

**Work passion: Bagaimana Kelanjutannya pada Sepuluh Tahun Terakhir****Ilham Medal Junjuran, Sinta Ayuliani**Fakultas Psikologi, Universitas Informatika dan Bisnis Indonesia  
Email: ilhammedal@unibi.ac.id, sinta.a20@student.unibi.ac.id**Abstrak**

Penelitian tentang *work passion* telah menjadi topik menarik dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang organisasi. *work passion* merujuk pada tingkat gairah dan semangat yang tinggi yang dirasakan oleh individu terhadap pekerjaan mereka. Konsep ini melibatkan perasaan antusiasme, keterlibatan yang mendalam, dan komitmen yang kuat terhadap tugas yang dilakukan. Dalam penelitian ini, perhatian diberikan pada bagaimana *work passion* mempengaruhi perilaku individu di tempat kerja, kinerja kerja, kepuasan kerja, motivasi, inovasi, dan perkembangan karier. Studi tentang *work passion* masih sangat relevan untuk dibahas. Sehingga pada akhirnya tujuan dari *systematic literature review* yang dilakukan ini ialah, untuk mengetahui bagaimana perkembangan teori dan temuan dari *work passion* di sepuluh tahun terakhir, Khususnya di bidang organisasi dan medis. *work passion* memainkan peran penting dalam perkembangan ilmu pengetahuan, terutama dalam bidang organisasi. *work passion* melibatkan perasaan antusiasme, keterlibatan yang mendalam, dan komitmen yang kuat terhadap tugas yang sedang dilakukan. Individu yang memiliki *work passion* yang tinggi cenderung menunjukkan perilaku inovatif, memiliki motivasi dan semangat kerja yang tinggi, mencapai kinerja yang baik, memiliki karier yang lebih sukses, merasakan kepuasan kerja yang tinggi, dan memberikan suasana yang lebih ceria di tempat kerja. Dalam rangka menciptakan lingkungan kerja yang mendukung *work passion*, penting bagi organisasi untuk memperhatikan dan mengelola faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat gairah dan semangat kerja karyawan. Dengan menciptakan kondisi kerja yang harmonis, mengurangi konflik, memperhatikan tuntutan pekerjaan, dan mengelola tingkat stres, organisasi dapat mendorong tingkat *work passion* yang tinggi di antara karyawan mereka. Dalam hasilnya, *work passion* yang tinggi dapat meningkatkan kinerja individu, produktivitas organisasi, dan memberikan suasana kerja yang lebih positif dan dinamis.

**Kata Kunci:** *Work Passion*, Psikologi Industri dan Organisasi, *Literature Review*.

**Abstract**

*Research on work passion has become an interesting topic in the development of science, especially in the field of organization. work passion refers to the high level of passion and enthusiasm that individuals feel towards their work. This concept involves feelings of enthusiasm, deep involvement, and strong commitment to the task at hand. In this study, attention is paid to how work passion influences individual behavior at work, job performance, job satisfaction, motivation, innovation, and career development. The study of work passion on work passion is still very relevant to be discussed. So in the end the purpose of this systematic literature review is to find out how the theory and findings of work passion have developed in the last ten years, especially in the organizational and medical fields. work passion plays an important role in the development of science, especially*

*in the field of organization. work passion involves feelings of enthusiasm, deep involvement, and a strong commitment to the task at hand. Individuals who have high work passion tend to exhibit innovative behavior, have high motivation and morale, achieve good performance, have more successful careers, experience high job satisfaction, and provide a more cheerful atmosphere at work. In order to create a work environment that supports work passion, it is important for organizations to pay attention to and manage the factors that affect the level of passion and employee morale. By creating harmonious working conditions, reducing conflict, paying attention to job demands, and managing stress levels, organizations can encourage high levels of work passion among their employees. In the result, high work passion can improve individual performance, organizational productivity, and provide a more positive and dynamic work atmosphere.*

**Keywords:** *Work Passion, Industrial and Organizational Psychology, Literature Review.*

## 1 PENDAHULUAN

Penelitian tentang *work passion* telah menjadi topik menarik dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang organisasi. *work passion* merujuk pada tingkat gairah dan semangat yang tinggi yang dirasakan oleh individu terhadap pekerjaan mereka. Konsep ini melibatkan perasaan antusiasme, keterlibatan yang mendalam, dan komitmen yang kuat terhadap tugas yang dilakukan. Dalam penelitian ini, perhatian diberikan pada bagaimana *work passion* mempengaruhi perilaku individu di tempat kerja, kinerja kerja, kepuasan kerja, motivasi, inovasi, dan perkembangan karier. Studi tentang *work passion* telah memberikan wawasan yang berharga tentang pentingnya faktor psikologis ini dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan memuaskan, serta memberikan dasar yang kuat untuk mengembangkan strategi manajemen sumber daya manusia yang efektif.

*Work passion* memiliki relevansi penting untuk diteliti karena memiliki dampak yang signifikan pada individu dan organisasi. Penelitian tentang *work passion* membantu memahami faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat gairah dan semangat kerja individu, serta

bagaimana hal itu berhubungan dengan perilaku, kinerja, motivasi, kepuasan kerja, inovasi, dan pengembangan karier. Dengan memahami *work passion*, organisasi dapat mengidentifikasi cara untuk meningkatkan motivasi dan keterlibatan karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang positif, dan mencapai kinerja yang optimal. Selain itu, penelitian tentang *work passion* juga dapat memberikan landasan bagi pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia yang efektif, termasuk seleksi, pengembangan, penghargaan, dan retensi karyawan yang berkomitmen. Dengan demikian, penelitian tentang *work passion* memiliki kontribusi penting dalam membangun pemahaman yang lebih baik tentang faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan individu dan organisasi di tempat kerja.

Berdasarkan apa yang telah dipaparkan diatas, pembahasan mengenai *work passion* masih sangat relevan untuk dibahas. Sehingga pada akhirnya tujuan dari *systematic literature review* yang dilakukan ini ialah untuk mengetahui bagaimana perkembangan teori dan temuan dari *work passion* di sepuluh tahun terakhir, khususnya di bidang organisasi dan medis. Metode

pengumpulan data penelitian ini dilakukan menggunakan *literature review* pada artikel penelitian penting pada sepuluh tahun terakhir yaitu dari tahun 2012 sampai 2022.

## 2 KAJIAN PUSTAKA

Menurut Vallerand *et al.* (2003) *work passion* didefinisikan sebagai kecenderungan mendalam terhadap aktivitas yang menentukan diri sendiri yang disukai seseorang, yang sangat dihargai, dan di mana banyak waktu dan energi diinvestasikan, yang kemudian terbagi menjadi dua jenis yaitu *harmonious work passion* dan *obsessive work passion*.

*Harmonious work passion* didefinisikan sebagai kekuatan motivasi yang mengarahkan karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka dengan rasa kemauan dan dukungan diri (Vallerand & Houliort, 2003). Sebaliknya, hasrat obsesif mengacu pada kekuatan motivasi yang mendorong karyawan menuju pencapaian dari pekerjaan mereka (Vallerand *et al.*, 2003). Kedua jenis *work passion* secara parsial memodulasi hubungan antara tuntutan pekerjaan dan komitmen, sedangkan *harmonious work passion* mempengaruhi hubungan antara sumber daya pekerjaan dan kejenuhan/komitmen (Asin *et al.*, 2018).

## 3 METODE PENELITIAN

Metode pengumpulan data penelitian ini dilakukan menggunakan *literature review* pada artikel penelitian penting pada sepuluh tahun terakhir yaitu dari tahun 2012 sampai 2022.

## 4 HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh dari *work passion* banyak ditemukan di bidang-bidang organisasi dan medis. Di dalam bidang organisasi,

telah ditemukan data-data yang relevan dan dapat membantu orang-orang yang bekerja di industri tersebut. *Work passion* memegang peranan yang penting dalam menciptakan persepsi individu terhadap tuntutan dan sumber daya pekerjaan serta memengaruhi kesejahteraan dan keterlibatan mereka di tempat kerja. Konsep dari *work passion* telah mendapat perhatian yang meningkat dalam literatur perilaku organisasi dan manajemen (Ho *et al.*, 2011; Vallerand *et al.*, 2003). Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian, dimana Individu dengan *Harmonious work passion* dan *obsessive work passion* sama-sama mempengaruhi hasil kinerja serta sangat penting relevan dalam konteks organisasi (Thorgren, Win cent, & Sirén, 2013). Secara umum dua jenis dari *work passion* dalam literatur *harmonious work passion* mengarah pada perilaku adaptif dan karenanya menghasilkan hasil yang lebih positif, sedangkan *obsessive work passion* menghasilkan hasil positif yang lebih sedikit dan lebih banyak negatif (Burke, Astakhova, & Hang, 2015). Selain itu diketahui bahwa berbeda dengan *obsessive work passion*, *harmonious work passion* muncul sebagai prediktor positif kepuasan hidup dan kebahagiaan subjektif. *Harmonious* dan *obsessive work passion* terhadap pekerjaan secara positif memprediksi kesadaran akan tujuan hidup dan tujuan altruistik dari Individu (Yukhymenko-Lescroart, & Sharma, 2018). Kedua jenis *work passion* sebagian memediasi hubungan antara tuntutan pekerjaan dan kelelahan, antaranya *harmonious work passion* sebagian memediasi hubungan antara tuntutan pekerjaan dan keterlibatan, sedangkan *obsessive* memediasi sebagian hubungan antara sumber daya pekerjaan dan kejenuhan serta keterlibatan kerja (Trépanier *et al.*, 2014). Ditemukan juga

memoderasi hubungan antara *work passion* dan kinerja. Akhirnya, hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi kecocokan orang-organisasi memoderasi efek tidak langsung (melalui identifikasi organisasi) dari kedua jenis *work passion* terhadap kinerja (Astakhova, & Porter, 2015).

Para peneliti telah berteori dan secara empiris mendukung hubungan antara *work passion* dan salah satu hasil kerja yang paling penting yaitu kinerja karyawan (Ho *et al.*, 2011). *Work passion* juga ditemukan memiliki hubungan dengan *Organizational Citizenship Behavior* dimana *harmonious work passion* dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berhubungan positif sampai titik tertentu, setelah itu tingkat *harmonious work passion* yang lebih tinggi dikaitkan dengan penurunan OCB (Astakhova, 2015). OCB menopang operasi organisasi yang efektif dan efisien (Organ, 1988). Ada pemahaman tersirat dalam literatur sebelumnya bahwa *work passion* adalah kualitas berharga yang harus dibangun oleh organisasi di dalam karyawan yang sangat penting untuk kinerja karyawan (Ho *et al.*, 2011). Hubungan positif antara gairah yang harmonis dengan keterlibatan kerja, dengan kinerja karyawan dan OCB (Faisal *et al.*, 2016).

Penelitian lainnya menunjukkan perbedaan antara *harmonious* dan *obsessive work passion* yaitu kerangka kerja dimana generasi milenial dengan *Protean Career Attitude* (PCA) tinggi lebih cenderung menunjukkan semangat untuk bekerja dan perilaku proaktif dalam pencapaian tujuan pribadi dan karier mereka (Gulyani & Bhatnagar, 2016). Selain itu, *harmonious work passion* dan *obsessive work passion* ditemukan untuk memediasi hubungan antara iklim keragaman dan perilaku inovatif layanan.

Iklim keragaman menunjukkan hubungan positif dengan *harmonious work passion* untuk bekerja yang berhubungan positif dengan perilaku inovatif layanan. Iklim keragaman, sebaliknya, memberikan dampak negatif pada *obsessive work passion* untuk bekerja, yang bersifat negatif terkait dengan perilaku inovatif layanan (Luu, 2019). Lebih lanjut, *work passion* juga mempengaruhi pada kepemimpinan dan manajerial. kepemimpinan yang memberdayakan memiliki hubungan tidak langsung yang positif dengan prestasi kerja karyawan melalui semangat yang harmonis untuk bekerja dan hubungan tidak langsung yang negatif dengan prestasi kerja karyawan melalui semangat obsesif untuk bekerja (Hao, He, & Long, 2017).

Kepemimpinan yang efektif dapat berperan sebagai pengaruh penting dalam membentuk dan memperkuat komitmen organisasi karyawan. Oleh karena itu penting bagi perusahaan untuk memiliki pemimpin yang ideal. Selain itu, *self-efficacy* keluasan peran individu ditemukan untuk memoderasi hubungan pemberdayaan kepemimpinan dengan dua jenis gairah kerja karyawan, sehingga mempengaruhi hubungan antara pemberdayaan kepemimpinan dan prestasi kerja karyawan. Analisis moderasi mengungkapkan bahwa memberdayakan kepemimpinan lebih mungkin untuk meningkatkan kinerja karyawan ketika karyawan memiliki tingkat efikasi diri keluasan peran yang tinggi daripada rendah (Hao, He, & Long, 2017). Selain itu, ditemukan juga hubungan positif antara *work passion* pemimpin dan *work passion* karyawan, sehingga memperluas penelitian semangat kerja ke pola jaringan sosial. Hal ini ditransfer ke karyawan melalui penularan emosional, dan proses penularan dimoderatori oleh kongruensi

konten tujuan pemimpin-karyawan (Li, Zhang, & Yang, 2017). Pada pemimpin, penyelia dan praktisi pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) dapat mengembangkan intervensi yang mempromosikan karakteristik tempat kerja tertentu dan ditujukan untuk berkontribusi pada pemenuhan kebutuhan psikologis dasar karyawan. Dengan demikian, karyawan dan pemangku kepentingan dapat melakukannya manfaat dari hasil individu dan organisasi dari karyawan akan mengalami *work passion* yang lebih besar (Thibault-Landry *et al.*, 2018). Selanjutnya, *work passion* ikut memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja pada kepemimpinan transformasional (De Clercq, & Belausteguigoitia, 2016).

*Locus of control* internal secara langsung berkontribusi pada *harmonious work passion*, dan hal yang sama ternyata berlaku untuk *locus of control* eksternal dan *obsessive work passion*. Kedua variabel *work passion* memprediksi niat kerja, tetapi hubungan yang lebih kuat ditemukan antara *harmonious work passion* dan niat kerja (Zigarmi, Galloway, & Roberts, 2016).

*Harmonious work passion* juga dimediasi iklim organisasi dan hubungan kinerja kerja dimana pertukaran pemimpin-anggota secara negatif memoderasi hubungan antara iklim organisasi dan *harmonious work passion* (Obeng *et al.*, 2021). *Harmonious work passion* memfasilitasi kinerja tugas yang dinilai oleh supervisor dan bantuan interpersonal di antara karyawan, dan memediasi hubungan antara psikologis iklim dan interaksinya dengan motivasi intrinsik (Ho, *et al.*, 2018). Penelitian lainnya menunjukkan bahwa tingkat *harmonious work passion* mengarah pada persepsi kontrol dan dukungan yang lebih

tinggi di tempat kerja serta persepsi yang lebih rendah tentang beban kerja selama periode 3 bulan (Lavigne *et al.*, 2014).

Di tempat kerja, gairah adalah atribut pekerja yang sangat dicari, namun kurang dipahami (dan dikembangkan). Jelas, para pemimpin akan lebih memilih karyawan yang fokus daripada acuh tak acuh, antusias daripada apatis (Perrewé, *et al.*, 2014). Kepentingan pekerja sering diabaikan, dan mereka terlalu sering dipandang sebagai alat untuk mencapai tujuan daripada sebagai tujuan itu sendiri. Selain itu, lingkungan yang menantang dan kompleks, terutama bagi para pekerja yang membutuhkan inovasi dalam bekerja, membutuhkan semacam praktik SDM yang berorientasi pada kesejahteraan. Organisasi juga dapat memperoleh manfaat dari fokus pada kesejahteraan karena karyawan akan bekerja lebih baik dalam jangka panjang jika mereka merasa bersemangat. Karyawan yang mengalami *work passion* di tempat kerja sebagai akibat dari *Well-being Oriented Management* (WOM) meningkatkan *Innovative Work Behavior* (IWB) serta memediasi *harmonious work passion* (Salas-Vallina, Pozo, & Gueerero, 2020). Selain itu, *work passion* memiliki hubungan yang positif dengan *entrepreneurial orientation* untuk bekerja saling memperkuat dan saling melengkapi dalam hal pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan dan bahwa saling melengkapi ini meningkat dalam lingkungan yang dinamis (Adomako, Quartey, & Narteh, 2016).

Penelitian selanjutnya menemukan adanya hubungan antara *obsessive work passion* dan keputusan untuk mengeksplorasi peluang produk baru bergantung pada tingkat kegembiraan manajer, lainnya juga menunjukkan bahwa interaksi antara *work passion* dan pengalaman afektif yang tidak terkait

dengan pekerjaan lainnya memberikan wawasan yang lebih dalam tentang penilaian manajer inovasi dan memenuhi panggilan dari mereka yang mengadvokasi gambaran yang lebih kompleks tentang hubungan antara pengaruh dan pengambilan keputusan strategis (Kalukien, Shepherd, & Patzelt, 2013).

*Heavy Work Investment* (HWI) dipengaruhi oleh *harmonious work passion* secara positif menghasilkan kesejahteraan psikologis dan kepuasan kerja (Houfort, *et al.*, 2013). Temuan lainnya pada kewirausahaan dimana efek moderasi dari orientasi belajar dan hasrat untuk bekerja pada daya tarik yang dirasakan hubungan niat kewirausahaan lebih kuat sejauh orang lebih menghargai tujuan intrinsik otonomi dalam karir masa depan (Houfort, *et al.*, 2015).

Selain dibidang organisasi, *work passion* memiliki peran penting juga dalam mempengaruhi kesejahteraan individu dalam berbagai bidang kehidupan, termasuk dalam dunia kesehatan. Individu yang bersemangat dengan profesinya cenderung tidak mengalami kelelahan, lebih berkomitmen pada profesinya, dan cenderung tidak mengalami konflik pekerjaan rumah atau masalah kesehatan yang sering muncul dari stres kerja (Chen, Lee, & Lim, 2019). Hasil ini beresonansi dengan banyak temuan lain tentang manfaat *work passion* untuk kognisi, kesejahteraan psikologis, hubungan interpersonal, dan bahkan kinerja di tingkat pekerja individu (Vallerand *et al.*, 2014), yang merupakan faktor penting bagi produktivitas dan budaya organisasi.

Lokomosi yang memfasilitasi tindakan, berhubungan positif dengan *harmonious work passion*, yang pada gilirannya dikaitkan dengan penyesuaian psikologis yang lebih baik di tempat kerja

(Bélanger, *et al.*, 2015). *Mindfulness* memoderasi hubungan antara *obsessive work passion* dan OID dan antara *obsessive work passion* dan UPB, dan OID memediasi hubungan yang terakhir hanya ketika *mindfulness* rendah (Kong, 2016). Lainnya juga menunjukkan bahwa *work passion* penting dalam penyesuaian psikologis terhadap masa pensiun, bergantung pada apakah itu *harmonious work passion* atau *obsessive work passion* (Houfort *et al.*, 2015).

Pada pengelolaan stress, ketika mencoba untuk menyampaikan kesan yang kompeten, menekan ekspresi cenderung menghasilkan kesan yang lebih baik daripada mengungkapkan kesusahan dan membuat atribusi pada *work passion* (Wolf *et al.*, 2016).

## 5 SIMPULAN

*Work passion* memainkan peran penting dalam perkembangan ilmu pengetahuan, terutama dalam bidang organisasi. Konsep *work passion* merujuk pada tingkat gairah atau semangat yang tinggi yang dirasakan seseorang terhadap pekerjaannya. *work passion* melibatkan perasaan antusiasme, keterlibatan yang mendalam, dan komitmen yang kuat terhadap tugas yang sedang dilakukan. Individu yang memiliki *work passion* yang tinggi cenderung menunjukkan perilaku inovatif, memiliki motivasi dan semangat kerja yang tinggi, mencapai kinerja yang baik, memiliki karier yang lebih sukses, merasakan kepuasan kerja yang tinggi, dan memberikan suasana yang lebih ceria di tempat kerja.

Dalam lingkungan kerja, *work passion* juga dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor tertentu. Konflik dalam pekerjaan, hubungan harmonis dengan rekan kerja, tuntutan pekerjaan, dan tingkat stres di tempat kerja adalah beberapa faktor yang memengaruhi

tingkat *work passion* seseorang. Selain itu, pengaruh atasan juga berperan penting dalam penularan *work passion* kepada bawahannya. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat *work passion* individu.

Dalam rangka menciptakan lingkungan kerja yang mendukung *work passion*, penting bagi organisasi untuk memperhatikan dan mengelola faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat gairah dan semangat kerja karyawan. Dengan menciptakan kondisi kerja yang harmonis, mengurangi konflik, memperhatikan tuntutan pekerjaan, dan mengelola tingkat stres, organisasi dapat mendorong tingkat *work passion* yang tinggi di antara karyawan mereka. Dalam hasilnya, *work passion* yang tinggi dapat meningkatkan kinerja individu, produktivitas organisasi, dan memberikan suasana kerja yang lebih positif dan dinamis. Penelitian selanjutnya yang dapat dilakukan menggunakan *work passion* adalah mempelajari hubungannya dengan variabel lain yang belum diteliti seperti produktivitas kerja, dan psychological capital. Dalam konteks ini, penelitian dapat mengeksplorasi bagaimana tingkat *work passion* individu maupun kelompok, yang digali lebih dalam berdasarkan kedua jenis *work passion* itu sendiri yang meliputi *harmonious work passion* dan *obsessive work passion* dalam ruang lingkup organisasi maupun kesehatan. Melalui penelitian lebih lanjut tentang *work passion*, dapat dihasilkan wawasan yang lebih mendalam supaya dapat berguna diberbagai bidang.

#### DAFTAR PUSTAKA

Adomako, S., Quartey, S. H., & Narteh, B. (2016). Entrepreneurial orientation, passion for work, perceived

environmental dynamism and firm performance in an emerging economy. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 23(3), 728-752.

Astakhova, M. N. (2015). The curvilinear relationship between work passion and organizational citizenship behavior. *Journal of Business Ethics*, 130, 361-374.

Astakhova, M. N., & Porter, G. (2015). Understanding the work passion–performance relationship: The mediating role of organizational identification and moderating role of fit at work. *Human relations*, 68(8), 1315-1346.

Bélanger, J. J., Pierro, A., Kruglanski, A. W., Vallerand, R. J., De Carlo, N., & Falco, A. (2015). On feeling good at work: The role of regulatory mode and passion in psychological adjustment. *Journal of Applied Social Psychology*, 45(6), 319-329.

Burke, R. J., Astakhova, M. N., & Hang, H. (2015). Work passion through the lens of culture: Harmonious work passion, obsessive work passion, and work outcomes in Russia and China. *Journal of Business and Psychology*, 30, 457-471.

Chen, P., Lee, F., & Lim, S. (2020). Loving thy work: Developing a measure of work passion. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 29(1), 140-158.

De Clercq, Dirk, and Imanol Belausteguigoitia. "Overcoming the dark side of task conflict: Buffering roles of transformational leadership, tenacity, and passion for work." *European Management Journal* 35.1 (2017): 78-90.

Gulyani, G., & Bhatnagar, J. (2017). Mediator analysis of passion for work in Indian millennials: Relationship between protean career attitude and proactive work behavior. *Career Development International*.

- Hao, P., He, W., & Long, L. R. (2018). Why and when empowering leadership has different effects on employee work performance: The pivotal roles of passion for work and role breadth self-efficacy. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 25(1), 85-100.
- Ho, V. T., Kong, D. T., Lee, C. H., Dubreuil, P., & Forest, J. (2018). Promoting harmonious work passion among unmotivated employees: A two-nation investigation of the compensatory function of cooperative psychological climate. *Journal of Vocational Behavior*, 106, 112-125.
- Houliort, N., Fernet, C., Vallerand, R. J., Laframboise, A., Guay, F., & Koestner, R. (2015). The role of passion for work and need satisfaction in psychological adjustment to retirement. *Journal of Vocational Behavior*, 88, 84-94.
- Houliort, N., L. Philippe, F., J. Vallerand, R., & Ménard, J. (2013). On passion and heavy work investment: Personal and organizational outcomes. *Journal of Managerial Psychology*, 29(1), 25-45.
- Kong, D. T. (2016). The pathway to unethical pro-organizational behavior: Organizational identification as a joint function of work passion and trait mindfulness. *Personality and Individual Differences*, 93, 86-91.
- Lavigne, G. L., Forest, J., Fernet, C., & Crevier-Braud, L. (2014). Passion at work and workers' evaluations of job demands and resources: A longitudinal study. *Journal of Applied Social Psychology*, 44(4), 255-265.
- Li, J., Zhang, J., & Yang, Z. (2017). Associations between a leader's work passion and an employee's work passion: a moderated mediation model. *Frontiers in psychology*, 8, 1447.
- Luu, T. T. (2019). Can diversity climate shape service innovative behavior in Vietnamese and Brazilian tour companies? The role of work passion. *Tourism Management*, 72, 326-339.
- Obeng, A. F., Zhu, Y., Azinga, S. A., & Quansah, P. E. (2021). Organizational climate and job performance: Investigating the mediating role of harmonious work passion and the moderating role of leader-member exchange and coaching. *Sage Open*, 11(2), 21582440211008456.
- Perrewé, P. L., Hochwarter, W. A., Ferris, G. R., McAllister, C. P., & Harris, J. N. (2014). Developing a passion for work passion: Future directions on an emerging construct. *Journal of Organizational Behavior*, 35(1), 145-150.
- Thibault-Landry, A., Egan, R., Crevier-Braud, L., Manganelli, L., & Forest, J. (2018). An empirical investigation of the employee work passion appraisal model using self-determination theory. *Advances in Developing Human Resources*, 20(2), 148-168.
- Thorgren, S., Wincent, J., & Sirén, C. (2013). The influence of passion and work-life thoughts on work satisfaction. *Human Resource Development Quarterly*, 24(4), 469-492.
- Trépanier, S. G., Fernet, C., Austin, S., Forest, J., & Vallerand, R. J. (2014). Linking job demands and resources to burnout and work engagement: Does passion underlie these differential relationships?. *Motivation and Emotion*, 38, 353-366.
- Salas-Vallina, A., Pozo, M., & Fernandez-Guerrero, R. (2020). New times for HRM? Well-being oriented management (WOM), harmonious work passion and innovative work behavior. *Employee Relations: The International Journal*.
- Wolf, E. B., Lee, J. J., Sah, S., & Brooks, A. W. (2016). Managing perceptions of distress at work: Reframing emotion as passion. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 137, 1-12.
- Yukhymenko-Lescroart, M. A., & Sharma, G. (2019). The relationship between

faculty members' passion for work and well-being. *Journal of Happiness Studies*, 20, 863-881.

Zigarmi, D., Galloway, F. J., & Roberts, T. P. (2018). Work locus of control, motivational regulation, employee work passion, and work intentions: An empirical investigation of an appraisal model. *Journal of Happiness Studies*, 19, 231-256.