

工作敬畏影响员工心理健康的自我改变机制

孙春霞, 童佳瑾*

北京大学心理与认知科学学院, 行为与心理健康北京市重点实验室, 北京

收稿日期: 2023年1月10日; 录用日期: 2023年2月13日; 发布日期: 2023年2月22日

摘要

敬畏作为一种复杂的积极情绪, 其产生的积极效用很多, 例如敬畏带来的渺小感让人安静、温和、谦逊、合作, 可以促使个体不断进行自我提升。然而, 国内外没有研究明确提出工作敬畏的概念。本篇综述将首次提出“工作敬畏”的概念, 通过工作敬畏所可能带来的警戒和自我的改变, 梳理敬畏起作用的自我机制, 深入识别员工在危机和变化中的心理变化, 探讨其对员工心理健康的可能影响。最后, 通过对工作敬畏与一般敬畏、其它积极心理学变量的横向比较, 剖析了工作敬畏对员工心理健康影响的独特性。

关键词

敬畏, 工作敬畏, 小我, 联系自我, 自我超越, 心理健康

The Self-Change Mechanism of Work Awe Affecting the Psychological Well-Being of Employees

Chunxia Sun, Jiajin Tong*

Beijing Key Laboratory of Behavior and Mental Health, School of Psychological and Cognitive Sciences, Peking University, Beijing

Received: Jan. 10th, 2023; accepted: Feb. 13th, 2023; published: Feb. 22nd, 2023

Abstract

Awe, as a positive emotion, has numerous beneficial effects. For example, a sense of smallness that comes with awe makes people peaceful, compassionate, humble, and cooperative. It can motivate people to pursue ongoing self-improvement. However, no empirical investigation, either domes-

*通讯作者。

tically or internationally, has ever proposed the construct of work awe. This review will introduce the concept of “Work Awe” for the first time. By introducing the potential warning effect and self-changes brought by work awe, we try to clarify the self-related mechanisms explaining how work awe functions, deeply identify employees’ psychological changes in crisis and uncertainty, and explore the potential impact of work awe on employees’ psychological well-being. Finally, we analyze the uniqueness of the impact of work awe on employees’ psychological well-being by comparing work awe with general awe and other positive psychological variables.

Keywords

Awe, Work Awe, Small Self, Interconnected Self, Self-Transcendence, Psychological Well-Being

Copyright © 2023 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

德国哲学家康德曾指出, 一生敬畏两件事: 浩瀚的星空和心中的道德。而在中国, 敬畏(心)也是深深植根于中华民族的道家文化的。在古汉语中, 对敬畏理解的出处普遍认为是《论语·季氏》中的“三畏”。子曰: “君子有三畏: 畏天命, 畏大人, 畏圣人之言。”这里的“畏”包含畏惧、尊敬以及敬畏, 而其中的“敬畏”就是孔子所说“畏”的核心。现实生活中, 敬畏对塑造人们的内心世界有着独特的作用, 所谓“满招损, 谦受益”(《尚书》), 敬畏带来的渺小感让人安静、温和、谦逊、合作, 可以促使个体不断进行自我提升。当人们对自然规律和社会规律、对人与自然的和谐、对内心的道德怀有深深的敬重与畏惧时, 人们可能会进行更多的自省和自我规范, 坚定初心。在当今当前新冠肺炎(COVID-19)不断涌现新的变异毒株, 世界经济复苏脆弱, 全球企业面临重组调整的大环境下, 拥有敬畏之心可能对人们尤其重要, 如体验敬畏感可以在当下更好地审视日常压力源, 从而增加生活满意度和幸福感(Bai et al., 2021)。

敬畏情绪作为一种复杂的情绪, 其性质和形式复杂多样, 诱发源众多(Keltner & Haidt, 2003; Piff et al., 2015)。随着研究的发展, 人们区分了不同的敬畏诱发源, 如从敬畏性质上看, 有的研究者区分了积极方式和消极方式所带来的敬畏(Guan et al., 2019; Nakayama & Uchida, 2020); 从敬畏的形式上看, 有的研究区分了个体敬畏和人际敬畏(Graziosi & Yaden, 2021); 从敬畏来源看, 敬畏可以来自自然景观或自然灾害、伟大的人类艺术、伟大的科技、顿悟体验、人生过渡(如目睹新生命的诞生)等, 具体可以以美感、美德、能力、超自然因果关系、威胁的形式让人敬畏(Keltner & Haidt, 2003)。工作领域是人类生活的主要领域之一, 工作中的美感、美德、能力等也可能带来工作敬畏。然而尚未有研究明确提出过“工作敬畏”这一概念。国外仅有零星的研究在工作样本中探讨“自然敬畏”(Atamba, 2019; Sheprow & Harrison, 2022; Hu & Meng, 2022)或者“动物敬畏”(Yam et al., 2022)等, 但由于很多心理学概念存在领域特异性(比如一般控制源和工作控制源, Tong & Wang, 2012), 明确提出“工作敬畏”的概念, 可能是在工作场所中研究敬畏的一种更好的方式, 这将帮助员工更好地应对当下频繁的工作变化和不确定、超出掌控的体验(Kern & Zapf, 2021), 从而有益于维持心理健康。

下面我们通过回顾敬畏的一般概念, 尝试提出“工作敬畏”的概念, 并剖析工作敬畏对员工心理健康产生影响的可能机制。

2. 什么是敬畏

2.1. 敬畏的概念

“敬畏”(Awe)是源于宗教、政治、自然、艺术体验的一个词汇,并在神学、社会学、哲学中都得到了研究(Keltner & Haidt, 2003)。敬畏的原始概念来源于权力(下属表现出对领导的敬畏),而后延伸到没有权力的人或事物。虽然近来还有研究考察消极敬畏(Guan et al., 2019; Nakayama & Uchida, 2020),大量心理学研究逐渐不再强调“畏惧”(Bonner & Friedman, 2011),而是聚焦于敬畏的积极成分。在积极范畴内,敬畏的体验仍然相当复杂,有的研究者考察其稳定的情绪特质(Shiota et al., 2006),有的研究者认为敬畏体验也包含感觉和认知成分(Bonner & Friedman, 2011),还有的研究者探讨与敬畏相关的生理和心理等多层面的复杂体验(Chirico & Yaden, 2018)。目前学术界普遍接受的敬畏概念,则是 Keltner 和 Haidt (2003)通过原型方法对敬畏进行的界定,认为敬畏是一种自我超越的、带有变革性的积极情绪,并把它与钦佩(admiration)、升华(elevation)等相关情绪进行了辨析(Keltner & Haidt, 2003; Chirico & Yaden, 2018)。当面对浩大或复杂、超出当前理解范围的事物时,个体产生一种混合了惊叹(wonder)、惊异(surprise)、惊奇(amazement)、困惑(confusion)等多种成分的复杂情绪就是敬畏(Keltner & Haidt, 2003; Shiota et al., 2006, 2007; 叶巍岭等, 2018)。

Keltner 和 Haidt (2003)进一步指出原型敬畏(prototypical awe)的两个核心特征,这有利于研究者们认识敬畏的本质,更好地把敬畏与其它类似概念加以辨析。首先,敬畏需要有感知上的浩大(perceived vastness)。浩大指的是体验到的任何比自己强大(超出普通水平)的东西,或者复杂得超出自己理解范围的东西。它包含物理空间的、社会地位的(如名望、权力或威信)、或其它比个体强大的事物。如面对巍峨挺拔的泰山,滚滚东逝的大江大河,或者历史长河中朝代更替的伟大人物等,我们可以体验到广阔浩大。因而除了空间上的大,小而无限、小而精妙也会带来超出理解范围的感受,从而体会其中的“浩大”(Piff et al., 2015)。其次,敬畏包含产生顺应的需要(a need for accommodation)。顺应是敬畏体验的另一个重要成分。它取自皮亚杰的术语,表示新经验与现有的心理结构不相适应时的心理重建过程。当不能理解一个新的体验时,人们会调整自己的心理结构,这个过程就是顺应。同时存在上述两种感知,并由此所引发的情绪体验就是敬畏,两种感知缺一不可(Keltner & Haidt, 2003)。

2.2. 工作敬畏的提出

国外仅有零星的研究在工作样本中探讨“自然敬畏”(Atamba, 2019),但未明确提出“工作敬畏”的概念。在知网以“工作敬畏”为关键词进行搜索,能找到一批“论工作中的‘敬畏’意识”、“敬畏心”相关主题的文章,可见人们对工作敬畏有着朴素的认识和广泛的运用,但没有学者明确提出工作敬畏的概念,没有实证研究。基于对敬畏概念和敬畏的两个核心要素的总结(Keltner & Haidt, 2003),我们认为:工作中的美感、美德、能力等可能带来工作敬畏。这里的工作敬畏是指 1) 工作上感知到浩大的、超出自己理解范围的事物,以及 2) 由此带来的心理结构的调整。通过工作敬畏所可能带来的警戒和自我的改变,来识别员工在危机和变化中的心理变化过程,这将有助于理解员工如何才能更好地应对当下频繁的工作变化和不确定、超出掌控的体验(Kern & Zapf, 2021),如何在不确定中提升心理健康。在工作中探讨敬畏,将为员工心理健康管理、减少人力资源成本,带来重要的实践意义,继而产生对国民经济和社会发展的特殊意义。

3. 工作敬畏的自我改变机制及其对心理健康的影响

敬畏是积极情绪的一种(董蕊等, 2013),对人们的心理健康具有独特的作用(Stellar et al., 2017)。而工

作敬畏作为敬畏的一种表现形式,其效用的主要解释框架与敬畏相符,比如在已有的敬畏心理学研究中,常见的理论多聚焦“自我”,具体有小我理论(Piff et al., 2015)、安静我理论(Perlin & Li, 2020)、真我理论(Jiang & Sedikides, 2022)等。但工作敬畏与目前研究较多的一般敬畏和自然敬畏又有很大的不同之处。下面我们先通过回顾这些已有的与一般敬畏相关的自我改变理论,进一步梳理工作敬畏可能对心理健康产生的影响,之后再阐述工作敬畏与一般敬畏的不同之处。

3.1. 敬畏之小我及其对心理健康的影响

小我理论是敬畏研究中最普遍的一种自我理论。这种理论的核心是说敬畏将注意力引向比自我更广阔的实体,并降低了个体对自我的重视程度(Piff et al., 2015)。一方面,敬畏感让个体的注意力从自身转移到更宏大的事物上(如社区、宇宙、自然或者生命细胞等)进而让个体产生自我变小、变得不重要的感觉。这是顺应(Accommodation)的一种表现,即,对比自己更伟大的实体的存在的感知极大地扩展了个体通常的参考框架,使得个体做出将注意力从自身转向外界去寻找和外界更多的联系的心理框架的调整。Shiota及其同事(Shiota et al., 2007)的研究指出敬畏中的浩瀚感(vastness)会引起自我减弱的感觉(self-diminishment),这种感觉出现在比自我更大的东西面前,引起对宏大事物的关注从而产生自我超越的情感(Piff et al., 2015)。例如:Chirico & Yaden (2018)指出当强烈的敬畏感导致一个人需要适应许多心理结构或图式时,顺应的需要会导致一个人自我意识的改变。换句话说,顺应的需要可能会使敬畏的体验产生深刻的、激进的和持久的变革(Gaggioli et al., 2016),以至于它可以影响她或他的身份。换句话说,在经历了这样一段经历之后,一个人就不再是原来的那个人了——或者至少一个人会认为自己已经永远地改变了。这些经历会影响人们感知自己和周围世界的方式,从而成为个人变革的潜在驱动因素(Gaggioli et al., 2016; Chirico et al., 2016)。

另一方面,在认识世界和自我定位上,敬畏所带来的小我,使人从自我关注中解脱从而与周围环境产生更多的联系的感觉有关(Shiota et al., 2007),这是顺应(Accommodation)的另一种表现。它参与的过程使个人成为比自我更大的事物的一部分。例如:“我忽略我的日常事务”和“我感到与我周围的世界相连”传达出对自我的脱离和对当前环境的关注,使得个体变得更谦逊。有敬畏倾向的人特别善于修正他们对世界的心理表征,例如, Van Cappellen 和 Saroglou (2012)发现,激发敬畏感会使得个体在“包容他人”的过程中感觉与他人的联系更紧密(Aron et al., 1992)。Shiota et al. (2007)的研究也表明,拥有敬畏性格(而不是骄傲或快乐)的人不太可能使用个性化的术语来定义自己如“特殊的”或“独一无二的”,而更可能强调自己属于更大的类别而不是强调个人自我,将自我定义为比自我更伟大的事物的一部分,例如将自己描述为“世间万物的一部分”、“地球上的居民”或者“社会联系中的个体”。因此敬畏既与有比自我更伟大的东西存在而自己很渺小想要超越的感觉相关,也与个体想要与周围环境有更多的联系的感觉相关。

小我把注意力转向更大的实体,带来个人自我的减少和缩小——这一转变对促进个体的心理健康至关重要(Keltner & Haidt, 2003)。已有研究发现,在与自我超越相关的方面:敬畏与“各种自我超越体验”相关(Yaden et al., 2017),包括心流(Chirico et al., 2015; Csikszentmihályi, 1990)、正念(Kabat-Zinn, 2003)、巅峰体验(Maslow, 1964)等。每一种都与幸福有关(Yaden et al., 2017)。而在联系自我相关的方面,敬畏与亲社会性特别相关(Piff et al., 2015; Chen & Mongrain, 2021),包括慷慨行为和助人行为等(Prade & Saroglou, 2016),以及会个体更少的攻击行为(Yang et al., 2016),从而使得个体在日常体验到更多的积极情绪。比如有研究表明进行敬畏散步的参与者在日常亲社会积极情绪方面有更大的增加,在日常痛苦方面有更大的减少(Sturm et al., 2022)。除此之外,敬畏还可以增加对领导和团体的奉献和承诺。最近的研究支持了这些说法,表明对个人的敬畏会导致更大的忠诚、牺牲的意愿,以及对个人所属群体的积极看法(Stellar

et al., 2017)。敬畏也通过产生相互联系的感觉来促进群体的协调和凝聚力(Shiota et al., 2007)。更进一步地, 敬畏在不同的文化背景中可能发挥着独特的作用, 对于来自集体主义文化背景下的个体来说(比如: 中国人), 他们寻求安全而牢固的亲密关系, 敬畏能加强个人与社会联系的强度; 而对于来自个人主义文化背景下的个体来说(比如: 美国人), 他们喜欢更广泛、更松散的网络, 敬畏感会增加社交网络中人的数量从而拓展个人社交网(Bai et al., 2017), 因此, 敬畏通过亲社会和联系自我对心理健康的促进作用在不同的文化背景下也可能具有普遍性。这些结果表明, 培养敬畏之心不仅可以使得个体体验到更多与自我超越相关得积极情绪, 而且可以使得个体产生与他人联系密切的认知, 改善与他人的社会关系, 提升了个体的日常积极情绪和生活满意度(Krause & Hayward, 2015), 减轻个体的压力, 从而促进了个体的心理健康和幸福水平。

虽然小我理论是目前敬畏研究中最普遍的理论, 文献中也有对“小我”假说的质疑, 总结起来是: 1) 自我是复杂的, 不能以大小一概而论。这可能是目前单纯的小我理论相关研究出现不一致结果的原因。比如 Rudd 等(2012)发现敬畏感不会让人产生更多的金钱助人的意愿; 而 Piff 等(2015)却发现敬畏启动让被试在金钱分配游戏中更为慷慨。2) 敬畏可能对自我的不同层面都有着深远的影响, 比如自我发展中的安静自我(Quiet Ego, Perlin & Li, 2020), 真实自我(Authentic-Self, Jiang & Sedikides, 2022)等, 这可能为自我改变带来更丰富的认识。

3.2. 敬畏之安静我及其对心理健康的影响

敬畏引导自我转变的过程(Bonner & Friedman, 2011), 而这种过程最好从深刻地本质性变化的角度来理解(McAdams, 2013)。基于这点, Perlin & Li (2020)进一步用人格心理学中的安静自我的概念重新解释了小自我。安静的自我是指以更相互依存、更长期、更抽象、更内在的方式来诠释自我, 安静的自我代表两种主要立场: 平衡和成长, 指的是一种超越利己主义的自我认同, 对自己和他人采取一种不那么自我防御、平衡的立场(Wayment et al., 2015)。换句话说, 安静的自我不是通过忽视自我, 而是通过促进对自我和他人的关注的平衡, 以及通过促进自我和他人的成长来表现的。具体来说, 在敬畏之后, 善于将自己的人生描述为一个独特人生的个体(the self as autobiographical author, McAdams, 1995)会进行适应性处理, 这在许多实证研究中被证明可以预测自我的更高层次的发展(Bauer & Wayment, 2008; Bauer & McAdams, 2010), 而这种更高层次的自我发展是指一种相互依存的感觉和对自我和他人自主权的尊重(Helson & Roberts, 1994; Loevinger, 1976), 这反过来又导致了个体在看待自我和他人时的一种更平衡的视角。因此, 可以说自我的这种深刻的本质的发展导致了自我的安静(Bauer, 2008)。

当自我变得安静时, 个体的自我会变得更强大, 更有弹性, 对自己的角色更有信心(Bauer, 2008)。Wayment et al. (2015)研究表明: 过度的自我关注会增加威胁和防御意识, 相反, 培养一种更包容和扩展的自我意识可以减少压力, 提高幸福感。除此之外, 已有研究证明, 安静自我是很多心理健康相关指标的独特的预测器, 如减少走神(Wayment et al., 2015); 缓冲焦虑(Kesebir, 2014); 促进自尊(Hepner & Kernis, 2007; Kernis & Hepner, 2008); 增强同情心(Wayment et al., 2015); 促进工作投入和满意度(Buonomo et al., 2021); 促进幸福感(Liu et al., 2021); 增加心理弹性、应对效能和幸福指数(Wayment & Bauer, 2017, 2018)等。

3.3. 敬畏之真实自我及其对心理健康的影响

敬畏的真我理论是最新出现的, 是把真实自我(Sedikides et al., 2017)运用到敬畏研究中, 解释敬畏为什么会带来不同的助人行为(Jiang & Sedikides, 2022)。这是对小我理论进行拓展的又一个有益尝试。真我理论认为, 敬畏的人看到浩大或者超出自己理解范围的复杂刺激, 能够跳出常规的框架或羁绊, 从当下

的社会角色中抽离出来, 不为低层次需要所困扰, 于是发现真实的自我, 做出对自我有意义的选择。具体来说, 基于之前的研究, 敬畏的体验可能会促使人以开放的心态适应外部世界, 并思考更深层次的问题(Danvers & Shiota, 2017; Nelson-Coffey et al., 2019)。但是如果自我被削弱, 使得个体感觉微不足道, 是什么驱使个体参与反思, 并开始变革的追求? 因此, Jiang & Sedikides (2022)认为自我渺小并不能轻易解释敬畏促进自我转变的特性。基于敬畏是一种主要的积极情绪, 积极情绪产生真实性(Heppner et al., 2008; Lenton et al., 2013), 以及敬畏是一种自我关注和自我相关的情感, 而这种情感, 增加真实性(Baldwin et al., 2015; Stephan et al., 2012), Jiang 和 Sedikides (2022)提出敬畏感激发真我追求。关注精神感受(Van Cappellen & Saroglou, 2012)和内在目标追求(例如, 生活的意义)(Zhao et al., 2019)的敬畏研究也从侧面给真我理论提供了支持。不过, 敬畏的真我理论仍有待大量实证证据的支持。

3.4. 一个整合的自我改变机制

综上所述, 敬畏会带来自我的改变从而影响个体的心理健康水平。具体来说, 小我只是敬畏过程中自我改变的表象, 由小我引发的自我超越和联系自我是这种自我改变过程中的两种行为, 而个体追求自我超越或联系自我的行为, 会带来个体自我的改变, 呈现出安静自我和真实自我的状态, 从而使得个体的自我更有弹性、更回归真实, 这会提高个体的心理健康水平。

同样地, 我们认为, 工作敬畏也会通过带来自我的改变从而影响员工的心理健康水平。更具体的, 如图 1 所示, 工作敬畏是一种在工作中感知到浩大的、超出自己理解范围的事物, 从而使得个体对自己原有的心理结构进行调整, 从表象上看这种调整, 个体将注意力引向比自我更广阔的事物(比如: 能力卓越的领导或同事, 工作内容的重要性, 以及 Hu & Meng (2022)研究中指出的工作场所中的美观等等), 并降低了个体对自我的重视程度, 即产生了小我。在产生小我体验之后, 个体要么向内——专注自我提升, 拓展深化了原有的心理参照框架, 超越了个体原有的自我边界, 即唤醒自我超越, 有助于产生心流、巅峰体验等, 提高员工的工作满意度(Maeran & Cangiano, 2013); 要么向外——重新进行自我定位, 将自己融入更大的事物之中, 使自己成为比自我更大的事物的一部分, 即产生联系自我, 这有助于产生更多的助人行为, 增加员工对领导和团体的奉献和承诺(Stellar et al., 2017)以及促进群体的协调和凝聚力(Shiota et al., 2007)。而个体若不断进行自我超越和联系自我, 会给个体的自我带来本质性的改变, 即安静自我和真实自我。安静自我是个体的自我提升以及和外界互动的过程中产生的一种使得个体以更相互依存、更长期、更抽象、更内在的方式来诠释自我, 从而使得自我达到一种更强大, 更有弹性的状态, 这可以减少压力, 促进工作投入和满意度(Buonomo et al., 2021); 真实自我是个体在自我提升的过程中跳出常规的框架或羁绊, 从当下的社会角色中抽离出来, 不为低层次需要所困扰, 从而使得个体变得更真实; 以及个体在联系自我的过程中当个体在群体中体验到连接感、获得归属感时, 在群体中感到安慰, 从而成为真实的自己(Jose et al., 2012), 这有利于员工专注于内在目标追求, 提升积极情绪和生活意义感(Zhao et al., 2019)。总体上, 工作敬畏对心理健康产生影响的内在自我改变机制, 可能是一个由表及里、层次丰富的自我改变过程。敬畏对心理健康的影响机制, 适合于描述工作领域中的工作敬畏, 阐释在具体工作任务要求下, 工作敬畏体验可能带来的自我超越、联系自我等感受与相关行为, 这与探讨一般敬畏的主流观点相吻合。

3.5. 工作敬畏的独特性

上述敬畏对心理健康的影响机制, 更适合于描述工作敬畏, 可能的原因是自然敬畏或一般敬畏的研究所带来的小我变化, 其中约三分之二都与联系自我有关, 而与自我超越相关的研究则较少。一般生活领域, 个体没有具体明确的目标要求(比如完成某任务), 却往往需要在社会中与人和谐共处, 因而自然敬

畏更多与联系自我相关。目前已有的对敬畏的研究主要集中在其哲学领域(如: 音乐、诗歌、绘画、文学和自然风景等), 其中绝大部分都是以自然敬畏为基础的, 其诱发主要是一些关于壮丽的风景的记录片, 比如: 山脉、平原、森林、瀑布和峡谷等; 而关于应用的研究则大多集中在个体的社会关系(即, 联系自我)上, 即敬畏引发的自我的渺小感和比自我更伟大的事物的存在感有关。这些研究中的敬畏, 传达了一种广阔感, 有助于将个人置于更广泛的社会背景中(Shiota et al., 2007)。因而也有人认为敬畏是一种典型的集体情感(Piff et al., 2015), 表现出寻求和他人建立联系, 亲社会、亲集体主义的行为倾向(Shiota et al., 2007)。Bai 等(2017)也指出敬畏削弱了个体的自我意识, 将注意力转移给社会群体, 这使得个体能够适应他人并融入社会集体。相比而言, 在自我超越方面, 仅有的研究探讨了敬畏与心流(Chirico et al., 2015)等自我超越式体验的关系。而关于工作敬畏的研究则应该同时注重联系自我和自我超越这两条路径, 这可能与工作角色为人们设置了明确的目标有关。比如由于工作有具体的任务要求, 因而在职场中, 人们可能更容易为了实现任务要求而突破原有的框架, 产生自我超越, 从而促进工作满意度(Arciniega & González, 2005); 而职场是社会的一部分, 联系自我也可以让个体融入职场群体, 比如更好地认同变革型领导、认同组织(Epitropaki & Martin, 2005), 增进群体协调和凝聚力(Shiota et al., 2007), 从而更好地完成共同的工作任务目标。因此在工作场合中由联系自我带来的互助协作和由自我超越带来的自我提升同样重要, 或者可以说在竞争激烈和压力日增的当下, 由于人们需要完成更多更难的任务(工作任务指挥棒), 工作敬畏中的自我超越机制更应该受到关注。

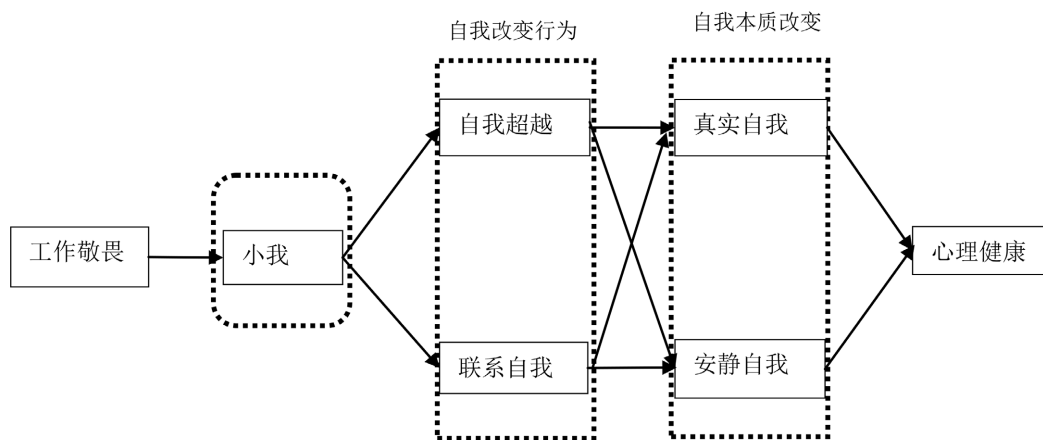


Figure 1. The influence mechanism of work awe on psychological well-being

图 1. 工作敬畏对心理健康的影响机制

更进一步地, 在当下充满变数、纷繁复杂的大环境下, 相对于其它积极心理学变量, 工作敬畏可能有着更为独特的减压作用。工作敬畏伴随的自我超越、联系自我所带来的自我本质的改变(即真实自我和安静自我), 适用于帮助员工在动荡和变化中突破常规、维持心理健康。在日常复杂变化的环境中, 敬畏可缓解工作场合中面临的不确定性所带来的消极情绪, 增强个体的心理承受力, 这些独特作用已得到诸多研究证据的支持。比如, 已有研究证明敬畏可以增强个体对不确定性的承受力, 让人们在不确定的不舒服时期持续体验到更多的积极情绪, 更少的焦虑, 从而促进幸福感(Rankin et al., 2020; Valdesolo & Graham, 2014)。敬畏所带来的这种不确定性承受力, 可以作为工作中消极情绪的缓冲器(Atamba, 2019), 比如当一个人从主管或同事那里收到消极的表现反馈时, 敬畏会产生恢复效果。此外, 当员工暴露在敬畏中, 他们可以开发更好的应对潜力(Aspinwall, 1998), 因此, 个人可能放弃采取立即的、勉强的应对反应, 而采用预测、避免和最小化未来类似事件影响的策略, 这为下属提供了一种面向未来的选择, 以积

累资源和获得技能,从而减轻消极的工作影响(Aspinwall & Taylor, 1997)。特别地,在一些更为复杂多变的危机干预的环境中(比如:当下的疫情),工作的不安全感、长期的社会孤立和对未来的不确定性会使心理状况恶化(如焦虑、抑郁和睡眠障碍等),并由此产生工作倦怠(Rodriguez et al., 2021)。基于此,我们必须有应对措施解决这些心理健康问题(Giorgi et al., 2020),而工作当中的敬畏心比额外的心理辅导等措施可能会更切实有效。

虽然这些研究结果为人力资源管理和研究提供了启示,然而目前工作领域的敬畏研究,多用的是自然敬畏或一般敬畏(Atamba, 2019; Sheprow & Harrison, 2022; Hu & Meng, 2022)。如前所述,鉴于不同来源、不同性质的敬畏所带来的不同体验,敬畏可能具有领域特异性,因而,将来研究中针对工作敬畏展开深入研究,可能为员工心理健康管理乃至整个人力资源管理带来更多的启示。

4. 工作敬畏的未来研究方向

自 Keltner 和 Haidt (2003)提出敬畏的原型模型起,近几十年来敬畏概念在心理学领域中受到广泛探讨。然而敬畏在不同领域的应用还没有受到广泛的关注,工作领域的敬畏研究还少得可怜,并且没有研究探讨工作敬畏对于员工心理健康的影响。具体地,研究者可以从下列方向开展工作敬畏与心理健康关系的相关探讨。

首先,研究者需要探讨适合于工作场所的、工作敬畏的诱发方式与测量手段。目前已有的测量敬畏的方式主要有材料诱发,如实验室自然录像(如 Zhang et al., 2021)、虚拟现实技术的应用等(Wang et al., 2021);回顾性自我报告——产生的敬畏往往十分微妙(Silvia et al., 2015);量表测量,如特质性积极情绪量表(Shiota et al., 2006)、敬畏情景量表(Krenzer et al., 2020)、敬畏体验量表(Yaden et al., 2019)、中国人敬畏特质词汇评定问卷(赵欢欢等, 2019)、大学生敬畏情绪问卷(张潮等, 2020)以及神经影像相关的生理测量(赵小红等, 2021)等。除了将生理神经指标与行为结合去探索更加多维有效的测量方式之外,考虑到工作场所的特殊性和特异性,未来的研究中工作敬畏的测量手段和诱发方式需要更具体化和更具有针对性,比如,编制工作敬畏的相关量表等,以更系统地对工作敬畏进行定性或定量分析。

其次,工作敬畏的研究不仅要注意到其对员工的积极作用,探究其积极作用的边界条件,还需要探讨工作敬畏可能带来的黑暗面,从而更好地体现“敬”与“畏”并存的双重特性。敬畏具有积极的一面,也可能有黑暗的一面。如相对于积极敬畏所带来的瞬时幸福感,基于威胁的敬畏体验则会带来更多的无力感(Gordon et al., 2017)。由于工作环境、条件、个体心理资源等方面的限制,“畏”的成分可能更容易在工作敬畏中体现出来。从“敬”与“畏”两个方面探讨员工在工作中的实际体验,将更好地考察工作敬畏对员工心理健康的影响。

再次,不同的人对于敬畏的敏感度不同,个体认知资源的多少、社会地位的高低、知识结构的不确定性等因素或许可以影响个体产生敬畏情绪的频率和强度(董蕊等, 2013)以及敬畏所起的作用。未来工作敬畏的研究也需要进一步探究个体的特质以及资源等对员工产生工作敬畏的频率、强度、作用效果的影响机制,例如,个体疲劳程度、工作技能的熟练度、环境的变化性等等。相比一般敬畏研究,这些也是工作敬畏研究需要特别关注的方面。

最后,敬畏是一种具有自我超越的情绪,它使我们怀着喜悦的心情欣赏周围的事物和生活,它是我们道德和精神追求的力量之一(Schneider, 2009),培养人们的敬畏感有助于提升个体的日常积极情绪和生活满意度(Krause & Hayward, 2015)。因此,未来的研究可以通过实证研究将敬畏应用拓展到更多不同的领域中,如医护领域,教育领域,法律领域等等,探究和比较工作敬畏在各个职业群体中的功能差异。

更进一步地,除了“工作敬畏与心理健康”这一话题,未来研究可以从工作场所的敬畏着手,研究其对员工创新、员工绩效、团队合作等相关行为指标的影响。Schneider (2017)认为,敬畏可能不局限于

一种情感, 但很可能意味着对人类经验的态度转变。敬畏可能来自世界观的一种意志上的改变, 通过简单地关注一个人生活中的事件和日常经验。如果敬畏被扩大为一种对待生活的态度, 那么它可能无处不在。如果工作敬畏被关注并成为员工对待工作的一种态度, 那么它对员工产生的积极效应将无处不在, 用 Kramer and Francisco (2011) 的话说: “当人们享受持续积极的内在工作生活时, 他们也会对工作更投入, 更有可能与同事很好地合作。”

德国著名哲学家康德《实践理性批判》最后一章曾写道: “有两种东西, 我对它们的思考越是深沉和持久, 它们在我心灵中唤起的惊奇和敬畏就会日新月异, 不断增长, 这就是我头上的星空与心中的道德定律”(Kant, 1914)。心存敬畏, 让我们有信仰, 有希望, 有所节制。然而, 施耐德认为, 人们的敬畏感正在耗竭(Schneider, 2009), 人们不再关注事物本身, 而是去大肆消费填补欲望, 如毫无节制的消耗资源, 人们变得越来越匆忙浮躁, 不断地更换工作等, 越来越多的人很难再静下心来认真地做好一件事, 这正是我们丧失了对自然和生命原本的敬畏所导致的。尤其在当今疫情持续复发, 工作不断重组的大环境下, 心理学和管理者应该更多关注和培养员工的工作敬畏心, 在充斥着不确定性的工作大环境中提升员工的心理健康水平。

基金项目

本研究由国家自然科学基金面上项目(基金号#72271007)资助。

参考文献

- 董蕊, 彭凯平, 喻丰(2013). 积极情绪之敬畏. *心理科学进展*, 21(11), 1996-2005.
- 叶巍岭, 周欣悦, 黄蓉(2018). 敬畏感的复杂性及其在消费行为领域的研究展望. *外国经济与管理*, 40(5), 69-83.
- 张潮, 张文焱, 刘玉兰, 张皓(2020). 大学生敬畏情绪问卷的编制. *心理技术与应用*, 8(4), 243-251.
- 赵欢欢, 许燕, 张和云(2019). 中国人敬畏特质的心理结构研究. *心理学探新*, 39(4), 345-351.
- 赵小红, 童薇, 陈桃林, 吴冬梅, 张蕾, 陈正举, 方晓义, 龚启勇, 唐小蓉(2021). 敬畏的心理模型及其认知神经机制. *心理科学进展*, 29(3), 520-530.
- Arciniega, L. M., & González, L. (2005). Other-Oriented Values and Job Satisfaction. *Problems and Perspectives in Management*, 3, 128-132.
- Aron, A., Aron, E. N., & Smollan, D. (1992). Inclusion of Other in the Self Scale and the Structure of Interpersonal Closeness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 63, 596-612. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.63.4.596>
- Aspinwall, L. G. (1998). Rethinking the Role of Positive Affect in Self-Regulation. *Motivation and Emotion*, 22, 1-32. <https://doi.org/10.1023/A:1023080224401>
- Aspinwall, L. G., & Taylor, S. E. (1997). A Stitch in Time: Self-Regulation and Proactive Coping. *Psychological Bulletin*, 121, 417-436. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.121.3.417>
- Atamba, C. (2019). Restorative Effects of Awe on Negative Affect after Receiving Negative Performance Feedback. *Journal of Psychology in Africa*, 29, 95-103. <https://doi.org/10.1080/14330237.2019.1594640>
- Bai, Y., Maruskin, L. A., Chen, S., Gordon, A. M., Stellar, J. E., McNeil, G. D., Peng, K., & Keltner, D. (2017). Awe, the Diminished Self, and Collective Engagement: Universals and Cultural Variations in the Small Self. *Journal of Personality and Social Psychology*, 113, 185-209. <https://doi.org/10.1037/pspa0000087>
- Bai, Y., Ocampo, J., Jin, G., Chen, S., Benet-Martinez, V., Monroy, M., Anderson, C., & Keltner, D. (2021). Awe, Daily Stress, and Elevated Life Satisfaction. *Journal of Personality and Social Psychology*, 120, 837-860. <https://doi.org/10.1037/pspa0000267>
- Baldwin, M., Biernat, M., & Landau, M. J. (2015). Remembering the Real Me: Nostalgia Offers a Window to the Intrinsic Self. *Journal of Personality and Social Psychology*, 108, 128-147. <https://doi.org/10.1037/a0038033>
- Bauer, J. J. (2008). How the Ego Quiets as It Grows: Ego Development, Growth Stories, and Eudaimonic Personality Development. In H. A. Wayment, & J. J. Bauer (Eds.), *Transcending Self-Interest: Psychological Explorations of the Quiet Ego* (pp. 199-210). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/11771-018>
- Bauer, J. J., & McAdams, D. P. (2010). Eudaimonic Growth: Narrative Growth Goals Predict Increases in Ego Development

- and Subjective Well-Being 3 Years Later. *Developmental Psychology*, 46, 761-772. <https://doi.org/10.1037/a0019654>
- Bauer, J. J., & Wayment, H. A. (2008). The Psychology of the Quiet Ego. In H. A. Wayment, & J. J. Bauer (Eds.), *Transcending Self-Interest: Psychological Explorations of the Quiet Ego* (pp. 7-19). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/11771-001>
- Bonner, E. T., & Friedman, H. L. (2011). A Conceptual Clarification of the Experience of Awe: An Interpretative Phenomenological Analysis. *The Humanistic Psychologist*, 39, 222-235. <https://doi.org/10.1080/08873267.2011.593372>
- Buonomo, I., Farnese, M. L., Vecina, M. L., & Benevene, P. (2021). Other-Focused Approach to Teaching. The Effect of Ethical Leadership and Quiet Ego on Work Engagement and the Mediating Role of Compassion Satisfaction. *Frontiers in Psychology*, 12, Article 692116. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.692116>
- Chen, S. K., & Mongrain, M. (2021). Awe and the Interconnected Self. *The Journal of Positive Psychology*, 16, 770-778. <https://doi.org/10.1080/17439760.2020.1818808>
- Chirico, A., & Yaden, D. B. (2018). Awe: A Self-Transcendent and Sometimes Transformative Emotion. In H. Lench (Ed.), *The Function of Emotions* (pp. 221-233). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-319-77619-4_11
- Chirico, A., Serino, S., Cipresso, P., Gaggioli, A., & Riva, G. (2015). When Music “Flows”. State and Trait in Musical Performance, Composition and Listening: A Systematic Review. *Frontiers in Psychology*, 6, Article 906. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2015.00906>
- Chirico, A., Yaden, D. B., Riva, G., & Gaggioli, A. (2016). The Potential of Virtual Reality for the Investigation of Awe. *Frontiers in Psychology*, 7, 1766-1766. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.01766>
- Csikszentmihályi, M. (1990). *Flow: The Psychology of Optimal Experience*. Harper Collins.
- Danvers, A. F., & Shiota, M. N. (2017). Going off Script: Effects of Awe on Memory for Script-Typical and -Irrelevant Narrative Detail. *Emotion*, 17, 938-952. <https://doi.org/10.1037/emo0000277>
- Epitropaki, O., & Martin, R. (2005). The Moderating Role of Individual Differences in the Relation between Transformational/Transactional Leadership Perceptions and Organizational Identification. *The Leadership Quarterly*, 16, 569-589. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2005.06.005>
- Gaggioli, A., Chirico, A., Triberti, S., & Riva, G. (2016). Transformative Interactions: Designing Positive Technologies to Foster Self-Transcendence and Meaning. *Annual Review of Cybertherapy and Telemedicine*, 14, 169-176.
- Giorgi, G., Lecca, L. I., Alessio, F., Finstad, G. L., Bondanini, G., Lulli, L. G. et al. (2020). COVID-19-Related Mental Health Effects in the Workplace: A Narrative Review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17, Article 7857. <https://doi.org/10.3390/ijerph17217857>
- Gordon, A. M., Stellar, J. E., Anderson, C. L., McNeil, G. D., Loew, D., & Keltner, D. (2017). The Dark Side of the Sublime: Distinguishing a Threat-Based Variant of Awe. *Journal of Personality and Social Psychology*, 113, 310-328. <https://doi.org/10.1037/pspp0000120>
- Graziosi, M., & Yaden, D. (2021). Interpersonal Awe: Exploring the Social Domain of Awe Elicitors. *The Journal of Positive Psychology*, 16, 263-271. <https://doi.org/10.1080/17439760.2019.1689422>
- Guan, F., Chen, J., Chen, O., Liu, L., & Zha, Y. (2019). Awe and Prosocial Tendency. *Current Psychology*, 38, 1033-1041. <https://doi.org/10.1007/s12144-019-00244-7>
- Helson, R., & Roberts, B. W. (1994). Ego Development and Personality Change in Adulthood. *Journal of Personality and Social Psychology*, 66, 911-920. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.66.5.911>
- Hepner, W. L., & Kernis, M. H. (2007). “Quiet Ego” Functioning: The Complementary Roles of Mindfulness, Authenticity, and Secure High Self-Esteem. *Psychological Inquiry*, 18, 248-251. <https://doi.org/10.1080/10478400701598330>
- Hepner, W. L., Kernis, M. H., Nezelek, J. B., Foster, J., Lakey, C. E., & Goldman, B. M. (2008). Within-Person Relationships among Daily Self-Esteem, Need Satisfaction, and Authenticity. *Psychological Science*, 19, 1140-1145. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9280.2008.02215.x>
- Hu, B., & Meng, L. (2022). Understanding Awe Elicitors in the Workplace: A Qualitative Inquiry. *Journal of Managerial Psychology*, 37, 697-715. <https://doi.org/10.1108/JMP-04-2021-0257>
- Jiang, T., & Sedikides, C. (2022). Awe Motivates Authentic-Self Pursuit via Self-Transcendence: Implications for Prosociality. *Journal of Personality and Social Psychology*, 123, 576-596. <https://doi.org/10.1037/pspi0000381>
- Jose, P. E., Ryan, N., & Pryor, J. (2012). Does Social Connectedness Promote a Greater Sense of Well-Being in Adolescence over Time? *Journal of Research on Adolescence*, 22, 235-251. <https://doi.org/10.1111/j.1532-7795.2012.00783.x>
- Kabat-Zinn, J. (2003). Mindfulness-Based Stress Reduction (MBSR). *Constructivism in the Human Sciences*, 8, 73-83.
- Kant, I. (1914). *Kant's Critique of Judgement* (rev. J. H. Bernard, Trans.). Macmillan. (Original Work Published 1790)
- Keltner, D., & Haidt, J. (2003). Approaching Awe, a Moral, Spiritual, and Aesthetic Emotion. *Cognition and Emotion*, 17,

- 297-314. <https://doi.org/10.1080/02699930302297>
- Kern, M., & Zapf, D. (2021). Ready for Change? A Longitudinal Examination of Challenge Stressors in the Context of Organizational Change. *Journal of Occupational Health Psychology, 26*, 204-223. <https://doi.org/10.1037/ocp0000214>
- Kernis, M. H., & Heppner, W. L. (2008). Individual Differences in Quiet Ego Functioning: Authenticity, Mindfulness, and Secure Self-Esteem. In H. A. Wayment, & J. J. Bauer (Eds.), *Transcending Self-Interest: Psychological Explorations of the Quiet Ego* (pp. 85-93). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/11771-008>
- Kesebir, P. (2014). A Quiet Ego Quiets Death Anxiety: Humility as an Existential Anxiety Buffer. *Journal of Personality and Social Psychology, 106*, 610-623. <https://doi.org/10.1037/a0035814>
- Kramer, S., & Francisco, S. (2011). *The Progress Principle: Using Small Wins to Ignite Joy, Engagement, and Creativity at Work*. Harvard Business Press.
- Krause, N., & Hayward, R. D. (2015). Assessing Whether Practical Wisdom and Awe of God Are Associated with Life Satisfaction. *Psychology of Religion and Spirituality, 7*, 51-59. <https://doi.org/10.1037/a0037694>
- Krenzer, W. L. D., Krogh-Jespersen, S., Greenslit, J., Price, C. A., & Quinn, K. A. (2020). Assessing the Experience of Awe: Validating the Situational Awe Scale. <https://doi.org/10.31234/osf.io/dsytn>
- Lenton, A. P., Slabu, L., Sedikides, C., & Power, K. (2013). I Feel Good, Therefore I Am Real: Testing the Causal Influence of Mood on State Authenticity. *Cognition & Emotion, 27*, 1202-1224. <https://doi.org/10.1080/02699931.2013.778818>
- Liu, G., Isbell, L. M., & Leidner, B. (2021). Quiet Ego and Subjective Well-Being: The Role of Emotional Intelligence and Mindfulness. *Journal of Happiness Studies, 22*, 2599-2619. <https://doi.org/10.1007/s10902-020-00331-8>
- Loevinger, J. (1976). *Ego Development: Conceptions and Theories*. Jossey Bass Publishers.
- Maeran, R., & Cangiano, F. (2013). Flow Experience and Job Characteristics: Analyzing the Role of Flow in Job Satisfaction. *TPM. Testing, Psychometrics, Methodology in Applied Psychology, 20*, 13-26.
- Maslow, A. H. (1964). *Religions, Values, and Peak-Experiences* (Vol. 35). Ohio State University Press.
- McAdams D. P. (1995). What Do We Know When We Know a Person? *Journal of Personality, 63*, 365-396. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.1995.tb00500.x>
- McAdams, D. P. (2013). Life Authorship: A Psychological Challenge for Emerging Adulthood, as Illustrated in Two Notable Case Studies. *Emerging Adulthood, 1*, 151-158. <https://doi.org/10.1177/2167696813481774>
- Nakayama, M., & Uchida, Y. (2020). Meaning of Awe in Japanese Context: Beyond Fear and Respect. *Psychologia, 62*, 46-62. <https://doi.org/10.2117/psysoc.2020-B004>
- Nelson-Coffey, S. K., Ruberton, P. M., Chancellor, J., Cornick, J. E., Blascovich, J., & Lyubomirsky, S. (2019). The Proximal Experience of Awe. *PLOS One, 14*, e0216780. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0216780>
- Perlin, J. D., & Li, L. (2020). Why Does Awe Have Prosocial Effects? New Perspectives on Awe and the Small Self. *Perspectives on Psychological Science, 15*, 291-308. <https://doi.org/10.1177/1745691619886006>
- Piff, P. K., Dietze, P., Feinberg, M., Stancato, D. M., & Keltner, D. (2015). Awe, the Small Self, and Prosocial Behavior. *Journal of Personality and Social Psychology, 108*, 883-899. <https://doi.org/10.1037/pspi0000018>
- Prade, C., & Saroglou, V. (2016). Awe's Effects on Generosity and Helping. *The Journal of Positive Psychology, 11*, 522-530. <https://doi.org/10.1080/17439760.2015.1127992>
- Rankin, K., Andrews, S. E., & Sweeny, K. (2020). Awe-Full Uncertainty: Easing Discomfort during Waiting Periods. *The Journal of Positive Psychology, 15*, 338-347. <https://doi.org/10.1080/17439760.2019.1615106>
- Rodriguez, R. M., Montoy, J. C. C., Hoth, K. F., Talan, D. A., Harland, K. K., Ten Eyck, P. et al. (2021). Symptoms of Anxiety, Burnout, and PTSD and the Mitigation Effect of Serologic Testing in Emergency Department Personnel during the COVID-19 Pandemic. *Annals of Emergency Medicine, 78*, 35-43. <https://doi.org/10.1016/j.annemergmed.2021.01.028>
- Rudd, M., Vohs, K. D., & Aaker, J. (2012). Awe Expands People's Perception of Time, Alters Decision Making, and Enhances Well-Being. *Psychological Science, 23*, 1130-1136. <https://doi.org/10.1177/0956797612438731>
- Schneider, K. (2017). The Resurgence of Awe in Psychology: Promise, Hope, and Perils. *The Humanistic Psychologist, 45*, 103-108. <https://doi.org/10.1037/hum0000060>
- Schneider, K. J. (2009). *Awakening to Awe: Personal Stories of Profound Transformation*. Jason Aronson, Inc
- Sedikides, C., Slabu, L., Lenton, A., & Thomaes, S. (2017). State Authenticity. *Current Directions in Psychological Science, 26*, 521-525. <https://doi.org/10.1177/0963721417713296>
- Sheprow, E., & Harrison, S. H. (2022). When Regular Meets Remarkable: Awe as a Link between Routine Work and Meaningful Self-Narratives. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 170*, Article ID: 104139. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2022.104139>
- Shiota, M. N., Keltner, D., & John, O. P. (2006). Positive Emotion Dispositions Differentially Associated with Big Five

- Personality and Attachment Style. *The Journal of Positive Psychology*, 1, 61-71. <https://doi.org/10.1080/17439760500510833>
- Shiota, M. N., Keltner, D., & Mossman, A. (2007). The Nature of Awe: Elicitors, Appraisals, and Effects on Self-Concept. *Cognition and Emotion*, 21, 944-963. <https://doi.org/10.1080/02699930600923668>
- Silvia, P. J., Fayn, K., Nusbaum, E. C., & Beaty, R. E. (2015). Openness to Experience and Awe in Response to Nature and Music: Personality and Profound Aesthetic Experiences. *Psychology of Aesthetics, Creativity, and the Arts*, 9, 376-384. <https://doi.org/10.1037/aca0000028>
- Stellar, J. E., Gordon, A. M., Piff, P. K., Cordero, D., Anderson, C. L., Bai, Y. et al. (2017). Self-Transcendent Emotions and Their Social Functions: Compassion, Gratitude, and Awe Bind Us to Others through Prosociality. *Emotion Review*, 9, 200-207. <https://doi.org/10.1177/1754073916684557>
- Stephan, E., Sedikides, C., & Wildschut, T. (2012). Mental Travel into the Past: Differentiating Recollections of Nostalgic, Ordinary, and Positive Events. *European Journal of Social Psychology*, 42, 290-298. <https://doi.org/10.1002/ejsp.1865>
- Sturm, V. E., Datta, S., Roy, A. R. K., Sible, I. J., Kosik, E. L., Veziris, C. R., Chow, T. E., Morris, N. A., Neuhaus, J., Kramer, J. H., Miller, B. L., Holley, S. R., & Keltner, D. (2022). Big Smile, Small Self: Awe Walks Promote Prosocial Positive Emotions in Older Adults. *Emotion*, 22, 1044-1058. <https://doi.org/10.1037/emo0000876>
- Tong, J., & Wang, L. (2012). Work Locus of Control and Its Relationship to Stress Perception, Related Affections, Attitudes and Behaviours from a Domain-Specific Perspective. *Stress and Health*, 28, 202-210. <https://doi.org/10.1002/smi.1423>
- Valdesolo, P., & Graham, J. (2014). Awe, Uncertainty, and Agency Detection. *Psychological Science*, 25, 170-178. <https://doi.org/10.1177/0956797613501884>
- Van Cappellen, P., & Saroglou, V. (2012). Awe Activates Religious and Spiritual Feelings and Behavioral Intentions. *Psychology of Religion and Spirituality*, 4, 223-236. <https://doi.org/10.1037/a0025986>
- Wang, E., Shen, C., Zheng, J., Wu, D., & Cao, N. (2021). The Antecedents and Consequences of Awe in Dark Tourism. *Current Issues in Tourism*, 24, 1169-1183. <https://doi.org/10.1080/13683500.2020.1782857>
- Wayment, H. A., & Bauer, J. J. (2017). The Quiet Ego: Concept, Measurement, and Well-Being. In M. Robinson, & M. Eid (Eds.), *The Happy Mind: Cognitive Contributions to Well-Being* (pp. 77-94). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-319-58763-9_5
- Wayment, H. A., & Bauer, J. J. (2018). The Quiet Ego: Motives for Self-Other Balance and Growth in Relation to Well-Being. *Journal of Happiness Studies*, 19, 881-896. <https://doi.org/10.1007/s10902-017-9848-z>
- Wayment, H. A., Collier, A. F., Birkett, M., Traustadóttir, T., & Till, R. E. (2015). Brief Quiet Ego Contemplation Reduces Oxidative Stress and Mind-Wandering. *Frontiers in Psychology*, 6, Article 1481. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2015.01481>
- Yaden, D. B., Haidt, J., Hood Jr., R. W., Vago, D. R., & Newberg, A. B. (2017). The Varieties of Self-Transcendent Experience. *Review of General Psychology*, 21, 143-160. <https://doi.org/10.1037/gpr0000102>
- Yaden, D. B., Kaufman, S. B., Hyde, E., Chirico, A., Gaggioli, A., Zhang, J. W., & Keltner, D. (2019). The Development of the Awe Experience Scale (AWE-S): A Multifactorial Measure for a Complex Emotion. *The Journal of Positive Psychology*, 14, 474-488. <https://doi.org/10.1080/17439760.2018.1484940>
- Yam, K. C., Tang, P. M., & Lam, C. (2022). Working with Animals: Implications for Employees' Compassion, Awe, Prosocial Behavior, and Task Performance. *Personnel Psychology*. <https://doi.org/10.1111/peps.12517>
- Yang, Y., Yang, Z., Bao, T., Liu, Y., & Passmore, H.-A. (2016). Elicited Awe Decreases Aggression. *Journal of Pacific Rim Psychology*, 10, e11. <https://doi.org/10.1017/prp.2016.8>
- Zhang, M., Li, L., Ye, Y., Yu, S., & Zhong, J. (2021). The Effects of Feelings of Awe on the Relationship between Consumers' Narcissism and Impulsive Consumption Behaviors: A Mediated Moderation Model. *Current Psychology*. <https://doi.org/10.1007/s12144-021-02005-x>
- Zhao, H., Zhang, H., Xu, Y., He, W., & Lu, J. (2019). Why Are People High in Dispositional Awe Happier? The Roles of Meaning in Life and Materialism. *Frontiers in Psychology*, 10, Article 1208. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01208>