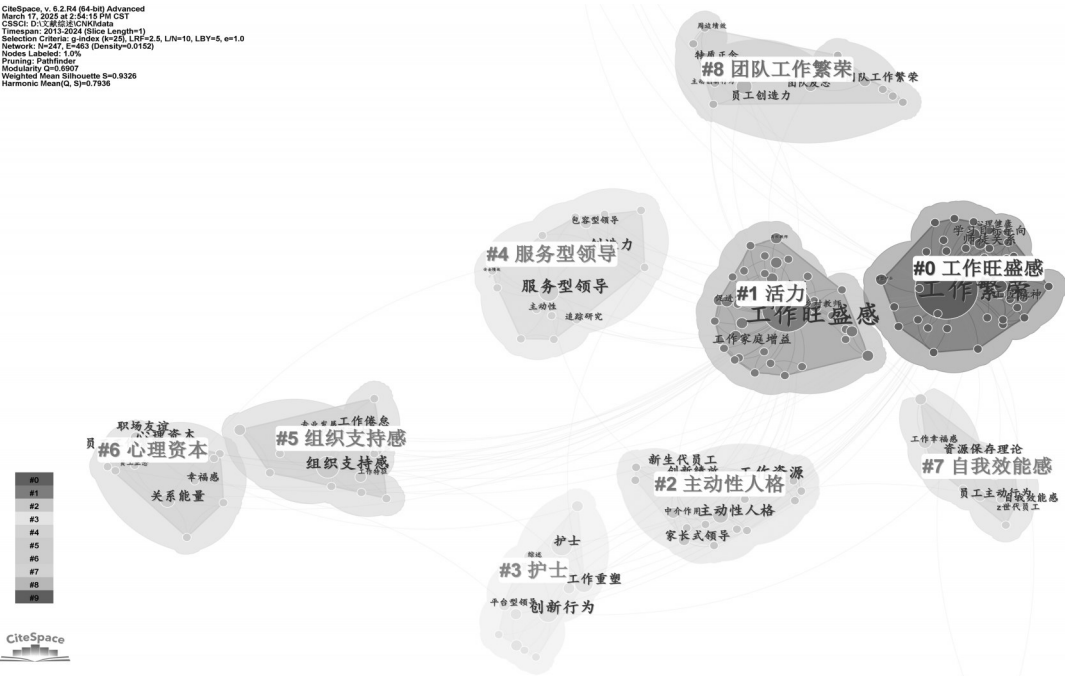


图5 工作繁荣的关键词聚类图谱

从个体和团队的视角出发,研究了工作繁荣的表现形式及其影响机制。另外,工作繁荣的研究与心理学、管理学、组织行为学等学科领域实现了深度融合。例如,“#6 心理资本”和“#7 自我效能感”结合了心理学理论(如资源保存理论)来探究工作繁荣的心理机制。工作繁荣研究不仅关注工作繁荣的积极影响(如“创新行为”“幸福感”),同时也重视其与负面因素(如“工作倦怠”“职业倦怠”)之间的平衡关系,并开始聚焦特定职业群体(如“#3 护士”)的工作繁荣表现及其影响因素,反映了研究精细化的趋势。领导风格(如“服务型领导”“家长式领导”)和组织支持(如“#5 组织支持感”)对工作繁荣的影响,已成为研究的热点且研究越来越关注外部环境对员工心理状态的塑造作用。其实,工作繁荣的研究强调了个体与环境之间的动态互动,例如“#7 自我效能感”中的“资源保存理论”以及“#8 团队工作繁荣”中的“互动工作繁荣”,都体现了研究从静态向动态的转变。

3 工作繁荣研究前沿分析与发展演进

3.1 突现词分析与前沿追踪

通过分析关键词突现强度和持续时间,可呈现过去和当下以及未来的研究热点。本文选取前 15 个突现强度较高的关键词,得到工作繁荣领域的关键词突现图,结果如图 6 所示。其中,从关键词突现的年份来看,2013 年是关键词突现最早的年份,学界开始聚焦活力、繁荣、资源等关键词,这些早期议题持续引发讨论(2013—2015)年,表明国内学者在这一时期对工作繁荣与活力之间的关系进行了深入探究。实际上,活力和学

习力是工作繁荣的两个维度^[2,3-4]。活力表现为精力充沛^[7],其提升有助于增强员工的工作满意度和绩效,是推动工作繁荣的关键因素之一。职场友谊成为工作繁荣领域中紧随其后(2016—2018 年)的一个新兴热点,是员工之间建立的友好、互信的关系,有助于提升员工的归属感、幸福感和工作满意度,进而促进工作繁荣的实现。

就关键词突现的新近年份而言,工作重塑等新兴方向在 2022—2024 年逐渐兴起,成为研究的前沿热点方向。在关键词突现的持续时间上,领导风格、主动行为和创新行为、心理安全与内部动机等相关研究在 2018—2021 年保持多元焦点的热度和多元主题的延续,成为工作繁荣领域研究的稳步发展阶段。另外,2013 年、2018 年和 2019 年是核心概念集中涌现的关键阶段,每年均有三个重要研究方向被提出。2013 年确立基础理论框架,产生了 3 个热词,分别是活力、繁荣、资源。2018 年的热词包括主动性行为、服务型领导、心理安全感,表明这段时间工作繁荣领域拓展了领导力与心理机制研究。2019 年出现的热词有创新行为、学习目标导向和主动性人格,在这一时期,学者们深化了工作繁荣领域的创新行为与个体特质探索。就当前最具影响力的研究主题而言,创新行为关注度最高(突现强度 2.61),其他突现强度也较为显著的关键词,如主动性人格、资源保存、学习目标导向等,也都已经成为工作繁荣领域的研究前沿。

3.2 时间线分析与发展演进

为了进一步描绘工作繁荣研究各聚类之间的历史

Top 15 Keywords with the Strongest Citation Bursts

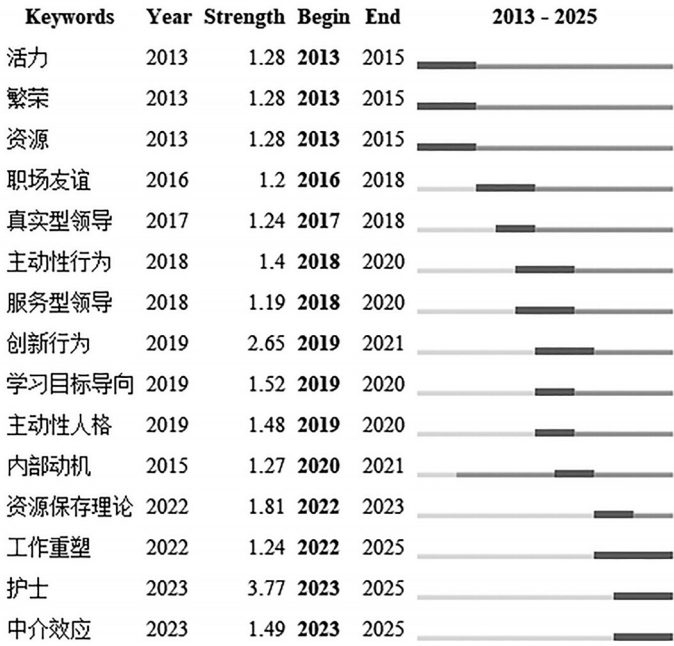


图6 工作繁荣的关键词突现

演进关系以及各个研究主题随时间的演变趋势,从绘制的关键词时间线图(图7)可见,2013—2015年,学界对工作繁荣和工作旺盛感的关注显著增加。这一趋势的形成受到多重因素的影响,包括积极心理学的兴起和组织行为学研究范式的转变,以及职场挑战与工作压力的不断增加。学者主要围绕工作繁荣的概念定义、测量工具的开发、影响因素(例如领导风格、组织支持)进行了深入研究。此阶段之后的研究,越来越多的学者聚焦可能结果变量(如员工绩效、创新行为等)并进行了系统性研究,逐渐将研究视角扩展至跨文化比较,探讨不同文化背景下工作繁荣的差异。2020年以来,平台型领导和共享决策逐渐成为研究的热点,这反映了平台型组织的快速发展(如互联网企业和共享经济平台)对新型领导模式的需求。平台型领导通过建立开放和灵活的组织结构,为员工提供更多的自主权和资源支持,从而促进员工的工作繁荣。另外,随着新生代员工进入职场,他们对参与决策和表达意见的需求显著增加,这一阶段的研究也有了新的转向,开始探讨共享决策如何作为一种民主化的管理方式以提升员工的归属感和心理所有权,进而促进工作繁荣。总体上,工作繁荣的研究已经从个体层面扩展到团队和组织层面,这意味着对工作繁荣的理解更加全面,并深入揭示了领导风格、组织文化、心理特质等对工作繁荣的影响机制。

关键词时区图可以有效探究该领域的演进脉络、热点前沿及未来发展趋势。通过关键词时区图(图8)可以看出,工作繁荣研究呈现四阶段发展特征。(1)起步探

索期(2013—2014年):学界通过系统梳理国外文献确立了工作繁荣的核心概念,并初步构建了本土化理论框架。(2)快速发展期(2015—2017年):研究重心转向内部动机、心理资本和员工创造力,同时,对不同领导方式也展开了深入探讨,并对员工幸福感的影响因素进行了分析,为后续研究奠定了坚实基础。(3)多维拓展期(2018—2021年):这一阶段工作繁荣研究围绕绩效、主动性和参与主题不断深化,在创新行为、工作特性、情感支持、学习动力和工作家庭关系等领域取得了重要推进,对于组织氛围、幸福感、工作倦怠和挑战性压力等关系也都进行了深入的探讨。这一时期涌现的关键词诸如工作家庭增益、家庭支持、关系能量等,使得研究边界延伸至工作家庭平衡、职场人际关系与行为模式。(4)聚焦深化期(2022—2024年):这一阶段最为突出的研究趋势就是转向工作重塑以及团队视角的考察,特别值得注意的是,针对医院和护士、教师、Z世代等群体的工作繁荣研究逐渐增多,这表明工作繁荣领域的研究正在不断地聚焦和深化。另外,资源保存与自我效能对工作繁荣研究的探索提供了重要理论支撑,围绕特质正念、叙事支持以及平台型领导还有望衍生新议题。

4 工作繁荣研究的整合框架与机制分析

基于以上分析,根据工作繁荣的研究脉络以及概念关系,围绕作用机理的揭示与解释构建了工作繁荣研究的整合性框架(图9),并系统梳理了其理论基础、维度内涵、影响因素、中介机制、调节机制以及作用结果。

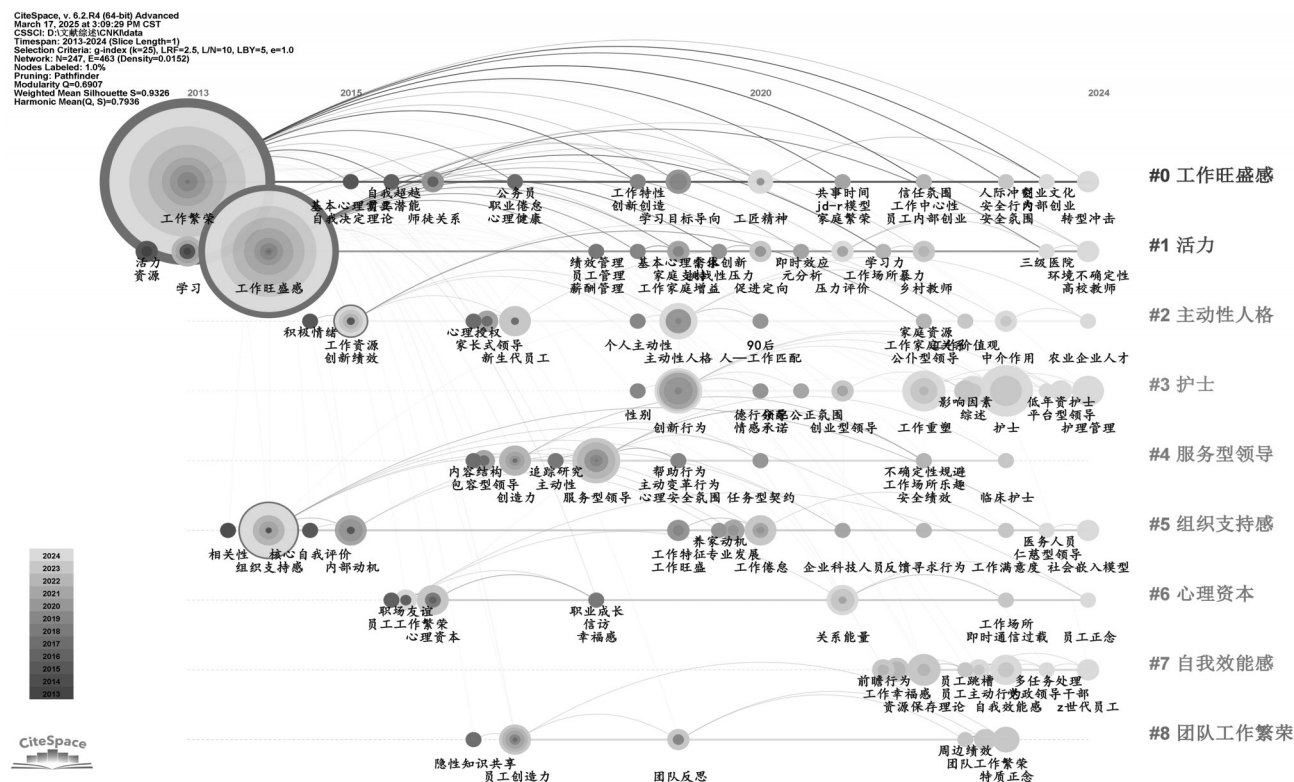


图7 工作繁荣的关键词时间线图

CiteSpace, v. 6.2.R4 (64-bit) Advanced
March 17, 2025 at 3:09:25 PM CST
CSCSI: D:\文献\网络\CNKI\data
TimeSpan: 2013-2024 (Slice Length=1)
Selection Criteria: g-index (k=25), LRF=2.5, L/N=10, LBY=5, w=1.0
Network: N=247, E=463 (Density=0.0152)
Nodes Labeled: 1.0%
Pruning: Pathfinder
Modularity Q=0.6907
Weighted Mean Silhouette S=0.9326
Harmonic Mean(Q, S)=0.7936

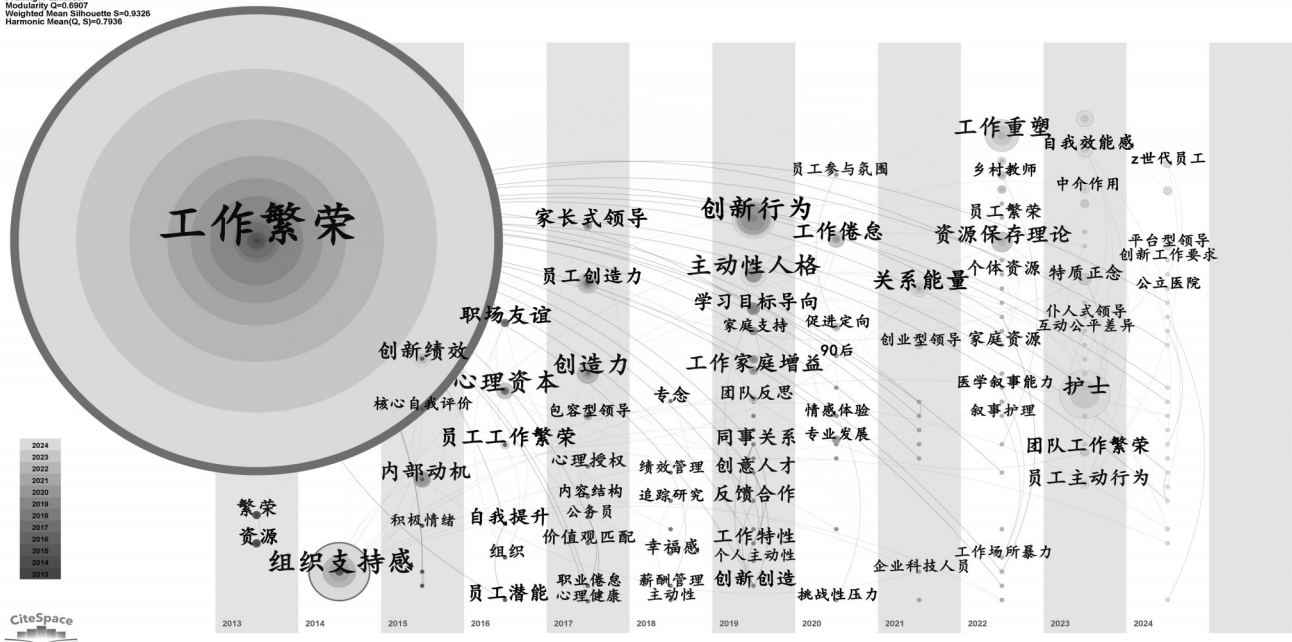


图8 工作繁荣的关键词时区

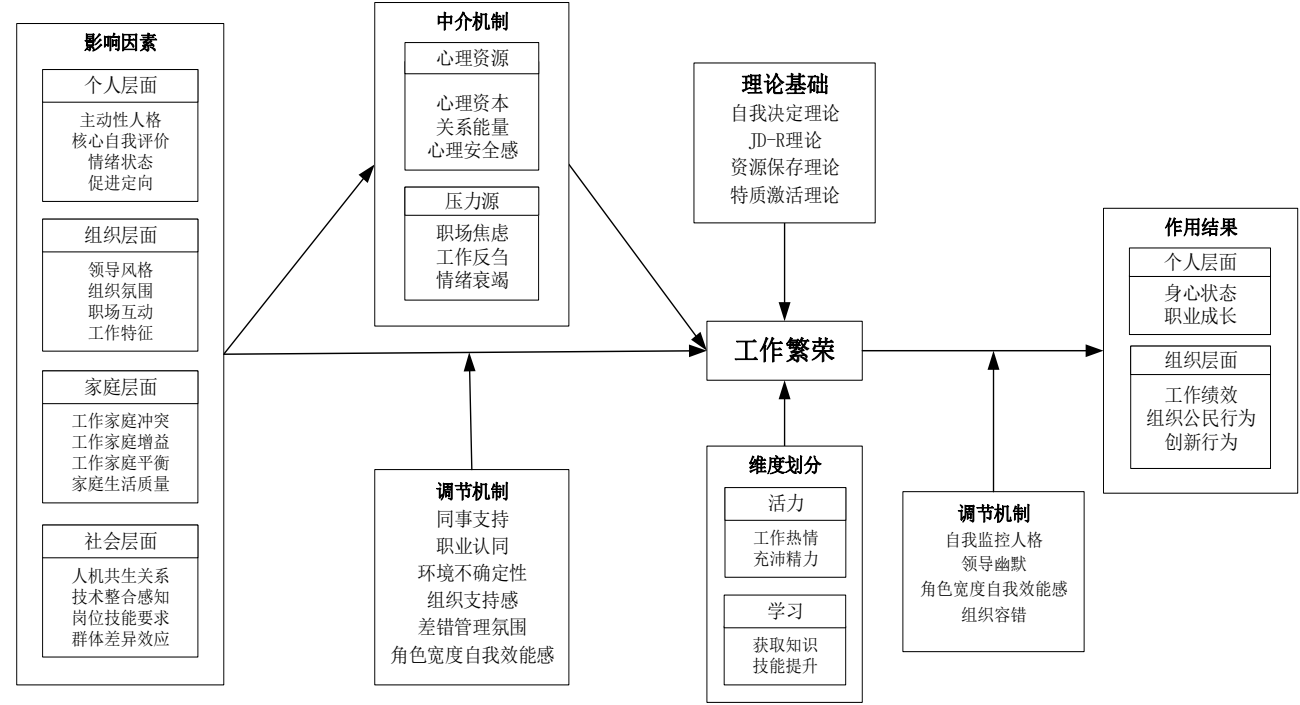


图9 工作繁荣研究整合性框架

4.1 理论基础

就已有的研究来看,工作繁荣研究的主要理论包括前因解释的自我决定理论和JD-R理论,以及聚焦后果分析的资源保存理论与特质激活理论。自我决定理论聚焦外部环境与个体行为的双向影响^[8],个体行为受内在动机所驱动并需满足自主性、胜任感、归属感三大基本心理需求,而工作环境的支持(如自主权、反馈、团队归属)则通过满足心理需求,从而激发个体的学习动力

和活力^[9]。JD-R理论即工作需求-资源理论,主要揭示工作特征对员工心理的影响^[10],工作资源包括物质、心理、社会、组织等方面的资源^[11]并且能够显著提升员工工作活力^[12];工作需求分为挑战性需求和阻碍性需求,相关研究表明任务模糊性这类复合型压力源,既能通过挑战性压力促进工作繁荣,也会因阻碍性压力降低工作繁荣。

资源保存理论将资源划分为外部资源与个体资源

两大类,并且资源的增加或损耗会对个体工作繁荣产生不同的影响^[10,13-14]。高资源持有者不仅具备风险抵御能力,更能持续获取新资源^[15]。组织支持感作为一种工作情境资源,能够增加员工自身的资源储备,获得工作情境资源的员工出于内在动机能够更主动地投入工作,表现为员工工作繁荣学习维度的增强^[16]。工作繁荣作为一种个体资源,能显著提升创新思维与主动工作行为。

特质激活理论主要揭示人格特质对行为的影响及其需通过环境条件触发的作用机理^[17],与自我决定理论相似,该理论强调个体特征与环境要素的动态交互^[18]。在工作繁荣研究中,既要考察组织环境的影响,也需关注员工特质与环境的协同效应。主动性人格是我国学者研究最多的,能直接影响工作繁荣的个人特质。周愉凡等^[19]指出,具有主动性人格的个体能够增加工作资源,从而提高工作活力和学习能力,最终表现出良好的工作繁荣状态。特质激活理论较好地拟合了以上解释的论证推理。

4.2 影响因素

工作繁荣受多重因素的影响,主要包括以下三个维度。

其一,在个人特质层面,主动性人格、核心自我评价、情绪状态和促进定向尤为关键。主动性强的员工常主动寻找机会,积极达成目标。这类个体由于拥有较多的资源,在工作过程中资源消耗较少,并且能够利用现有资源获取更多新资源。这有助于他们维持积极的心理状态,做出更多主动性行为,进而促进工作繁荣^[20]。较高的核心自我评价能够促进员工工作繁荣,拥有较高核心自我评价的个体具有更丰富的心理资源^[21],能够展现出更强的活力和更多的学习行为,从而获得更高的工作繁荣水平。积极情绪和促进定向能够显著提升工作繁荣水平^[22]。

其二,在组织层面,领导风格、组织氛围、同事间的互动以及工作特征均与工作繁荣有着密切的联系。不同的领导风格通过不同的方式影响工作繁荣,例如,真实型领导构建了一个充满信任和尊重的工作环境,激励员工展现个性、自主成长并共享信息。这样的环境不仅丰富了员工的情感体验,使他们感受到工作的快乐和活力,还增强了员工的学习动力^[23]。悖论式领导结合了高绩效期望与支持性领导行为,能够满足员工对自主性、胜任感和归属感的心理需求,从而强化个体的自我决定机制,激发其工作活力和学习导向^[24]。人文关怀能增强员工归属感,并且在组织支持体系下的员工更容易产生工作繁荣^[25]。此外,同事间良好的互动能够促进经验共享,保持工作活力^[26]。而适度的工作压力可能消耗精力,但充足的资源供给能促进工作繁荣的产生^[27]。

其三,在家庭与社会层面,家庭生活与职业发展存

在双向影响机制,工作-家庭冲突是工作需求与家庭责任间的角色冲突^[28]。以教育工作者为例,当职业压力侵占家庭生活时,其职业投入度与工作积极性将显著降低^[29]。相反,良性的家庭互动能有效促进工作活力提升^[30]。另外,社会层面也存在技术革新带来的双重效应,人工智能技术的应用提升了岗位能力标准,通过增强职业胜任力来提升工作活力^[31]。人机协作模式强化了这种正向关联,但需注意群体适应差异与态度的异质性。将技术变革视为发展机遇的群体,其职业热情与服务意识会显著提升,反之则可能抑制工作主动性^[32],无助于工作繁荣的出现与维持。

4.3 作用结果

通过梳理现有关于工作繁荣所产生后果的研究,其作用结果的讨论主要分为个人层面和组织层面。

从个人层面来说,当员工的工作繁荣水平较高时,其身心健康会得到显著提升,同时个人的工作能力也会得到有效促进^[2]。具体而言,工作繁荣水平高的个体往往展现出比其他个体更充沛的精力和更强的学习动力,这类员工能够以更加积极的态度去应对职业挑战,从而有效降低职业焦虑的风险。因此,他们能够保持良好的身心健康状态^[33]。同样,那些表现出较高工作繁荣水平的员工往往能够展现出更为强大的环境适应能力。这种适应力不仅帮助他们在不断变化的工作环境中保持竞争力,而且还能对他们的个人职业发展产生显著的正面影响。研究表明,工作繁荣与个人的职业成长之间存在密切联系,工作繁荣水平的提高可以促进员工在职业生涯中取得更大的进步和成功^[4]。

从组织的角度来看,工作繁荣不仅显著影响工作绩效,还能进一步促进创新行为和组织公民行为的产生。在竞争激烈的工作环境中,工作繁荣的学习维度显得尤为重要。作为工作繁荣特质的学习力,通常鼓励员工在日常工作中不断学习新方法,有助于他们适应市场需求和工作环境的变化,能够显著提升工作绩效。学习力能够使员工洞察更多问题,产生更多新想法,从而识别更多的创新机会。而另一维度工作活力特质则赋予员工更积极的情感和更具创造力的思维^[34],因而能够提高员工的创新行为。此外,工作繁荣水平高的员工不只满足于完成分配给自己的任务,他们愿意走出自己的舒适区,去挑战那些可能并不属于他们分内的工作^[35]。因此,员工的这种积极主动和超越角色内职责的行为,无疑能够增强组织凝聚力,进而提升组织的整体效能。

4.4 中介机制

个体与组织等影响因素与工作繁荣并非简单的直接关联,而是通过一系列中介变量产生影响。中介机制揭示了“前因→中介→结果”的作用链条,是理解工作繁荣动态效应与发生机理的核心。工作繁荣的中介机制,目前主要聚焦在心理资源和压力源两个层面。

心理资源层面主要包括心理资本、关系能量和心理

安全感。已有研究表明,心理资本较高的员工往往能获得更多社会支持,这种社会支持的增加,反过来又使得员工在工作中感到更加愉悦和满足^[36]。张静等^[37]认为关系能量在家庭支持型主管行为和工作繁荣间起到中介作用。员工在家庭支持型主管的感染下,与主管之间的互动越密切,员工越能感受到与主管建立起的高质量互动关系,感受到高关系能量水平^[38],进而精力充沛地投入到工作中去。心理安全感中介了诚信领导与员工工作繁荣,心理安全感高的员工不担心工作受到不良评价,所以他们更倾向于将更多的时间和精力投入到工作中^[39]。

压力源层面的讨论更加多元,职场焦虑、工作反刍和情绪衰竭较为突出。王艳子等^[40]认为,职场焦虑完全中介职场负面八卦对工作繁荣的负向影响,负面八卦引发员工焦虑情绪,而这种焦虑消耗了情绪资源,导致活力下降和学习能力减弱。而工作反刍划分了情感反刍和问题解决沉思两个维度,牛莉霞等^[16]认为绩效压力能诱发员工情感反刍进而降低工作繁荣,也能激发员工问题解决沉思进而提升工作繁荣。另外,过度的组织承诺和情绪劳动都会带来情绪衰竭以及衍生二次压力源,进而对工作繁荣产生影响。

4.5 调节机制

关于工作繁荣研究的相关边界条件与调节机制,主要有前调节和后调节两类。前调节机制解释了影响工作繁荣的不同情境条件,主要包括同事支持、职业认同、环境不确定性、组织支持感、差错管理氛围和角色宽度自我效能感,其中角色宽度自我效能感既能作前调节又能作后调节^[41]。

同事支持作为一种保护机制,可以帮助员工更有效地应对工作中的各种挑战,从而维持员工的工作繁荣^[42]。基于高校青年教师的一项研究指出,高职业认同感能更好地应对工作压力或负面情绪,激发更多工作活力,从而提升工作繁荣^[43]。当员工处于不确定性的工作环境中,面对未知和不可预测的情况时会消耗大量的心理资源去应对和适应,进而降低工作繁荣水平^[44]。如果组织能够为员工提供更多帮助,给予更多关心和福利,那么他们会在工作中得到更多满足感,从而产生积极情绪^[45],促进工作活力与学习动力,进而强化工作繁荣水平的提升。

从组织情境的视角来看,一个具有差错管理氛围的组织环境能够促使员工感到更加自在和安全,从而更愿意发挥他们的创造力,并且积极地实施主动性创新行为^[46]。差错管理氛围是组织文化的重要组成部分,当组织对员工的差错表现出较高的容忍度时,员工更有可能在工作中展现出创新的思维和行动^[47]。另外,高角色宽度自我效能感的员工认为自己能够承担更宽泛的工作任务,同时,也更加善于通过正面的心理激励来激发工作繁荣^[48]。相较而言,高角色宽度自我效能的员工能更好地调动其内部动力和认知资源,更有效地完成

组织布置的任务,对于此类员工,领导一般给予更高的工作评价^[49],往往也会激发员工的工作繁荣。

后调节机制主要分析探讨工作繁荣在何种条件或情境下对于作用结果的不同影响,主要包括自我监控人格、领导幽默、角色宽度自我效能感和组织容错。研究发现,自我监控人格在参与式领导通过工作繁荣这一中介变量影响主动性行为的路径中起到后调节作用^[50]。领导幽默有助于领导和员工之间建立融洽的关系,促进员工积极情绪的产生^[51],正向情感可以使他们的思考更敏捷,提高解决问题的能力,在遇到困难时,他们的态度也会更积极,敢于打破传统^[52];另一方面,领导幽默还能创造一种放松、愉悦的氛围,从而促进员工创新行为的产生^[53]。在面对主动创新过程中的挑战性与未知性时,高角色宽度自我效能感的员工相信自身有足够承担工作的能力,并由此产生较高的应对挫折的能力并激发他们的信心,从而能处理好问题而不易产生角色压力,也更愿意在工作繁荣的驱动下学习应对更多的任务和承担更多的创新行为^[41]。基于组织情境的研究主要讨论的是组织氛围的影响异质性,研究指出,组织容错度越高,员工的工作繁荣对创新行为的正向影响越强^[54]。

5 结论与展望

5.1 研究结论

本文通过文献计量方法,对中国知网(CNKI)收录的工作繁荣相关文献进行研究,系统分析了工作繁荣研究领域的发文量演变规律、核心作者网络与研究机构分布特征,并采用关键词共现网络、聚类分析、时间线图谱及时区图谱等方法,深入揭示了该领域的研究热点、知识演进路径与发展趋势。在此基础上,构建了工作繁荣研究的整合框架。本文的主要研究结论如下:

总体来看,关于国内工作繁荣研究系统的理论体系还在逐步建立之中。基于中国知网数据库的文献计量分析显示,我国工作繁荣研究近十年来呈现快速发展的态势,从2013年最早讨论开始发文量逐年持续增长,2024年达到51篇,工作繁荣相关议题持续拓展深化。另外,工作繁荣研究的热点领域在这一期间也不断演变和扩大。早期主要聚焦于概念界定和测量工具开发,中期转向影响因素和作用机制探索,重点关注心理资本、领导风格等变量,近期则向平台型组织、新生代员工等新兴议题深化。就研究视角的转换而言,从最初的个体心理特质逐步扩展到团队互动和组织系统的多层次分析。随着数字经济快速发展和新生代员工涌入职场,研究热点正加速向工作重塑、共享决策等新型管理实践转移,呈现出理论深化与实践应用并重的发展态势。

随着组织形态变革和员工需求升级,学者们的传统研究多聚焦于心理资本、领导方式和工作特征等对工作繁荣的影响作用,试图通过这些关键要素构建更具活力

的员工发展生态系统。近年来,职场代际价值观冲突、工作家庭边界模糊等新趋势涌现,对传统组织管理模式提出了全新挑战,工作繁荣研究也随之不断拓展深化,将工作重塑、团队动力学、Z世代特质以及平台型领导等新兴议题纳入研究视野,反映出学界对不确定性环境下“员工的可持续发展”这一命题的深度关切。这一演进历程体现了从个体心理机制到组织系统思维的研究转向,也对国内工作繁荣研究的理论分析框架提出了新要求,还需要进一步深入持续的研究。尤为突出的是,数字化转型加速以及人工智能时代的来临,对原有的工作繁荣研究形成挑战,人机协作、虚拟领导、算法倦怠、AI素养重塑、ESG导向等,都有待学者们的进一步关注和研究。

5.2 研究不足与展望

由于当前国内学术界对工作繁荣这一领域的研究尚处于探索阶段,本研究在文献来源以及主题范围上也存在一些局限性和不足之处。本研究仅基于CNKI数据库的中文文献进行分析,未涵盖外文文献,可能导致研究结论的普适性受限。特别是工作繁荣的研究起源于欧美国家,国外的研究成果可能对国内研究有重要借鉴意义,未来研究可以结合Web of Science等国际数据库进行综合分析以及跨文化比较分析。另外也受限近十年来研究的有限及其数据来源的不足,研究主题覆盖上也较为不全。

与其他研究的深度与广度相比,许多研究主题诸如工作繁荣的动态性研究、跨文化比较以及特定职业群体的深入研究尚未得到充分探讨。在动态性研究方面,短期繁荣状态如何通过累积效应形成长期的“繁荣储备”以及个体工作繁荣是否存在典型的发展轨迹(如上升下降或周期波动)等都有待讨论。另外,授权型领导在高权力距离文化中可能引发员工不安,而仁慈权威型或家长式领导在家庭本位文化中使工作繁荣对家庭满意度的溢出效应更强。但过度投入工作也更容易引发过度工作繁荣的并发症“工作-家庭冲突”以及工作繁荣“持续性”的担忧。其实,针对特定职业群体的研究与讨论还比较局限与单一。现有研究多聚焦知识型员工的心理资源效应,却忽视高体力劳动者生理因素(如长期站立或劳作等)对活力感的直接影响。比如对高情绪劳动者(如空乘、客服等)的研究未能区分表面表演(Surface Acting)与深层表演(Deep Acting)对工作繁荣的差异化影响,另外,新职业群体(如博主、外卖骑手、在线教育师等)由于工作模式的截然不同,其工作繁荣的机制也尚未厘清。

未来研究需要进一步拓展与深化完善,可以重点关注以下方面。一是不同文化背景下,员工对工作繁荣的感知和表现可能存在差异,未来研究可以进一步探讨文化差异对工作繁荣的影响,尤其是东西方文化背景下员工在工作繁荣感知上的差异。二是随着平台型组织的快速发展,传统的领导模式逐渐被平台型领导、共享决策等新型领导模式取代,未来研究有必要探讨平台型领

导、共享决策等新型领导模式对员工工作繁荣的影响机制。三是现有研究主要关注工作繁荣的积极影响,但工作繁荣的“暗面”所带来的负面影响,如过度投入导致的职业倦怠、工作家庭冲突以及学习力和活力的持续与职业韧性等挑战,都有待进一步的研究,尤其是可以细化探讨工作繁荣负面影响的干预措施。四是不同职业群体的工作繁荣感可能存在显著差异,针对不同职业群体的工作繁荣研究还比较匮乏,尤其是比较研究还处于起步探索阶段。现有研究虽然开始关注护士、新生代员工等特定群体,但未来研究需要进一步拓展到其他职业群体如社会工作者、教师、医生、IT从业者以及数字经济与零工经济劳动者等来探讨其工作繁荣的独特表现及其影响因素,例如,社会工作者作为高情绪劳动者的工作繁荣如何受工作环境、组织支持等因素的影响。五是未来研究可以采用纵向研究方法,尽管成本高昂但能追踪员工工作繁荣水平的动态变化及其长期影响。例如,工作繁荣在不同职业发展阶段的变化规律,以及其对员工职业生涯发展的周期性效应,都有待进一步研究。

参考文献:

- [1] 王甜,陈春花,宋一晓.挑战性压力源对员工创新行为的“双刃”效应研究[J].南开管理评论,2019,22(5):90-100,141.
- [2] 汪章.二元领导对新生代知识型员工创新行为的影响研究:工作繁荣和LMX的中介作用[D].合肥:安徽大学,2020.
- [3] 郑晓明,卢舒野.工作旺盛感:关注员工的健康与成长[J].心理科学进展,2013(7):1283-1293.
- [4] 韩翼,魏文文.员工工作繁荣研究述评与展望[J].外国经济与管理,2013,35(8):46-53,62.
- [5] 宗淑萍.基于普赖斯定律和综合指数法的核心著者测评:以《中国科技期刊研究》为例[J].中国科技期刊研究,2016,27(12):1310-1314.
- [6] CHEN C. The centrality of pivotal points in the evolution of scientific networks [C]//Proceedings of the 10th International Conference on Intelligent User Interfaces.2005:98-105.
- [7] 李芳敏,李圭泉,赵励远.工作外因素对工作旺盛感的影响:资源消耗还是资源补充?[J].中国人力资源开发,2022,39(3):69-81.
- [8] DECI E L, RYAN R M. The "what" and "why" of goal pursuits: human needs and the self-determination of behavior [J]. Psychological Inquiry, 2000, 11(4):227-268.
- [9] 张剑,张建兵,李跃,等.促进工作动机的有效路径:自我决定理论的观点[J].心理科学进展,2010,18(5):752-759.
- [10] 严瑞丽,何建华.任务不确定性影响工作心理状态的双刃效应研究[J].重庆工商大学学报(社会科学版),2022,39(6):94-106.
- [11] 吴江秋,黄培伦,严丹.工作繁荣的产生及其对创新绩效的影响:来自广东省高科技企业的实证研究[J].软科学,2015,29(7):110-113.
- [12] XANTHOPOULOU D, BAKKER A B, DEMEROUTI E, et al. Reciprocal relationships between job resources, personal resources, and work engagement[J]. Journal of Vocational Behavior, 2009, 74(3):235-244.
- [13] HOBFOLE S E. Social and psychological resources and adaptation

- [J].Review of General Psychology, 2002, 6(4): 307-324.
- [14] 苏少青. 拖家带口: 养家动机如何影响工作旺盛感? [D]. 兰州: 西北师范大学, 2020.
- [15] 杨川, 金辉. 数字赋能对员工创新行为的影响机理研究: 基于资质过剩感的中介和二元环境的调节[J]. 科学与管理, 2025, 45(2): 8-16.
- [16] 牛莉霞, 乔亚凡, 夏文德. 绩效压力对工作繁荣的“双刃剑”效应: 工作反刍和组织支持感的作用[J]. 中国人力资源开发, 2024, 41(3): 21-34.
- [17] TETT R P, BURNETT D D. A personality trait-based interactionist model of job performance [J]. The Journal of Applied Psychology, 2003, 88(3): 500-517.
- [18] 李海红, 张建卫, 刘玉新, 等. 国防科技人员使命取向如何提升其工作旺盛力: 特质激活与自我决定理论整合性视角[J]. 科技进步与对策, 2019, 36(11): 135-143.
- [19] 周愉凡, 张建卫, 张晨宇, 等. 主动性人格对研发人员创新行为的作用机理: 基于特质激活与资源保存理论整合性视角[J]. 软科学, 2020, 34(7): 33-37.
- [20] HALBESLEBEN J R B, WHEELER A R. The relative roles of engagement and embeddedness in predicting job performance and intention to leave[J]. Work and Stress, 2008(3): 242-256.
- [21] 时勘, 万金, 崔有波. 基于人-情境交互作用的工作旺盛感生成机制[J]. 中国人力资源开发, 2015(17): 65-72, 83.
- [22] 秦佳良, 张玉臣. 调节定向、工作旺盛感和个体创新: 基于员工参与氛围的跨层次调节作用[J]. 科研管理, 2020, 41(7): 159-168.
- [23] 韩翼, 刘庚. 真实型领导与领导-成员匹配对工作繁荣的影响: 社会嵌入视角[J]. 商业经济与管理, 2020(3): 28-40.
- [24] 王朝晖. 悖论式领导如何让员工两全其美? 心理安全感和工作繁荣感的多重中介作用[J]. 外国经济与管理, 2018, 40(3): 107-120.
- [25] 刘玉新, 朱楠, 陈晨, 等. 员工何以蓬勃旺盛? 影响工作旺盛感的组织情境与理论模型[J]. 心理科学进展, 2019, 27(12): 2122-2132.
- [26] 陈洪安, 李乐, 刘俊红, 等. 职场友谊对员工工作繁荣影响的实证研究[J]. 华东师范大学学报(哲学社会科学版), 2016, 48(5): 150-160, 195.
- [27] 李爱梅, 王笑天, 熊冠星, 等. 工作影响员工幸福体验的“双路径模型”探讨: 基于工作要求-资源模型的视角[J]. 心理学报, 2015(5): 624-636.
- [28] BEUTELL G N J. Sources of conflict between work and family roles [J]. Academy of Management Review, 1985, 10(1): 76-88.
- [29] 魏淑华, 孙慧慧, 丁合娟, 等. 工作-家庭冲突与中小学教师工作繁荣的关系: 基于多项式回归与响应面分析的探索[J]. 心理与行为研究, 2024, 22(2): 266-273.
- [30] 杨阳, 林忠. 员工工作: 家庭增益中个体繁荣的形成机理[J]. 财经问题研究, 2017(8): 114-121.
- [31] 朱晓妹, 王森, 何勤. 人工智能嵌入视域下岗位技能要求对员工工作旺盛感的影响研究[J]. 外国经济与管理, 2021, 43(11): 15-25.
- [32] 李秋怡, 陶建宏. 工作旺盛感研究述评与展望[J]. 现代营销(下旬刊), 2024(12): 130-132.
- [33] KEYES C L M. The mental health continuum: from languishing to flourishing in life[J]. Journal of Health and Social Behavior, 2002, 43(2): 207-222.
- [34] 肖娅. 多样性氛围对员工服务创新行为的影响与机制研究[J]. 科技促进发展, 2024, 20(8): 704-713.
- [35] 褚茜茜, 张丽华. 谦卑型领导如何激发组织公民行为: 工作嵌入和工作繁荣的串联中介作用[J]. 上海管理科学, 2021, 43(6): 76-80.
- [36] PATERSON T A, LUTHANS F, JEUNG W. Thriving at work: impact of psychological capital and supervisor support[J]. Journal of Organizational Behavior, 2014, 35(3): 434-446.
- [37] 张静, 陈汇涓, 倪丹. 基于领导正念赋能视角的员工工作繁荣形成机制研究[J]. 中国人力资源开发, 2024, 41(3): 6-20.
- [38] OWENS B P, BAKER W E, SUMPTER D M, et al. Relational energy at work: implications for job engagement and job performance [J]. Journal of Applied Psychology, 2016, 101(1): 35-49.
- [39] 安静, 万文海. 诚信领导对员工工作繁荣作用的实证研究: 心理安全感的中介作用[J]. 科技与经济, 2014, 27(5): 75-79.
- [40] 王艳子, 郝海媛. 职场负面八卦影响员工个体工作繁荣机制探讨[J]. 中央财经大学学报, 2024(4): 119-128.
- [41] 胡冬梅, 秦佳颖, 李宸, 等. 平台型领导和员工主动性行为: 工作繁荣和角色宽度自我效能感的作用[J]. 西部经济管理论坛, 2023, 34(6): 68-78.
- [42] 钱智超, 李晓雨, 闻效仪, 等. 剥削型领导对员工适应性绩效的影响机制研究[J]. 管理学报, 2025, 22(2): 297-305.
- [43] 郑敏, 薛银银, 叶风云. 包容型领导对高校青年教师工作绩效的影响: 工作繁荣与职业认同的作用[J]. 贵州师范学院学报, 2025, 41(1): 47-57.
- [44] 何斌, 简浩, 胡卫敏. 韧性领导对员工适应性绩效的影响: 有调节的链式中介模型[J]. 商业经济与管理, 2024(8): 51-62.
- [45] 李颖慧. 仁慈型领导对新生代知识型员工创新行为的影响[J]. 现代商业, 2024(8): 160-163.
- [46] 杜鹏程, 贾玉立, 倪清. 差错能成为创新之源吗: 基于差错管理文化对员工创造力影响的跨层次分析[J]. 科技管理研究, 2015, 35(9): 161-166.
- [47] 李晓楠. 差错管理氛围对员工二元创新行为的影响机制研究[J]. 市场周刊, 2021, 34(4): 157-160.
- [48] 周燕, 钱慧池, 王楠. 隐性知识共享对知识型员工越轨创新的影响机制研究: 角色宽度自我效能感与工作繁荣的链式中介作用[J]. 科技进步与对策, 2023, 40(11): 151-160.
- [49] 王苗苗, 张捷. 真实型领导对新生代员工创新行为的影响: 内部人身份感知的中介作用[J]. 科学学与科学技术管理, 2019, 40(3): 127-141.
- [50] 张惜酌. 参与式领导对员工主动性行为的影响机制研究: 自我监控人格的调节作用[J]. 科技创业月刊, 2024, 37(5): 24-30.
- [51] LAU C, CHIESI F, SAKLOFSKE D H. The heart of humor: a network analysis of the temperamental basis of humor and humor personality traits [J]. Personality and Individual Differences, 2022, 185: 111253.
- [52] 李国昊, 王成宇. 授权型领导与新生代员工越轨创新: 领导幽默的调节作用[J]. 经营与管理, 2025(4): 160-167.
- [53] ZHANG J J, SU W L. Linking leader humor to employee innovative behavior: the roles of work engagement and supervisor's organizational embodiment [J]. Frontiers in Psychology, 2020, 11: 592999.
- [54] 汤琪. 精神型领导对员工创新行为的影响: 一个两阶段跨层次有调节的中介模型[J]. 中外企业文化, 2023(4): 82-84.