正念对员工职业弹性影响机制研究

聂宇鸣[[1]](#footnote-1)、陈亮[[2]](#footnote-2)、郑向东[[3]](#footnote-3)、费鸿萍[[4]](#footnote-4)

（华东理工大学商学院，上海 200237）

**摘要：**改革开放近40年，我国经济跨入“新常态”时代，经济增速放缓，各种社会问题将叠加释放，给企业家、管理者及从业者带来了巨大的职业压力和心理压力，这些压力如果不能得到有效缓解和消除，势必会转化成社会焦虑甚至是隐患。职业弹性即为当面对职业逆境时所能成功应对的能力，有研究表明职业弹性对工作绩效、工作满意度、职业重塑、创造力有显著正关系，而正念则是应对内外压力的有效方法，本文以实证方法研究正念对职业弹性的影响。研究结论表明，首先，正念五维度中不反应、观察对职业弹性有显著的正向影响，而专注和描述对职业弹性有显著的负向影响，而不判断对职业弹性没有显著影响。正念对职业弹性有显著的正向影响，其中我们还发现年龄对正念与职业弹性直接有调节作用，新员工练习正念比老员工练习正念对职业弹性的影响更为显著，因此本文对提高职业弹性，抵御职业冲击提供了进一步理论依据和操作方法，为正念提高员工职业弹性提供了理论支持。

**关键词：**正念；职业弹性；新常态

**Research on the influence of Mindfulness on Career Resilience**

Yuming Nie1,Liang Chen2,Xiangdong Zheng3,Hongping Fei4

(East China University of Science and Technology School of Business, Shanghai 200237)

**Abstract：**In the past 40 years of reform and opening up, China's economy has entered the "new normal" era, economic growth has slowed down, and various social problems will be superimposed and released, bringing enormous professional pressure and psychological pressure to entrepreneurs, managers and practitioners. If these pressures are not effectively alleviated and eliminated, they will inevitably turn into social anxiety and even hidden dangers. Career resilience is the ability to respond successfully in the face of professional adversity. Studies have shown that professional resilience has a significant positive relationship with job performance, job satisfaction, career reshaping, and creativity, while righteous thoughts are effective in coping with internal and external pressures. Methods, this paper uses empirical methods to study the influence of mindfulness on occupational flexibility. The conclusions show that, first of all, the non-reaction and observation in the five dimensions of mindfulness have a significant positive impact on career elasticity, while the focus and description have a significant negative impact on career elasticity, without judging that there is no significant impact on occupational flexibility. Mindfulness has a significant positive impact on career resilience. Among them, we also find that age has a direct adjustment effect on mindfulness and professional flexibility. New employees practice righteous thoughts more seriously than the old employees' practice of mindfulness on professional elasticity. Therefore, the article aims to improve professional flexibility, provides further theoretical basis and operational methods for professional shocks, and provides theoretical support for the promotion of employees' professional flexibility.

**Keywords:** Mindfulness; Career resilience; China's New Normal

# 一、引言

2010年，美国太平洋投资管理公司总裁埃里安提出“新常态”的概念，意思是指经济不会出现快速V型复苏，而是会出现较长时间的疲软与滞涨[1]。然而，[中国经济新常态](http://money.163.com/keywords/4/2/4e2d56fd7ecf6d4e65b05e386001/1.html)与西方所说的新常态概念不同，2017年，我国著名经济学家吴敬琏在名家讲堂上表示，西方所说的新常态是指经济进入一个相当长时间的衰退状态，而中国的新常态是在增速下降同时提升效率[2]。在“新常态”背景下，企业将面对来自内外的多重压力，作为职业发展的承载体，企业承担社会就业的保障功能，企业的风险压力一旦超出预期就会转嫁给劳动者。值得关注的是，企业家也是一种职业，这种职业也会出现职业衰竭与职业高原，在现实中我们往往是忽略企业家的职业性，企业家所面临的压力，不管有没有有效传达，都是劳动者职业发展所面临的客观环境，2017年，中国中小商业企业协会联合权威体检机构对7000余名企业家做一对一身心健康调查时发现，中国企业家心理疾病大增，企业家因工作压力造成精神压力大，其中制定战略，为企业寻找新的发展机会位于压力第一位，占到69.5%，企业内部管理、处理与企业生存环境相关的复杂关系分列第2、3位，这与“新常态”背景下改革期的特点相符合。其中出现“烦躁易怒”现象占70.5%，“疲惫不堪”现象占62.7%，“心情沮丧”倾向的占37.6%，“疑虑重重”的现象占33.1%，“挫折感强”倾向的占28.6%，“悲观失望”倾向的占16.5%，可以看到，企业家心理健康问题明显高于身体健康问题，企业家如何成功应对谨慎不乐观的环境风险已然成为社会问题。

如前所述，企业家、管理者及从业者在未来改革过程中将会迎接各种挑战，职业弹性意指个体在面临变化的职业环境甚至逆境时的成功应对能力，建立在积极心理学基础上，产生于上世纪80年代，西方学者关注到以往传统稳定的，可预见性的职业生涯变得动荡、变化与复杂，充满压力与挫折，于是提出职业弹性概念。国内于本世纪初引入职业弹性研究，现有研究证明职业弹性对工作绩效[3]、满意度[4]、职业倦怠[5]有显著关系。早在上个世纪，美国学者就证明正念专注力的提高，可以提升创造力、降低职业倦怠，可以促进生产力提高，降低事故[6]。我国正念研究处于起步阶段，目前有研究证明正念对员工创造力[7]、员工关系[8]、工作繁荣[9]、工作重塑[10]、员工压力源[11]、领导力[12]等显著作用。但是目前还没有发现正念对职业弹性影响的研究成果。

本研究基于“新常态”时代背景下，在各种社会压力凸显的社会环境中，引入正念概念，以企业家、管理者及从业者为研究对象，以实证方法研究正念对职业弹性的影响，探索正念对职业发展的作用，为研究职业弹性提供另一新视角，同时为处于职业衰竭或高原的从业者提供理论依据和实践指引。

# 二、文献综述与研究假设

## 1、正念

“正念”一词最早来源于佛教，1921年首次被译作英文“mindfulness”。正念是以不判断或完全接纳的方式将注意力集中于当下的体验，是一种个人对当下外在和内在世界保持觉知且不加判断、完全接纳的一种意识状态。[12]专注、觉察、描述、不判断和不反应是正念的五个维度，能保证同时做到这五个维度就是处在正念中。 专注指的是专注于一件事或全心全意投入到一件事上[13]，在MBCT中，有意识的行为与自动驾驶（automatic pilot）的概念形成对比，在自动驾驶状态下，行为是在没有意识的情况下发生的，注意力集中在其它地方。在这里，行为感知包括参与和一心一意[14]。”Linehan定义了一次只做一件事，与这个活动合二为一，并把全身心的投入定义为专注于当下的一件事[15]。觉察指的是觉知指的是一个人对于心智内容（the contents of mind）的意识体验（conscious experience）[16]。Brown等人定义觉知是对于刺激的意识（conscious）反应，这些刺激包括五官六感的感觉以及心智的活动。觉知意味着去感觉，去思考，认知或者感觉某些事并且知道自己正在这样做。觉知被广泛地认为是正念的基础[17]。描述是指用文字或语言描述内部体验的过程。许多关于正念的讨论都鼓励描述、标记、或观察现象，中性地使用词语[18]。不判断指的是接受、允许、或对当下的经历不作评判或不作评价。不加判断地接受，就是避免使用评估好的、坏的，对的、错的，或有价值的、没有价值的[19]等定性词语。不反应指的是自我能够在有问题的情况、想法或感觉下保持控制，简单地说，增强的感知能力是那些依赖于大脑后部的功能，然而自我调节，尤其是灵活的自我调节依赖于前脑[20，21]。

## 2、职业弹性

职业弹性概念最早是由London于1983年在其论文《职业动机理论》中提出来的[22]。他把职业弹性界定为“在不乐观的环境中个体对职业破裂的对抗”，后来，在1993年，他又将其修订为“个人适应环境变化的能力”。在London理论中，职业弹性是一种个人特质，职业弹性的对立面是职业脆性（career vulnerability），职业脆性的含义是个体面对不乐观的工作条件时心理脆弱程度。二者为反向关系，高弹性意味着低脆弱性，高脆弱性意味着低弹性。在London职业动机理论中，职业弹性起着维持行为的作用。Bimrose & Hearne（2012）认为职业弹性是能够适应任何环境的变化，应对逆境和挑战，同时保持一个积极主动的自我实现的态度[23]。根据对职业弹性定义的不同，学者李霞将其分为品质性定义、结果性定义与过程性定义[24]。品质定义认为一个人要具有职业弹性需要符合两个标准，经历严重危险的职业逆境，和个体遭受打击后发展仍然良好，这比较相近于前述儿童弹性研究者观点；而支持结果定义研究者认为每个人职业生活都危机四伏，只要主动设计管理自己的职业生涯，主动适应环境变化，就说明具有职业弹性，并不要求经受逆境或创伤，这是广义的说法；最后，结果定义研究者认为若个体具有良好的保护因素就具有弹性。本文采用过程与结果定义，即职业弹性是主动面对环境变化，积极做好职业生涯规划及付之以行动建立职业保护因素的能力。取广义的环境变化，并不要求面对严重的职业逆境，主动做职业规划的意识，并注重行动打造职业保护因素的动态过程。职业弹性由六个因素构成，分别为因素 “职业主动性 ”、“职业愿景”、“学习能力 ”、“成就动机 ”、 “心理韧性 ”、“灵活性 ”。

## 3、正念与职业弹性的关系

正念与职业弹性二者有很多共同的基础。首先，正念与职业弹性都建立在积极心理学基础之上，积极心理学倡导者美国心理教授Seligman[25]指出，积极心理学从成立之初就面临着三项使命，即治疗人的精神或心理疾病，帮助普通生活更加充实幸福，发现并培养具有非凡才能的人，学者李霞在开发职业弹性量表时，也指出职业弹性是以积极心理学为视角展开思考和调研分析的[24]。其次，二者均注重觉察。职业弹性与职业洞察同属于London职业动机理论的重要组成部分，职业洞察力意为在当下情况下，自己在公司实现个人目标的程度有多大的分析与评判，个人目标在公司实现的程度越大，职业弹性越高，职业承诺表现就越高，而正念的核心就专注于当下的觉察，二者从理论上似乎又都存在着察觉要素。最后，虽然目前还未发现对正念和职业弹性的论述是否为人的禀赋，但 [Coholic](https://c.glgoo.top/citations?user=LlHcmLAAAAAJ&hl=zh-CN&oi=sra)通过定性研究表明，正念可以提升年青人的自我意识、自尊与弹性[26] [，Jha](https://c.glgoo.top/citations?user=wcsVtXEAAAAJ&hl=zh-CN&oi=sra)等指出通过增强工作记忆和选择性注意的正念训练能够促进高压力职业环境中的心理弹性[27]。

职业弹性为面对逆境环境所能成功应对的能力。学者Jacobs和David认为，正念可以为员工提供一种有效的方法，来处理不确定的就业条件下，应对在一个日益模糊的工作环境中与就业相关的预期压力[28]。Kabat-Zinn曾指出：正念是人们固有的能力，“我们都在某种程度上，每时每刻都在留心”[29]，Bear教授在开发正念KIMS量表也表示，研究普通人群正念待征很重要[30]，我们可以推断出每人都会有正念特征，只是所表现出来的程度不尽相同，所以针对普通人群并不要求正念维度全然发生作用，也不对发生顺序做出要求。正念五维度中的不反应(Nonreactivity)，即自我能够在有问题的情况、想法或感觉下保持控制，例如，“在困难的情况下，我可以暂停而不立即做出反应”。Kirk, Brown& Downar在研究中指出，正念训练者较少受外部奖励的影响导致任务绩效下降，这通常与他们的达成目标的动机有关[31]。正念可以通过改善注意力和减少情绪反应来支持对职业目标追求，改善行为自我调节，进而增强自我驱动对职业目标追求。此外，正念特征强的人对工作目标反馈的反应也不那么强烈。正念在减少情绪反应方面会导致在积极反馈和成功之后出现更短、更少的强烈情绪反应，而这些反应已经被证明会提高目标水平[32]。当目标反馈是消极的时候，减少反应性可能对正念的个体有益；这些人不太可能自我批评，因为他们不太认同与自我相关的结果。正念的人也不太可能对目标失败有过去或未来导向的消极情绪反应[33]。因此可以做出正念中的不反应对职业弹性有正向影响的假设：

H1：正念维度不反应对职业弹性有正向影响。

正念五维度之一观察是指注意内部或外部体验，或者同时注意内外部体验的过程。在开放的心态下强调观察、注意或注意各种刺激的重要性，包括内部现象，如身体的感觉、认知、情感，以及灵巧的现象，如声音和气味，感觉的位置、强度和持续时间，以及音高、音量和音质[34]。具备很强观察能力的人，通常会认为变化是必然趋势，而为了适应变化必须不断观察，不断学习，才能不断在保证工作的安全以及在变化中获得机会和优势。观察能力强的人，通常会观察身边各种事情来增强自身的认知，将其转化工作技能，实现工作业绩的同时，对知识领域与职业发展的变化保持敏感度。观察有助于提高职业弹性，Salomon指出，练习正念可以大大缩短员工能做与实际能做之间的差距，这个影响被解释为通过不断观察，努力适应并学习的过程，正念将观察与职业弹性里的学习能力联系起来，这些过程对不同的学习者以及不同的情景环境，会有不同的表现[35]。其次，正念观察可以促进学习中意识的稳定性，当处于学习过程中，发生意识转移时，正念专注力可以通过仔细观察事物将意识拉回来，研究表明，有效的观察意味着正念能力的提升，对学习能力有提高，正念特征强的人，在日常情况下具备更加稳定和可控的专注力[36]。同时，正念专注可以提升学习的效率，学习知识并转化为自身的能力，正念专注当下而发生的洞察，即为学习的高阶知识而打下良好的基础，从而提高职业弹性。Yeganeh在研究正念与学习能力关系时显示，正念（LMS）与学习适应能力（LSI）存在正相关关系[37]。于是提出假设：

H2：正念维度观察对职业弹性有正向影响。

专注于当下，专注于一件事或全心全意投入到一件事上[38]，是许多关于正念描述的核心。Brown等人定义专注是对于刺激的意识反应，这些刺激包括五官六感的感觉以及心智的活动。专注意味着有意识地去感觉，去思考，认知或者感觉某些事并且知道自己正在这样做。觉知被广泛地认为是正念的基础；对此时此刻内在和外在世界的清晰觉知是正念第一位也是最重要的因素[39]。Linehan定义了一次只做一件事，与这个活动合二为一，并把全身心的投入定义为专注于当下的一件事[40]。组织科学中有限理性认为人的专注力是有限的，人类处理信息的能力限制了组织的决策和行为[41]，而正念的核心恰是专注于当下，练习正念的人，表现出克制、不反应的状态，排除干扰，有目的的专注于当下的事物，主动认知事物特点，洞察事物发展规律。职业主动性意为指积极主动去迎接变化，为自己创设积极的环境，一般积极的人会关注环境中的积极因素，把握变化中的机会，对自己抱有积极的信念，相信自己是个有价值有能力的人。职业弹性高的人清晰自身的价值，积极探索本领域中的变化，积极与单位有影响力的人沟通，与其它部门建立良好的友谊，寻找能体现价值的工作任务。可以看到，职业弹性高的人在工作中具备：积极主动获取信息，洞察先机等特点。于是提出假设：

H3：正念维度专注对职业弹性有正向影响。

正念五维度之一描述用文字或语言描述内部体验的过程。许多关于正念的讨论都鼓励描述、标记、或观察现象，中性地使用词语[42]。标签可以是一个词，例如 “思考”，“担心我的工作”或“啊，这里是愤怒”。当观察到思维模式的重复时，正念鼓励实践者给他们贴上标签，这种描述是非判断性的，没有概念性的分析，如“以这种方式思考是愚蠢的”即为反向例子，拒绝与原有经验模式相链接。训练者被要求简单地贴上标签，继续关注当下。正念让体验自我就会占据主导，减少叙事自我的影响，这种转变对一个人从人格到身份的统一，如何定义在组织的“我”具有很特别的意义[43]，即正念对重新定位有着一定的影响，进而对职业愿景可能存在影响。于是提出假设：

H4，正念维度描述对职业弹性有正向影响。

正念五维度之一不判断是接受、允许、或对当下的经历不作评判或不作评价。不加判断地接受，就是避免使用评估好的、坏的，对的、错的，或有价值的、没有价值的[44]等定性词语。当参与者面对不愉快的经历，如厌恶的情感、认知或感觉时，这种技能通常会得到鼓励。认识到并承认这些现象的存在，并允许他们不立即改变或消除这一现象是不判断的核心。不判断常常与观察和描述相结合。当面对不需要的经验时，鼓励参与者仔细观察，贴标签，和异体生物呈现，不进行评价或自我批评。不判断并不等于被动和顺从，相反我认为应该通过防止自动的、冲动的、不适应的行为来鼓励人们对问题做出适应性的反应[45]。有研究表明，正念通过不判断影响到情绪，而不判断影响观察刺激物的选择，并改变对刺激物的评价和评价方式，最终形成下游的情绪反应[46]。此外，长期练习正念的人，对负面情绪的处理有优势，对负面情绪抱以不判断的态度，因此能快速恢复到平静状态。情绪的反应是一个完整的周期[47] ，Keng等发现正念可以缩短情绪反应周期，减少了达到情绪唤起高峰和回到基线的时间，不判断能加速从消极情绪中恢复过来[48]。于是提出假设：

H5：正念维度不判断对职业弹性有正向影响。

职业弹性是从逆境、冲突和失败中反弹的能力,并由于这些挑战而发展。有弹性的员工不仅会恢复，而且在逆境中也会成长，职业弹性越来越被认为是心理资本的一种形式。目前正念怎么培养弹性目前不清楚，《Contemplating mindfulness at work》[49]一书中提到，首先，正念有助于一个人通过洞察发现职场当中潜在的危险源（如职场暴力）。当觉察到压力时，便会减少对自身的威胁，正念会缓冲危险源、情感与生理反应链接，留给自己更多处理事件的时间与精力，从而利用对事件的灵活认知可以重新解读情境。这可能涉及到把压力源看作是能带来成长的挑战，而不是阻碍，从另一方面来看这可能是有益的[50]；其次，正念促进职业弹性的第二个方面—在逆境中成长，有研究表明，经历过负面环境的人，比根本没经历过负面环境的人会更有幸福感[51]，而且，在负面环境当中能迅速恢复的人，会比以往更加强大，正念特质强的人，即使处在不利的环境中，也能较其它人展现出更多的积极情绪，增强成功应对不利环境的能力。最后，在压力和不利的情况下,专注的个人倾向会表现出更大的反应灵活性，以觉察当下应对周边各种习惯，自信可能会增长，继而应对具有挑战性的工作环境，从而导致更大的弹性。于是提出假设：

H6：正念对职业弹性有正向影响。

由于控制变量比如职务、单位性质、性别和学历等与理论上的概念结构相比，对职业弹性的影响缺乏明确的意义。例如London认为女性的职业弹性可能要低于男性，但往往实际情况是女性的职业弹性比男性低可能是因为女性的专业网络较小，职业自我效能较低，由此得知女性的职业弹性比男性低，性别不是本质原因，因此将这些变量更适合做控制变量。正念练习影响大脑可塑性，这涉及到专注、观察等方面，而这又与年龄有关[52]，于是我们假设：

H7：年龄对正念与职业弹性有调节作用。



图1 理论模型

# 三、研究方法

## 1、数据收集

正念FFMQ量表并没有对问卷对象提出特别要求，本次研究也并没有设定是否有过正念的学习，但是本次研究目的是探求正念对职业弹性的影响，职业弹性有着前提约束，即是直接面向从业者为研究对象。因此，本研究向我国京津冀、长三角、珠三角与华南等区域的公司职工发放问卷，共分为三个日期投放，投放时间为工作日晚8：00、上午10:00、周末晚9:00。第一次回收小测问卷68份，第二次回收问卷315份，大测共计收回问卷315份，回收率100%。其中，剔除回答不完整的问卷后，有效问卷为244，有效率为77.46%。在这244份有效问卷中，男性138人，占总人数56.6%，女性106人，占总人数43.4%，年龄集中在35岁-40岁，占总调查人口的62.3%，占总调查人数的80.3%，本科人数120人，占总调查人数的49.2%，硕士、博士包括在读生与MBA学生在内，共计99人，占总调查人数的40.6%，在本次调查中，民营企业从业者有91位，占总人数的37.3%，外资企业、合资企业从业人员共计91位，国企包括事业单位人数为66人。在244个被调查人员中，职员111人，占总人数的45.5%，管理者117人，占总人数的48%，企业负责人16人，占总人数的6.6%。

本研究由两个问卷收集阶段组成。第一个阶段向沪、津两地的从业者进行问卷调查，其中男性35名。30-40岁年龄段占被测总人数67.64%，63.23%受测者来自于民营企业，本科以上学历占被试人数98%，其中管理者占回收数63.23%。

表1 问卷调查人口统计变量描述

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 性别 |  | 次数 | 百分比 | 有效的百分比 | 累计百分比 |
|  | 男 | 138 | 56.6 | 56.6 | 56.6 |
|  | 女 | 106 | 43.4 | 43.4 | 100 |
|  | 总计 | 244 | 100 | 100 |  |
| 年龄 |  | 次数 | 百分比 | 有效的百分比 | 累计百分比 |
|  | 30岁以下 | 42 | 17.2 | 17.2 | 17.2 |
|  | 31-35岁 | 72 | 29.5 | 29.5 | 46.7 |
|  | 36-40岁 | 80 | 32.8 | 32.8 | 79.5 |
|  | 41以上 | 50 | 20.5 | 20.5 | 100 |
|  | 总计 | 244 | 100 | 100 |  |
| 单位性质 |  | 次数 | 百分比 | 有效的百分比 | 累计百分比 |
|  | 民营企业 | 91 | 37.3 | 37.3 | 37.3 |
|  | 外资企业（港澳台） | 86 | 35.2 | 35.2 | 72.5 |
|  | 国企（事业单位） | 67 | 27.5 | 27.5 | 100 |
|  | 总计 | 244 | 100 | 100 |  |
| 学历 |  | 次数 | 百分比 | 有效的百分比 | 累计百分比 |
|  | 本科及以下 | 145 | 59.4 | 59.4 | 59.4 |
|  | 硕博 | 99 | 40.6 | 40.6 | 100 |
|  | 总计 | 244 | 100 | 100 |  |
| 职务 |  | 次数 | 百分比 | 有效的百分比 | 累计百分比 |
|  | 职员 | 111 | 45.5 | 45.5 | 45.5 |
|  | 管理者 | 117 | 48 | 48 | 93.4 |
|  | 企业负责人 | 16 | 6.6 | 6.6 | 100 |
|  | 总计 | 244 | 100 | 100 |  |

## 2、变量测量

根据上文理论综述梳理和论述，从表1可以看出，正念量表内部一致性系数0.790，在可接受范围以内，之所以正念量表信度偏低，因为正念量表反向计题项占据15道题中的9道题，分进三个维度，每个维度三题均为反向题，题项干扰稍大。本次问卷是向不特定人群发放，如果在答题时，内心不能保持一个平静的状态，会受到很多干扰。从题总相关系数来看，各题项与该量表的总分之间的相关皆大于0.3，每题删除后都会导致总量表的内部一致性系数降低。从各分量表来看，分量表一的信度为0.74，分量表二的信度为0.73，分量表三的信度为0.80，分量表四的信度为0.79，分量表五的信度为0.65，这个值低于0.70，本来考虑将其删除，但是考虑检验FFMQ量表也是本次研究的目的之一，另一方面考虑到将其删除，并不会使总量表的信度提高，因此继续将其保留。因此，正念FFMQ量表在经过小测删减后，余下15题，共计5个维度，每个维度共计3个小题。职业弹性量表，经过小测删减后，余下15个题项，共计4个维度，分别为“自我驱动”、“灵活性”、“主动愿景”、“主动学习”。职业弹性总量表如表2，信度为0.90，职业弹性各题总相关系数均在0.4以上，多集中在0.5以上，且删除题项不能使总表信度升高，各分量表“主动愿景”信度为0.804，“主动学习”信度为0.736，“自我驱动”信度为0.849，“灵活性”信度为0.767，均符合要求，整体看来，各分量表信度良好。

**表1 正念各维度因子分析结果**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 变量 | 因子载荷 | Cronbach'α | 均值 | 标准差解释 |
| Q1不反应 | 0.838 | 0.74 | 3.92 | 0.752 |
| Q2不反应 | 0.801 | 3.7 | 0.855 |
| Q3不反应 | 0.717 | 3.7 | 0.855 |
| Q4观察 | 0.786 | 0.73 | 3.76 | 0.823 |
| Q5观察 | 0.822 | 3.8 | 0.823 |
| Q6观察 | 0.760 | 3.95 | 0.735 |
| Q7N专注 | 0.705 | 0.8 | 3.44 | 0.986 |
| Q8N专注 | 0.832 | 3.77 | 0.961 |
| Q9N专注 | 0.819 | 3.19 | 1.014 |
| Q11N描述 | 0.756 | 0.79 | 3.44 | 0.977 |
| Q12N描述 | 0.806 | 3.14 | 1.145 |
| Q13N描述 | 0.797 | 3.24 | 1.051 |
| Q14N不判断 | 0.671 | 0.65 | 2.8 | 1.061 |
| Q15N不判断 | 0.797 | 2.95 | 1.051 |
| Q16N不判断 | 0.699 | 2.74 | 1.009 |

**表2 职业弹性各维度因子分析结果**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 变量 | 因子载荷 | Cronbach'α | 均值 | 标准差解释 |
| Q18职业主动性 | 0.498 | 0.804 | 3.94 | 0.694 |
| Q19职业主动性 | 0.773 | 4.09 | 0.67 |
| Q22职业愿景 | 0.707 | 4.08 | 0.649 |
| Q23职业愿景 | 0.814 | 4.16 | 0.624 |
| Q26学习能力 | 0.493 | 0.736 | 4.01 | 0.703 |
| Q27学习能力 | 0.509 | 3.86 | 0.846 |
| Q20职业主动性 | 0.828 | 3.41 | 1.004 |
| Q21职业主动性 | 0.657 | 3.88 | 0.769 |
| Q29成就动机 | 0.619 | 0.849 | 3.87 | 0.717 |
| Q30成就动机 | 0.621 | 4.12 | 0.623 |
| Q31心理韧性 | 0.777 | 4.1 | 0.736 |
| Q32心理韧性 | 0.796 | 4.18 | 0.748 |
| Q33心理韧性 | 0.654 | 3.79 | 0.756 |
| Q34灵活性 | 0.681 | 0.767 | 3.57 | 0.902 |
| Q35灵活性 | 0.801 | 3.68 | 0.81 |
| Q36灵活性 | 0.764 | 3.81 | 0.854 |

# 四、研究结果

## 1、描述性统计分析

各主要变量平均值、标准差、信度系数和相关关系见表3。可以看到，正念维度与职业弹性各维度间相关系数均没有超过0.8，均小于0.6区间。并可以看到正念不反应、观察、专注、描述与职业弹性均在0.01层上显著。正念不判断与职业弹性相关关系不显著。

**表3 主要变量的均值、标准差和相关系数矩阵**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | M | SD | 不反应 | 观察 | 专注 | 描述 | 不判断 | 职业弹性 |
| 不反应 | 3.773 | 0.821 | 1 |  |  |  |  |  |
| 观察 | 3.837 | 0.794 | 0.303\*\*\* | 1 |  |  |  |  |
| 专注 | 3.467 | 0.987 | -0.332\*\*\* | -0.102 | 1 |  |  |  |
| 描述 | 3.273 | 1.058 | -0.188\*\*\* | -0.0390 | 0.475\*\*\* | 1 |  |  |
| 不判断 | 8.94 | 1.04 | -0.115\* | 0.157\*\* | 0.392\*\*\* | 0.380\*\*\* | 1 |  |
| 职业弹性 | 3.903 | 0.81 | 0.568\*\*\* | 0.412\*\*\* | -0.259\*\*\* | -0.191\*\*\* | -0.0370 | 1 |

## 2、假设检验

本研究采用STATA软件对问卷收集的样本数据进行了层次多元回归分析，探索正念各维度对职业弹性各维度的影响，同时对需检验模型均进行方差膨胀因子（VIF）分析，结果显示，本研究模型VIF值均低于3.0，表明不存在严重的共线性问题。正念五维度包括不反应、观察、专注、描述与不判断，职业弹性由自我驱动、灵活性、主动愿景和主动学习这四个分维度加总综合指标。

**表4 各假设的层次多元回归分析**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
| VARIABLES | 职业弹性 | 职业弹性 | 职业弹性 | 职业弹性 | 职业弹性 |
|  |  |  |  |  |  |
| 性别 | -0.0519 | -0.0873 | -0.157\*\* | -0.191\*\*\* | -0.133\*\* |
|  | (0.0523) | (0.0572) | (0.0606) | (0.0638) | (0.0635) |
| 年龄 | -0.0392 | -0.0467 | -0.0589\* | -0.0542\* | -0.0580\* |
|  | (0.0272) | (0.0298) | (0.0315) | (0.0320) | (0.0329) |
| 单位性质 | -0.00480 | -0.00508 | -0.000862 | 0.000630 | -0.00139 |
|  | (0.0344) | (0.0378) | (0.0399) | (0.0406) | (0.0418) |
| 学历 | 0.0407 | 0.0718 | 0.0982 | 0.0599 | 0.0504 |
|  | (0.0527) | (0.0580) | (0.0622) | (0.0622) | (0.0642) |
| 职务 | 0.197\*\*\* | 0.220\*\*\* | 0.204\*\*\* | 0.211\*\*\* | 0.223\*\*\* |
|  | (0.0454) | (0.0498) | (0.0529) | (0.0536) | (0.0550) |
| 不反应 | 0.423\*\*\* |  |  |  |  |
|  | (0.0401) |  |  |  |  |
| 观察 |  | 0.316\*\*\* |  |  |  |
|  |  | (0.0440) |  |  |  |
| 专注 |  |  | -0.167\*\*\* |  |  |
|  |  |  | (0.0363) |  |  |
| 描述 |  |  |  | -0.130\*\*\* |  |
|  |  |  |  | (0.0354) |  |
| 不判断 |  |  |  |  | -0.0293 |
|  |  |  |  |  | (0.0397) |
| Constant | 2.071\*\*\* | 2.449\*\*\* | 4.197\*\*\* | 4.205\*\*\* | 3.868\*\*\* |
|  | (0.228) | (0.255) | (0.208) | (0.224) | (0.235) |
|  |  |  |  |  |  |
| Observations | 244 | 244 | 244 | 244 | 244 |
| R-squared | 0.388 | 0.261 | 0.174 | 0.148 | 0.102 |
| Standard errors in parentheses | | |  |  |  |
| \*\*\* p<0.01, \*\* p<0.05, \* p<0.1 | | |  |  |  |

（1）从表4可以看出，正念中不反应与职业弹性的标准化系数为0.423，在0.01层面上对职业弹性产生了显著影响，调整R2系数能够解释不反应0.388的变异量，因此依前所述，正念中的不反应对职业弹性有着显著的正向影响，假设H1成立。

即，H1：正念维度不反应对职业弹性有正向影响成立；

（2）从表4可以看出，正念中观察与职业弹性的标准化系数为0.316，在0.01层面上对职业弹性产生了显著影响，调整R2系数能够解释不反应0.261的变异量，因此依前所述，正念中的观察对职业弹性有着显著的正向影响，假设H2成立。

即，H2：正念维度观察对职业弹性有正向影响成立；

（3）从表4可以看出，正念中专注与职业弹性的标准化系数为-0.167，在0.01层面上对职业弹性产生了显著影响，调整R2系数能够解释不反应0.174的变异量，因此与依前所述有异，正念中的不反应对职业弹性有着显著的负向影响，假设H3不成立。

即，H3: 正念维度专注对职业弹性有正向影响不成立；

（4）从表4可以看出，正念中描述与职业弹性的标准化系数为-0.130，在0.01层面上对职业弹性产生了显著影响，调整R2系数能够解释不反应0.148的变异量，因此与依前所述有异，正念中的不反应对职业弹性有着显著的负向影响，假设H4不成立。

即，H4：正念维度描述对职业弹性有正向影响不成立；

（5）从表4可以看出，正念中不判断与职业弹性的标准化系数为-0.0293，在0.01层面上对职业弹性没有产生显著影响，因此与依前所述有异，正念中的不反应对职业弹性没有显著影响，假设H5不成立。

即，H5：正念维度不判断对职业弹性有正向影响不成立。

（6）从表4可以看出，在正念的五维度中不反应和观察对职业弹性产生正向显著影响，而专注和描述对职业弹性产生负向显著影响，而不判断则对职业弹性没有产生显著影响；因此仅考虑不反应和观察这两个维度，则正念对职业弹性产生正向显著影响。

即，H6：正念对职业弹性有正向影响成立。

表5 职业弹性的调节作用分析

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | 职业弹性 |  | 职业弹性 |
| 不反应 | 0.310\*\*\* | 不反应×年龄 | 0.173\* |
|  | (0.0425) |  | (0.0887) |
| 观察 | 0.206\*\*\* | 观察×年龄 | -0.0866 |
|  | (0.0405) |  | (0.0937) |
| 专注 | -0.0509 | 专注×年龄 | -0.0436 |
|  | (0.0367) |  | (0.0722) |
| 描述 | -0.0473 | 描述×年龄 | 0.126\* |
|  | (0.0334) |  | (0.0691) |
| 不判断 | 0.00340 | 不判断×年龄 | 0.0563 |
|  | (0.0354) |  | (0.0730) |
| 年龄 | 0.151\*\* | 年龄×年龄 | 1 |
|  | (0.0752) |  |  |

Standard errors in parentheses

\*\*\* p<0.01, \*\* p<0.05, \* p<0.1

（7）从表5可以看出，不反应与年龄的交互项系数为0.173，在0.1层面显著；描述与年龄的交互项系数为0.126，在0.1层面上显著，因此年龄对正念维度不反应、描述与职业弹性有调节作用，剔除其他维度，则可以得出年龄对正念与职业弹性起到调节作用。

即，H7：年龄对正念与职业弹性起到调节作用。

# 五、研究结论与讨论

本文探究了正念各维度对职业弹性各维度的影响机制。研究发现，正念中的不反应和观察对职业弹性起到正向显著影响，而专注和描述对职业弹性起到负向显著影响，而不判断没有对职业弹性起到显著影响的作用。

## 1、理论意义

（1）正念维度不反应与职业弹性

正念维度不反应与职业弹性影响正向显著。职业弹性的自我弹性维度由原量表中“成就动机”、“心理韧性”组成。成就动机表现强烈的人，会有强大的心理韧性，视困难为挑战，具有顽强的抗击挫折的能力，正念的不反应意为能控制自我情绪，受到环境或其它因素干扰影响较小，遇到挫折或负面伤害能迅速回到正常状态。研究积极回应了Ilies & Judge的关于正念可以通过改善注意力和动机特性来支持对职业目标追求的研究，正念通过改善行为自我调节，进而增强自我驱动对职业目标追求，当目标反馈为正向时，自我驱动的人能很快从成功的情绪中走脱出来，进而迈向更为成功的目标[32]，同时也证实了Vago等研究的当目标反馈为负向的时候，这些人也能更快从负面情绪中解脱出来[33]；集中精力观察当下的事物，从中发现积极因素，描述事物发展并找出规律，这种内心觉察过程，与心理韧性、成就动机互为机理。本研究通过正念维度中的不反应与职业弹性之间的关系，在数据上提供了支持。

（2）正念维度观察与职业弹性

正念维度观察对职业弹性影响正向显著。职业弹性主动愿景由原量表中“职业主动性”与“职业愿景”维度组成，意为有明确清晰的自我职业评价能力，其核心在于职业的重新定位，首先，正念能促进人们保持积极正向的情绪。其次，人们在叙事自我的惯性思维下，表现出对过往职业根深蒂固的认知趋同，正念不反应特征表示对过往经验、惯性不做链接，让体验自我做出影响性的思考与行为指导，这正好解释Good、Lyddy和 Glomb的论述：正念介入，有助于减少叙事自我的影响，从而达到一个人从人格到身份的统一[53]；正念维度观察对当下个人的优势不足，环境支持等进行评估描述，积极探索职业价值与实现的可能，其观察的越客观，描述的越加详细，越能增强愿景实现的可能，理论上充分得到数据的验证。

（3）正念维度专注与职业弹性

正念维度专注对职业弹性维度显著的负向影响。职业弹性主动学习由原量表“职业主动性”与“学习能力”缩简而成，具备主动学习的人，拥有较强的环境适应能力，对意识的控制能力较强，快速进入学习状态，同时能排除干扰，保持精力的集中。如前所述，正念特征强的人，其显现出来的积极情绪越加明显，正念专注可以降低意识专注的过程时间，提升专注的平稳性与持久性，从而提升学习的效率，数据表现进一步支持学者Smallwood所提到的观点: 正念特征强的人，在日常情况下具备更加稳定和可控的专注力[54]。正念的核心为当下的觉察，而学习的过程，也可以认为是觉察的过程，因此，正念可以很大程度上降低学习专注成本，提升学习效率，但往往可能不太利于更好地职业弹性，因此专注对职业弹性有着显著的负向影响，数据上给予了支持。

（4）正念维度描述与职业弹性

正念维度描述对职业弹性有着显著的负向影响。灵活性维度在量表中的解释为愿意冒险，愿意承担结果不确定的事，欢迎组织上的变化。灵活性首先体现在认知的灵活性，Langer教授早在1989年论述正念心理学概念时提到认知的灵活性，她将其定义为一种意识的活跃状态，其特征是从实践中观察新的不同[55]，并随后指出：“认知灵活性是正念的本质”正念灵活性是一种内隐意识，即一个问题从各角度来看待并从中做最优选择[56]。从心理学上说趋利避害是人类的本能，而愿意承担风险，迎接挑战则需要控制好自身的不良情绪，甚至是负念情绪，从中看到积极的意义，是大多数具备灵活性的人共同特征，正念不反应恰是有助于情绪的控制，正念描述更容易发现事物的积极因素，看问题的视角不同，是灵活性特征更深层次的意义。Killingsworth & Gilbert在《A wandering mind is an unhappy mind》提到[57]，正念通过专注力影响到情绪，而描述影响观察刺激物的选择，并改变对刺激物的评价和评价方式，但往往可能不太利于更好地职业弹性，因此专注对职业弹性有着显著的负向影响，数据上给予了支持。

（5）正念维度不判断与职业弹性

在本研究中，正念维度不判断与职业弹性没有显著影响，这可能与不判断维度的不稳定性有关，也有可能与在本次求证过程中，不判断题项缩简有关。不判断解释为对所发生的事物不做好坏评价，不注入标签，以保持自身在客观的状态下专注当下的事物的发展，同时在国外也有学者指出不判断在测量预测幸福感、抑郁、焦虑和压力方面表现出与其它因素不一样的差异[51]。

综上所述，职业弹性意为当面对职业逆境时所能成功应对的能力，其包括自我驱动、主动愿景、主动学习与灵活性，自我驱动解决制订多高的目标问题，主动愿景解决如何重新自我定位问题，主动学习解决追求目标的过程，灵活性解决适应变化的能力，职业弹性与组织环境密不可分。正念意为有目的的，不反应、不判断、专注于当下的觉察。首先，正如《Contemplating mindfulness at work》一书所说，正念的观察可以识别职场中的风险源，这样可以做到规避或缓冲；其次，正念能产生积极的正向情绪，促使面对逆境中的从业者成长或者反弹；最后，正念促使逆境的人觉察当下，面向周边的习惯性思维，会增加更多的机遇与创新[50]。与此同时，这次研究也同样支持了学者Jacobs和David的观点：正念可以为员工提供一种有效的方法，来处理不确定的就业条件下，应对在一个日益模糊的工作环境中与就业相关的预期压力[28]。最后还有一个值得注意的地方是年龄对正念与职业弹性有调节作用，也就是说从数据上支持了新员工练习正念比老员工练习正念能更显著地提高职业弹性能力。

## 2、实践启示

随着我国近年来GDP增速放缓，供给侧改革、生态环境安全、经济逆全球化等压力叠加释放，中小企业压力上升，成本加大，违约情况越来越严重，非金融机构问题陆续爆发，企业破产、兼并、重组、裁员等现象越加严重，企业家、管理者及众多从业人员职业发展将会受到更多更艰难挑战，职业逆境期现象将会越加频繁，职业弹性即为成功渡过职业逆境期的能力，我国学者李霞以积极心理学为基础，提出职业弹性的六个维度具有很强的现实意义，积极主动发现职业机会，储备社会资本，主动承担新的工作任务，以积极心态迎接组织变化，并在变化中通过不断的学习与积累，增强职业价值，加大职业的保险因素，从而抵御职业风险。那么如何培育积极的心态，本次研究通过实证得到的结论可以作为参考，正念解决的核心问题—专注于当下，内省于觉察，及时清扫心理垃圾。以正念锻炼自身，培养自身对情绪的控制能力，排除过往自动驾驶认知，不对事物贴上喜欢与厌恶标签，客观观察当下，发现新的不同，积蓄正能量，从而做到有意识的行动。有西方学者研究表明，人在日常生活中“自动驾驶”（无意识状态）大约占有50%以上的时间[49]，另有研究表明，人的专注力、衰老、情绪、睡眠与自控能力，影响工作业绩因素39%-64%[58]，这些都与正念有关，由此可见，培养正念无论是在理论上，还是在实践中，均对职业弹性的提高，冲破职业逆境，抵御职业冲击，均能有显著的效果。

正念在西方得到了科学论证与验证，不仅可以缓解忧郁、焦虑等症状，同样可以增加人们的幸福指数。正念和培养正念的方法起源于东方的精神传统，这些传统认为正念是通过冥想的常规练习而发展起来的，并且可能会导致诸如意识、洞察力、智慧、同情和平静等积极品质的提高[59]，关注正念，研习正念，相信会对职业弹性，对个人的生活产生莫大的改变！

## 3、研究不足与展望

研究存在以下不足，有待进一步深入分析：第一，本次研究仅为横断面研究，在时间与空间上的研究受到很大制约，因此也不能展现正念对职业弹性的动态影响过程，同时以横断面进行研究，本身就会受到更多意外因素的影响，比如答题者答题时环境干扰、内心不平静等，对证实研究结论不及纵向研究得到的结果可靠；第二，本次研究问卷以手机做答，自变量正念量表与因变量职业弹性量表均在同一问卷中体现，这与在不同时间对同一问卷者复测有着极大的不同，并且问卷题量略大，易影响问卷填写质量情况；最后，本次问卷样本量与涉及业态有限，所调查职位范围也有限制，比较松散且未能全面覆盖。职位集中度不够，覆盖宽度不足。

未来研究可采用纵向追踪或者情境实验的方法，进一步探索练习正念方法的不同对职业弹性的影响，也可进一步探索企业员工或者负责人练习正念前后的职业弹性变化情况，并且采用更加巧妙、科学的方法进行更深次、更客观的测量。

# 参考文献

[1] EL—ERIAN M. Navigating the new normal in industrial countries[Z].ne Per Jacobsson Lectture，2010.

[2] 吴敬琏.我们是不是遇到了一个假的供给侧改革?[J].中国连锁,2017(05):52-54.

[3] 李霞,张伶,谢晋宇.职业弹性对工作绩效和职业满意度影响的实证研究[J].心理科学,2011,34(03):680-685.

[4] 龚美睿.新入职人员工作倦怠、职业弹性与工作满意度的关系研究[J].环渤海经济瞭望,2017(08):134-135.

[5] 周倩.小学教师职业弹性与职业倦怠的关系研究[D].福建师范大学,2014.

[6] Park,K.-r.(1990).An experimental of theory-based team building intervention: A case of Koreanworkgroups.Unpublisheddoctoral dissertation ,Harvard University,Cambridge,MA.

[7] 张韬.正念思维对员工创造力的影响——以自我效能感为中介[J].科技进步与对策,2016,33(07):150-155.

[8] 於学松.知识型员工的正念和同事关系质量与人际公民行为的关系研究[D].中国科学技术大学,2015.

[9] 张宇.知识型员工正念与工作繁荣之间关系的研究[D].东北财经大学,2016.

[10] 于亚妹.员工正念与工作重塑之间关系的研究[D].东北财经大学,2017.

[11] 曹蕾.健康医疗企业员工压力源分析及应对策略研究[D].华东理工大学,2015.

[12] 陈亮,李晓蓓.正念领导力:从优秀到卓越[J].清华管理评论,2017(04):80-87.

[13] Hanh N. Thich. The Miracle of Mindfulness[J]. A Manual of Meditation. Boston: Beacon, 1976.

[14] Segal,.V.,Williams,J.M.G.,&Teasdale,J.D. Mindfulness based cognitive therapy for depression: Anew approach to preventing relapse[J]. New York: Guilford Press,2002.

[15] Linehan M. Skills training manual for treating borderline personality disorder[M]. New York: Guilford Press, 1993.

[16] Mikulas W L. Mindfulness: Significant common confusions[J]. Mindfulness, 2011, 2(1): 1-7.

[17] Brown K W, Ryan R M. The benefits of being present: mindfulness and its role in psychological well-being[J]. Journal of personality and social psychology, 2003, 84(4): 822.

[18] Goldstein J. One dharma: The emerging western Buddhism[M]. Harper SanFranciso, 2002.

[19] Miller W R. Integrating spirituality into treatment: Resources for practitioners[M]. American Psychological Association, 1999.

[20] Arnsten A F T, Robbins T W. Neurochemical modulation of prefrontal cortical function in humans and animals[J]. Principles of frontal lobe function, 2002: 51-84.

[21] Miller E K, Cohen J D. An integrative theory of prefrontal cortex function[J]. Annual review of neuroscience, 2001, 24(1): 167-202.

[22] London M. Toward a theory of career motivation[J]. Academy of management review, 1983, 8(4): 620-630.

[23] Bimrose J, Hearne L. Resilience and career adaptability: Qualitative studies of adult career counseling[J]. Journal of Vocational Behavior, 2012, 81(3): 338-344.

[24] 李霞. 管理者的职业弹性研究：结构及其前因后效关系[D]. 南开大学, 2010.

[25] 崔丽娟, 张高产. 积极心理学研究综述--心理学研究的一个新思潮[J]. 心理科学, 2005, 28(2).

[26] Coholic D A. Exploring the feasibility and benefits of arts-based mindfulness-based practices with young people in need: Aiming to improve aspects of self-awareness and resilience[C]//Child & Youth Care Forum. Springer US, 2011, 40(4): 303-317.

[27] Jha A P, Rogers S L, Morrison A B. Mindfulness training in high stress professions: Strengthening attention and resilience[M]//Mindfulness-Based Treatment Approaches. Academic Press, 2014: 347-366.

[28] Jacobs, Sharona J., and David L. Blustein. "Mindfulness as a coping mechanism for employment uncertainty." The Career Development Quarterly 57.2 (2008): 174-180.

[29] Kabat‐Zinn J. Mindfulness‐based interventions in context: past, present, and future[J]. Clinical psychology: Science and practice, 2003, 10(2): 144-156.

[30] Baer, R. A., Smith G. T., & Allen, K. B. (2004). Assessment of mindfulness by self-report: The Kentucky Inventory of Mindfulness Skills. Assessment, 11, 191-206.

[31] Kirk, U., Brown, K. W., & Downar, J. 2015. Adaptive neural reward processing during anticipation and receipt of monetary rewards in mindfulness meditators. Social Cognitive and Affective Neuroscience, 10: 752-759.

[32] Ilies, R., & Judge, T. A. 2005. Goal regulation across time: The effects of feedback and affect. Journal of Applied Psychology, 90: 453-467.

[33] Vago, D. R., & Silbersweig, D. A. 2012. Self-awareness, self-regulation, and self-transcendence (S-ART): A framework for understanding the neurobiological mechanisms of mindfulness. Frontiers in Human Neuroscience, 6: 296.

[34] Davidson, 1998，Davidson, R. J. 1998. Affective style and affective disorders: Perspectives from affective neuroscience. Cognition & Emotion, 12: 307-330.

[35] Salomon G, Globerson T. Skill may not be enough: The role of mindfulness in learning and transfer[J]. International Journal of Educational Research, 1987, 11(6): 623-637.

[36] Smallwood, J., & Schooler, J. W. 2015. The science of mind wandering: Empirically navigating the stream of consciousness. Annual Review of Psychology, 66: 487-518.

[37] Yeganeh B. Mindful experiential learning[D]. Case Western Reserve University, 2007.

[38] Keng, Robins, Smoski, Dagenbach, & Leary, 2013)，Keng, S.-L., Robins, C. J., Smoski, M. J., Dagenbach, J., & Leary, M. R. 2013. Reappraisal and mindfulness: A comparison of subjective effects and cognitive costs. Behaviour Research and Therapy, 51: 899-904.

[39] Brown, K. W., Ryan, R. M., Creswell, J. D. 2007. Mindfulness: theoretical foundations and evidence for its salutary effects. Psychological Inquiry, 18（4）: 211-237.

[40] Walsh, J. P. 1995. Managerial and organizational cognition: Notes from a trip down memory lane. Organization Science, 6: 280-321.

[41] Simon, H. A. 1971. Designing organizations for an information-rich world. In M. Greenberger (Ed.), Computers, communication, and the public interest (pp. 37-72). Baltimore, MD: Johns Hopkins Press.

[42] Ding, X., Tang, Y.-Y., Cao, C., Deng, Y., Wang, Y., Xin, X., & Posner, M. I. 2015. Short-term meditation modulates brain activity of insight evoked with solution cue. Social Cognitive and Affective Neuroscience, 10: 43-49.

[43] Killingsworth & Gilbert, 2010，Killingsworth, M. A., & Gilbert, D. T. 2010. A wandering mind is an unhappy mind. Science, 330: 932.

[44] Li A, Haller C S, Langer E J, et al. Mindful multitasking: The relationship between mindful flexibility and media multitasking[J]. Computers in Human Behavior, 2012, 28(4): 1526-1532.

[45] Ashforth, B. E., Harrison, S. H., & Corley, K. G. 2008. Identification in organizations: An examination of four fundamental questions. Journal of Management, 34: 325-374.

[46] Salomon G, Globerson T. Skill may not be enough: The role of mindfulness in learning and transfer[J]. International Journal of Educational Research, 1987, 11(6): 623-637.

[47] Davidson, 1998，Davidson, R. J. 1998. Affective style and affective disorders: Perspectives from affective neuroscience. Cognition & Emotion, 12: 307-330.

[48] Keng, Robins, Smoski, Dagenbach, & Leary, 2013)，Keng, S.-L., Robins, C. J., Smoski, M. J., Dagenbach, J., & Leary, M. R. 2013. Reappraisal and mindfulness: A comparison of subjective effects and cognitive costs. Behaviour Research and Therapy, 51: 899-904.

[49] Good D J, Lyddy C J, Glomb T M, et al. Contemplating mindfulness at work: An integrative review[J]. Journal of management, 2016, 42(1): 114-142.

[50] Neff, L. A., & Broady, E. F. 2011. Stress resilience in early marriage: Can practice make perfect? Journal of Personality and Social Psychology, 101: 1050-1067.

[51] Lepine, J. A., Podsakoff, N. P., & Lepine, M. A. 2005. A meta-analytic test of the challenge stressor–hindrance stressor framework: An explanation for inconsistent relationships among stressors and performance. Academy of Management Journal, 48: 764-775.

[52] 张静, 李恒威. 改变大脑的灵性力量：基于沉思训练的脑可塑性探究[J]. 西北师范大学学报（社会科学版）, 2014(3):109-116.

[53] Good D J, Lyddy C J, Glomb T M, et al. Contemplating mindfulness at work: An integrative review[J]. Journal of management, 2016, 42(1): 114-142.

[54] Fredrickson, B. L. 2000. Cultivating positive emotions to optimize health and well-being. Prevention & Treatment, 3: 1-25.

[55] Langer, E. J. (1989). Minding matters: The consequences of mindlessness– mindfulness. In B. Leonard (Ed.). Advances in experimental social psychology (Vol. 22, pp. 137–173). San Diego: Academic Press.

[56] Brown, J., & Langer, E. J. (1990). Mindfulness and intelligence: A comparison. Educational Psychologist, 25(3), 305–335.

[57] Killingsworth M A, Gilbert D T. A wandering mind is an unhappy mind[J]. Science, 2010, 330(6006): 932-932.

[58] Dalal, R.S., Bhave, D. P., & Fiset, J. 2014. Within-person variability in job performance: A theoretical review and research agenda. Journal of Management, 40: 1396-1436.

[59] Goldstein , J.(2002).One Dharma: The emerging Western Buddhism. San Francisco: Harper Collins.

**Research on the influence of Mindfulness on Career Resilience**

**Abstract**

In the past 40 years of reform and opening up, China's economy has entered the "new normal" era, economic growth has slowed down, and various social problems will be superimposed and released, bringing enormous professional pressure and psychological pressure to entrepreneurs, managers and practitioners. If these pressures are not effectively alleviated and eliminated, they will inevitably turn into social anxiety and even hidden dangers. Career resilience is the ability to respond successfully in the face of professional adversity. Studies have shown that professional resilience has a significant positive relationship with job performance, job satisfaction, career reshaping, and creativity, while righteous thoughts are effective in coping with internal and external pressures. Methods, this paper uses empirical methods to study the influence of mindfulness on occupational flexibility. The conclusions of the study show that, first of all, the non-reaction and observation in the five dimensions of mindfulness have a significant positive impact on career elasticity, while the focus and description have a significant negative impact on career elasticity, without judging that there is no significant impact on occupational flexibility. Mindfulness has a significant positive impact on career resilience. Among them, we also find that age has a direct adjustment effect on mindfulness and professional flexibility. New employees practice righteous thoughts more seriously than the old employees' practice of mindfulness on professional elasticity. Therefore, this article aims to improve professional flexibility. To resist professional shocks provides further theoretical basis and operational methods, and provides theoretical support for the promotion of employees' professional flexibility.

**Keywords:** Mindfulness; Career resilience; China's New Normal

1. 作者简介：聂宇鸣（1995-），男，湖南娄底，在读学生，硕士 nie\_yuming@sina.com; [↑](#footnote-ref-1)
2. 陈亮（1978-），男，江西宜春，副教授，博士 sanlychen@126.com; [↑](#footnote-ref-2)
3. 郑向东（1979-），男，河北唐山，在读学生，硕士 122005236@qq.com; [↑](#footnote-ref-3)
4. 费鸿萍（1973-），女，云南昆明，副教授，博士 fhpff@ecust.edu.cn: [↑](#footnote-ref-4)