



**职场正念对员工责任感的影响：**

**以知觉压力为中介变量**

**The Impact of Workplace Mindfulness on Employee  
Responsibility:**

**Perceived Pressure as a Mediating Variable**

**Wenxu Wang (王文煦)**

**工商管理硕士专题研究报告**

**泰国博仁大学中国-东盟国际学院**

**An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the  
Requirements for the Degree of Master of Business Administration**

**Graduate School, China-ASEAN International College**

**Dhurakij Pundit University**

**二零二壹**

**2021**

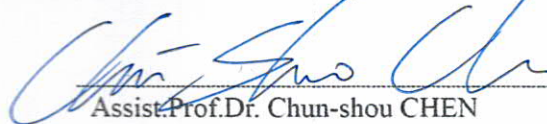


## Certificate of Independent Study (IS) Approval to Master's Student

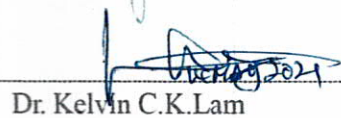
China-ASEAN International College, Dhurakij Pundit University  
Master of Business Administration

研究报告题目: 职场正念对员工责任感的影响研究: 以知觉压力为中介变量  
Title of Independent Study: The Impact of Workplace Mindfulness on Employee Responsibility: Perceived Pressure as a Mediating Variable  
Researcher|研究者: Mr.Wenxu WANG  
Program | 课程: Master of Business Administration  
Principal Supervisor: Dr. Xiugang YANG  
Co-supervisor:

The Committee, the below signed, hereby state our full approval of the Independent Study submitted by the above student (researcher) in partial fulfillment of the requirements for the degree of Master of Business Administration the China-ASEAN International College.

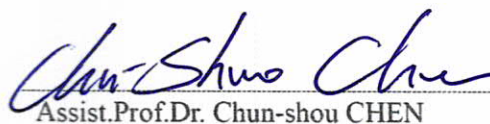
  
Assist.Prof.Dr. Chun-shou CHEN Committee President  
评审委员会主席

  
Dr. Xiugang YANG Committee Examiner / Principal Supervisor  
委员会考官 / 首席导师

  
Dr. Kelvin C.K. Lam Committee Examiner  
委员会考官

\_\_\_\_\_  
Committee Examiner / Co-supervisor  
委员会考官 / 副导师

This is to certify the said Independent Study was approved by the China-ASEAN International College (CAIC).

  
Assist.Prof.Dr. Chun-shou CHEN Dean of China-ASEAN International College  
中国—东盟国际学院院长

Date | 日期: 16 Aug. 2022



**Form of Declaration of Independent Academic Work**

I (Mr. / Ms. / Miss) Wenxu Surname WANG  
Student ID no. 619570010216 Program M.B.A. Major \_\_\_\_\_  
undertake that  ~~Dissertation/Thesis~~  ~~Term Paper / Thematic Paper~~ / Independent  
this Study

Titled The Impact of Workplace Mindfulness on Employee Responsibility: Perceived Pressure  
as a Mediating Variable

hereby, presented for examination is my own work and has not been written for me, in whole or in part, by any other person(s). I also undertake that any quotation or paraphrase from the published or unpublished work of another person has been duly acknowledged and referenced in this research work.

I undertake to accept punishment in consequence of any breach of this declaration in accordance with the University regulation. Dhurakij Pundit University does not hold any obligation to take legal action on my behalf in the event of a breach of intellectual property rights, or any other right, in the material included in this research work.

Student's signature: Wenxu Wang

Name (Please print): → ( Wenxu WANG )

Date: \_\_\_\_\_



研究报告题目： 职场正念对员工责任感的影响研究：以知觉压力为中介变量  
作者： 王文煦  
主指导教师： 杨秀刚博士  
副指导教师： -----  
学系： 工商管理硕士  
学年： 二零二零

## 摘要

本研究根据社会认知理论和自我决定理论旨在探讨职场正念对员工责任感的影响及知觉压力是否能起到中介作用。通过对北京市 733 位企业在职员工的问卷调查以及回归分析，研究结果显示：

(1) 职场正念对员工责任感有着显著的正向影响，因此，职场正念水平高的员工可以很好地提升其自身责任感；

(2) 职场正念对知觉压力有显著负向影响，即员工自身的高水平的职场正念可以显著的降低其自身感受到的压力；

(3) 知觉压力与员工责任感显著负向影响，知觉压力越强,则员工个体的责任感越低；知觉压力越弱,则员工个体的责任感越高；

(4) 知觉压力在职场正念和员工责任感的关系中起中介作用，高水平的职场正念能够减缓、消除消极情绪所带来的负向影响，提高员工则工作状态。当知觉压力显著降低后，同时也提升了员工自身的责任感，验证了知觉压力在职场正念与员工责任感中扮演了部分中介角色；

综上，本研究对职场正念与员工责任感之间关系的影响及知觉压力为中介作用进行讨论，填补相应的研究空白，并对企业领导和员工提出相应的意见与建议。

**关键词：**职场正念；员工责任感；知觉压力



Thematic Paper Title: The Impact of Workplace Mindfulness on Employee Responsibility: Perceived Pressure as a Mediating Variable  
Author: Wenxu WANG  
Principal Advisor: Dr.Xiugang YANG  
Co-advisor: -----  
Department: Master of Business Administration  
Academic Year: 2020

## **Abstract**

Based on social cognitive theory and self-determination theory, this research aims to explore the influence of workplace mindfulness on employees' sense of responsibility and whether perceptual pressure can play a mediating role. Through the questionnaire survey and regression analysis of 733 employees in Beijing companies, the results show that:

(1) Workplace mindfulness has a significant positive impact on employees' sense of responsibility. Therefore, employees with a high level of workplace mindfulness can improve their sense of responsibility;

(2) Workplace mindfulness has a significant negative impact on perceived pressure, that is, employees' high-level workplace mindfulness can significantly reduce the pressure they feel;

(3) Perceptual pressure and employees' sense of responsibility have a significant negative impact. The stronger the perceptual pressure, the lower the individual's sense of responsibility; the weaker the perceptual pressure, the higher the individual's sense of responsibility;

(4) Perceived pressure plays an intermediary role in the relationship between workplace mindfulness and employees' sense of responsibility. High-level workplace mindfulness can slow down and eliminate the negative effects of negative emotions, and improve employees' working conditions. When perceptual pressure is significantly reduced, it also enhances employees' sense of responsibility, which verifies that perceptual pressure plays a part of the intermediary role in workplace mindfulness and employee responsibility;

In summary, this research discusses the mediating effect of the relationship between mindfulness in the workplace and employees' sense of responsibility and perceptual pressure, fills in the corresponding research gaps, and provides

corresponding opinions and suggestions to business leaders and employees.

**Key Words:** Workplace mindfulness; Employee responsibility; Perceptual pressure

## 致谢

时光飞逝我研究生的两年生涯即将结束，在此之际，我由衷的感谢杨秀刚博士对我孜孜不倦的教诲与关怀。这两年以来杨老师用自己专业的知识及高超的研究水平对本人倾囊相授，在本人选题、研究设计、研究写作等方面给予无微不至的指导，在写作完成之际，我谨代表自己向杨老师致以崇高的敬意。

还要由衷感谢博仁大学所有指导过我的老师们、学长学姐、同学，给予我的意见和建议及在我遇到困惑时适时地提醒，谨在此表示衷心的感谢。以及博仁大学所提供的良好公共设施，使我在求学路上变得不在乏味枯燥。

王文煦

CAIC

Dhurakij Pundit University

2021年3月17日



## 目录

Certificate of Independent Study (IS) Approval to Master's Student.....	i
Form of Declaration of Independent Academic Work.....	ii
致谢.....	iii
摘要.....	iv
Abstract.....	v
目录.....	vii
表目录.....	viii
图目录.....	ix
第 1 章 绪论.....	1
1.1 研究背景.....	1
1.2 研究动机.....	2
1.3 研究目的.....	2
1.4 研究问题.....	3
1.5 研究意义.....	3
1.6 研究创新点.....	4
1.7 研究流程图.....	4
第 2 章 文献综述.....	7
2.1 研究的基础理论.....	7
2.2 职场正念.....	8
2.3 员工责任感.....	10
2.4 知觉压力.....	12
2.5 研究框架与假设推论.....	13
第 3 章 研究方法与设计.....	16
3.1 变量操作性定义与衡量.....	16
3.2 研究对象与数据收集.....	19
3.3 统计分析方法.....	20
第 4 章 研究结果分析.....	22
4.1 样本特性分析.....	22
4.2 信度分析.....	23
4.3 效度分析.....	23
4.4 相关性分析.....	26
4.5 结构方程模型检验.....	27
4.6 回归分析.....	28
第 5 章 结论与建议.....	33
5.1 研究结论.....	33
5.2 管理启示.....	34
5.3 研究不足与展望.....	34
参考文献.....	36
附录一：调查问卷.....	41

## 表目录

表 2.1 各学者对职场正念之重要定义汇整表.....	9
表 2.2 各学者对员工责任感之重要定义汇整表.....	11
表 2.3 各学者对知觉压力之重要定义汇整表.....	12
表 3.1 职场正念量表.....	17
表 3.2 员工责任感量表.....	18
表 3.3 知觉力量表.....	19
表 4.1 样本特性分析表.....	22
表 4.2 信度分析表.....	23
表 4.3 所有变量模型拟合指数表.....	24
表 4.4 聚合效度分析表.....	24
表 4.5 聚合效度分析表（续）.....	25
表 4.6 区别效度分析表.....	26
表 4.7 各变量的描述性统计与相关分析.....	27
表 4.8 整体变量模型拟合指数表.....	27
表 4.9 职场正念对员工责任感的回归分析结果.....	28
表 4.10 职场正念对知觉压力的回归分析结果.....	29
表 4.11 知觉压力对员工责任感线性回归分析结果.....	30
表 4.12 整体模型的标准化路径系数和假设检验结果表.....	31
表 4.13 知觉压力的中介分析结果.....	32
表 4.14 中介作用检验.....	32
表 5.1 研究假设结论汇总表.....	33

## 图目录

图 1.1 研究流程图.....	6
图 2.1 研究框架图.....	15
图 4.1 结构方程模型图.....	31



## 第 1 章 绪论

本研究在职场正念下对员工产生的责任感的影响研究。本章从研究背景、研究问题、研究目的与动机进行论述。

### 1.1 研究背景

现代企业的管理核心是员工，企业员工的责任感，这是决定企业成功与否的一个很重要因素。如何保持员工责任感，关系到企业的健康发展，是一个不容忽视的问题（胡同泽、姚吉云，2009）。在企业的发展过程中，由于员工工作量日益加重，使员工的个人责任感产生了弱化，同时也把服务态度差、工作效率低、事难办、话难听等问题显露了出来，这些问题的出现明显是对企业单位公共服务目标的顺利实现是不利的，可见，企业员工的是否具有责任感对于各部门的公共服务质量和程度起到了至关重要的影响，培养企业员工的责任感对于增进公司的未来发展也是起到重要的意义。

职场正念(Workplace Mindfulness)是近些年来在组织行为学中的一个新兴概念。在职场中的正念有助于个人和情感上的自我调节，有效地消除对工作中产生的负面看法，并帮助员工更加专注的参与到目前的工作中。正念提高了他们对企业的归属感和依赖性，并进一步强调“接受”是这一概念的基本概念。因此职场正念是帮助员工们在其内心深处融入企业，从而使他们能够更好地理解企业，增强员工的责任感（李群，2008）。

首先，职场正念有助于促进员工的基本自我评估，职场正念目标是提高自信心和自信心水平，激发人们内部积极的心理活力，提高员工的积极士气，增加个人生活的丰富性，提高员工的主观性，因此，职场正念积极加强了员工的自我意识和基本自我评估，这是保持员工责任感的重要力量（万景霞，2008）。其次，职场正念有助于员工的职业恢复能力。以前的研究也表明，正念可以提高个人的资本和智力，有效地减少沮丧和被动的消极影响。正念可以帮助员工建立一支创伤性抵抗和快速恢复的原始力量，消除消极情绪的消极影响，提高员工的专业恢复能力。最后，工作场所的正念有助于员工适应自己的职业。职场正念强调开放

性、警惕性和非判断性的接受，有利于减少个体的独立心理过程。因此，职场正念不仅可以帮助员工提高个体的反应灵活性，提高他们的决策能力和沟通能力，而且有助于员工提高他们的个体适应能力。这种职业适应有助于保持员工个体价值感和意义感的提高，最终保护和提升员工的工作责任感。

企业员工的知觉压力会影响到员工在其以后的职业生涯过程中的工作积极性、工作动力及职位的去留等问题；企业员工的责任感则直接关系到员工对其所在企业的认同感和其上进心、工作态度以及工作积极性与主动性；企业员工的工作绩效则直接代表着员工在其工作岗位上的工作结果和工作行为等，同时员工的工作绩效更是企业整体绩效的基础和源泉（张东红，2015）。企业员工的职场正念、工作责任感和知觉压力不仅直接影响到企业员工的个人职业生涯发展，同时也是企业得以持续发展的根本基础，所以对三者之间关系的研究就很有其必要性了。

## 1.2 研究动机

本研究旨在探讨了实证研究，探究在职场中正念对员工责任感的影响，希望能为企业管理提供一些参考。以往的研究表明，在职场中通过员工个体的观察和冥想注意的认识和正念，情绪调节有助于个人增强自我控制能力，增加员工的团队凝聚力，降低坏的和差事故的发生率。职场正念提高员工对生理调节的敏感度。职场正念可以提高自我效能感和可信度，并唤醒积极向上的精神能量深个体内，个体积极改善情绪，提高员工的填充和活力的个体生命，改善主观员工的活力，进而提升活力。此外，工作场所的思想也起到了唤醒生理功能、改变大脑生理基础的作用。这些积极的变化也许有助于员工个人的学习和增强活力，并有效地促进员工责任感。

## 1.3 研究目的

职场正念的专注减少了员工使用自主心理的过程。职场正念强调不经审判的开放、监督和接纳，这有助于减少个人自主的过程。职场正念有助于员工提高反应能力、决策能力、自我沟通能力和个人适应能力。不仅如此，还可以降低企业员工的负性情绪，促进其产生积极情绪，从而提升员工解决问题的能力，以更充分的心理带宽帮助员工实现持久的心理和社会资源，帮助员工学习和成长，并调



动的心理承受能力的积极性，促进员工的活力。

本研究将深入探讨在职场中，员工自身正念水平的高低是否影响其自身的责任感，然后，本研究将验证职场正念对与员工的知觉压力有影响，知觉压力对员工的责任感有影响。此外，本研究将进一步探讨知觉压力在职场正念与员工的责任感关系中是否起到中介作用。为未来企业管理实践提出有效的建议。

## 1.4 研究问题

在职场中的正念水平有助于个人和情感上的自我调节，有效地消除对工作中产生的负面看法，并帮助员工更加专注的参与到目前的工作中，一步强调“接受”是这一概念的基本概念（李群，2008）。本研究以社会认知理论模型和自我决定理论模型为基础展开，深入探讨在职场中，具有不同正念水平的员工，其自身是否具有责任感，然后，本研究将验证职场正念对员工的知觉压力有影响，知觉压力对员工的责任感有影响。因此，本研究具体研究问题如下：

- (1) 职场正念是否影响员工责任感？
- (2) 知觉压力在职场正念与员工责任感中起中介作用？
- (3) 职场正念是否影响知觉压力？
- (4) 知觉压力是否影响员工责任感？

## 1.5 研究意义

### 1.5.1 理论意义

本研究通过职场正念对企业中员工责任感的影响，来完善职场正念对员工责任感的研究。目前讨论职场正念和员工责任感之间的关系较少。检验两者的关联性很重要，因为现在的职场中很少有员工责任感产生，使员工常常在工作中给企业带来较大损坏且不可以逆转的影响，一般在销售岗位、技术岗位、管理岗位中常常发生。本研究有助于丰富两者之间的关联，进一步明确产生的理论研究。

### 1.5.2 现实意义

本研究探讨员工正念水平的高低对于降低员工自身在职场中所产生的负面压力，有助于提升员工的行为能力和责任感（印婷婷，2016）。企业在今后招聘员工时，可以将应聘者的正念程度作为筛选的参考标准之一，优先招聘正念程度较高的员工，员工的职场正念可以通过自身训练进行增强、晋升。企业可以展开



提高员工的正念水平的训练，使企业员工在解决工作难题，事件的过程中坚持理性，提高积极影响、降低压力产生的负向影响，起到降低决策失误，减少操作性错误的效果。协助企业管理者了解到员工的正念程度，利于管理层更加全面深入的了解员工，改变现有的管理方式，对正念程度不同的员工采取不同的管理方式，通过个性化的管理，帮助员工加强员工责任感，最终提升企业绩效。

## 1.6 研究创新点

职场正念在管理实践中的运用也说明了其的实用价值，然而职场正念的作用原理缺乏深入挖掘。因此，本研究的创新点为：

(1) 目前的研究提供了一个新的模型，在中国企业背景之下，探索职场正念对员工责任感的影响，再则，亦让人们更充分地理解对责任感的主要预测因素，这为本研究创新点之一。

(2) 在职场正念与员工责任感之间的关系以知觉压力作为中介变量，本研究认为，知觉压力在企业中是常见的，其对员工的行为具有重要影响，然而，以往之研究鲜少将知觉压力这个变量作为中介变量进行实证研究，而在本研究中，即可以很好的透析中介的有效性与否，又填补相应之研究空白，这为本研究创新点之二。

## 1.7 研究流程图

本研究报告一共分为五章，研究具体内容如下：

第一章，绪论。本章主要阐述了研究背景、研究动机及目的、研究问题、研究意义、研究创新与研究流程。

第二章，文献综述。本章详细介绍了职场正念、员工责任感、知觉压力的理论解释，又阐述了中介变量影响自变量与因变量的理论模型。

第三章，研究方法与设计。本章介绍了研究母体与样本，变量的操作性定义与衡量，以及使用到的数据分析方法。

第四章，数据结果分析。本章将收集到的样本数据运用统计分析软件进行分析以验证所提出的研究假设，具体包括信效度检验、描述性统计分析、回归分析、中介检验等。

第五章，研究结论与建议。本章从整体性角度对研究结果进行总结，并提出可操作性的建议，最后探讨了本研究的局限性以期未来学者可以进一步分析研究。研究流程如下图 1.1 所示：

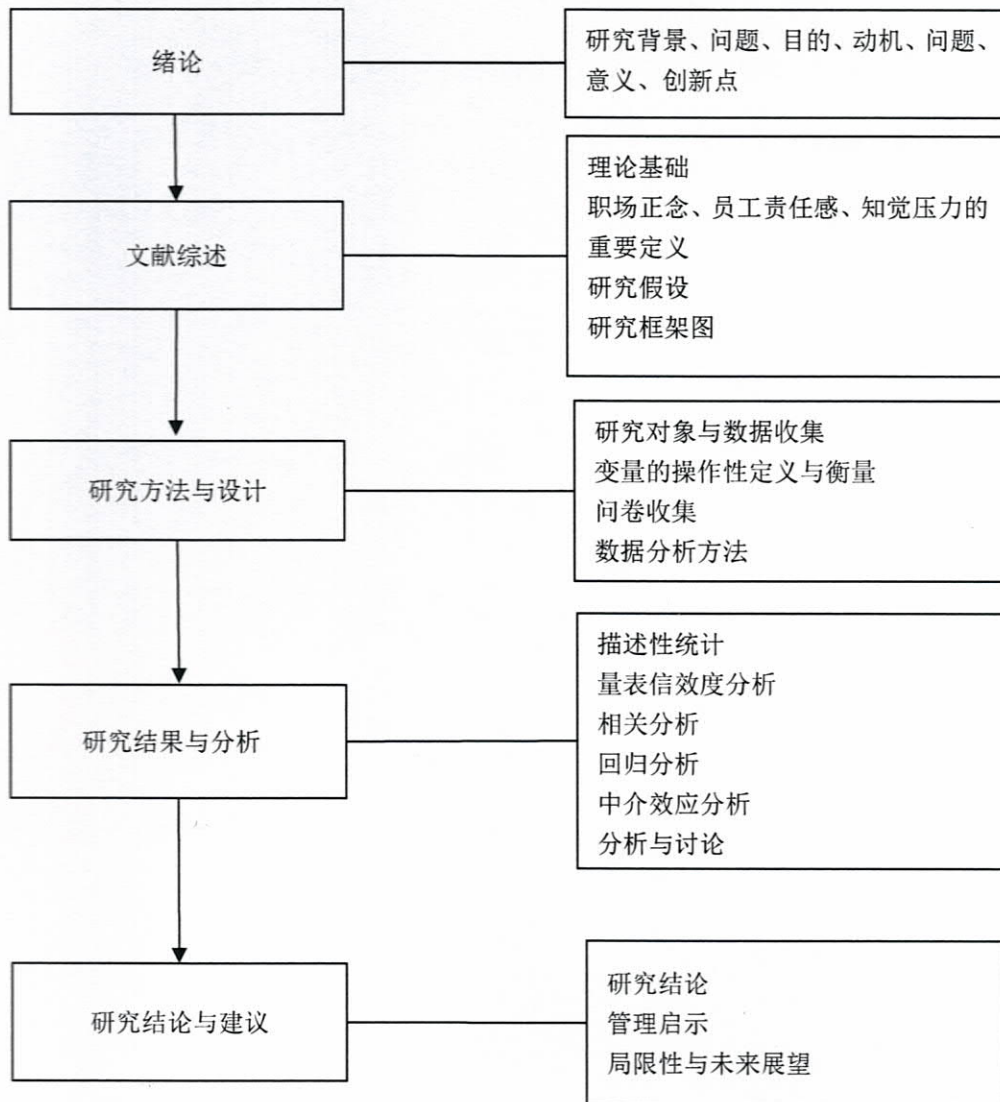


图 1.1 研究流程图

资料来源：本研究整理



## 第 2 章 文献综述

本章主要是对以往研究的回顾，以此为基础提出研究方向。本章节包括三部分，首先回顾职场正念、员工责任感、知觉压力的概念进行界定。第二，讨论主要变量的维度，进而划分变量的维度。第三，对以往国内外的学者的文献进行系统的梳理和总结。

### 2.1 研究的基础理论

#### 2.1.1 社会认知理论模型

社会认知理论作为社会心理学的重要理论之一，是通过关注人的信念、记忆、期望、动机以及自我强化等认知因素来解释社会学习过程的理论。社会认知理论是由美国心理学家 Bandura and McClelland (1977) 创建。社会认知理论指的是个人因素、环境因素以及行为因素等三种因素之间的动态相互作用(张衍花, 2019)。对于社会认知的重要贡献在于提出了整体并不由其个体因素决定，而局部过程则由整体的内部特点决定。所以为了进一步了解整体的本质，有必要“从上到下”分析从整体结构到每个组件的特点。在此基础上，莱温侧重于人的意志的研究，强调人的行为是随着人与环境这两个因素的变化而变化的。目前在社会认知理论的研究内容上，学者们主要集中在以下三个视角：一是自我中心的研究，皮亚杰认为自我中心意味着个人无法区分自己的观点和他人的观点，也不能区分活动和对象的变化，而只关注自己的观点，视角及其自身的行为现象(孙欢, 2009)。自我中心的研究主要集中在儿童青少年心理学上，如何克服自我中心以及进一步去中心化是研究的热点。二是观点采择的研究，广泛的研究认为观点采择是选择从他人的观点中思考问题或者是选择站在他人的角度思考问题。这一领域的研究主要集中在观点采择能力的阶段性发展以及影响因素的研究上。综上所述，本研究选取职场正念这一变量，正是社会认知理论中个体对自我心理状态的认知下的一种能力。基于社会认知理论去探讨职场正念与员工责任感之间的关系，是进一步探讨个体内在因素对于个体行为的影响，进一步将社会认知理论与企业实践相结合的研究。

### 2.1.2 自我决定的理论模型

自我决定理论，由美国心理学家 Deci and Ryan (2000) 提出的，自我决定是一种关于经验选择的潜能，强调自我在动机过程中的能动作用，基于心理需要的满足促进内部动机或外部动机的内化，对自己行为做出自由选择(李湘玲, 2011)。

本研究重点强调自我决定理论对自主性动机的促进作用，主要涉及到两个动机子理论。首先，有机整合理论，按照动机与自我决定程度从低到高分为缺乏动机、外部动机与内部动机，外部动机又可以根据个体行为受到环境等因素制约的高低程度依次分为与外部控制相关的外部调节、内摄调节和与内部控制相关的认同调节、整合调节(要海玲, 2013)。其中认同调节和整合调节动机内在化程度较高，连同内部动机合称为自主性动机(马露, 2014)。其次，基本需求理论指的是个体先天存在的三个基本心理需求。自主需求是指个体感知到自我决定的体验，是自我行为的主人；胜任需求是指个体相信自己拥有满足要求的能力；关系需求是指个体感知到与他人建立联系，进而找到归属感。基本需求的满足会促进内部动机，个体三种基本心理需求满意度较高时，自在动机发挥更多的作用(张旭等人, 2013)。

本研究选取自我决定理论为基础理论，注重以个体内部方面而非外部方面完成对满足基本需求条件的研究，促进个体内部动机达成，探究个体自主性动机产生的正念对于责任感的作用机制。

## 2.2 职场正念

### 2.2.1 职场正念定义

“正念”一词源于佛教，也称为“冥想”，是指对当下经验不加评判地警觉与注意(Kabat, 2003)。Bishop, Lau and Shapiro (2004) 职场正念是指在职场中，个体对当下工作的自我体验的观察、警觉与不加评判的接纳，代表着个体对当下工作的专注和投入。Dane and Brummel (2014) 提出职场正念是正念在组织管理领域的有益拓展及理论延伸，代表着职场情境下员工个体不同的“正念”水平。张茜、陈丽明、陈敏、凌碧与黄小琼(2019)指出职场正念是指个体在职场中对当前自我体验的观察和知觉及接纳。



表 2.1 各学者对职场正念之重要定义汇整表

代表学者（年份）	职场正念理论
Bishop, Lau and Shapiro (2004)	在职场中，个体对当下工作的自我体验的观察、警觉与不加评判的接纳，代表着个体对当下工作的专注和投入。
Dane and Brummel (2014)	职场正念是正念在组织管理领域的有益拓展及理论延伸，代表着职场情境下员工个体不同的“正念”水平。
张茜、陈丽明、陈敏、凌碧与黄小琼 (2019)	个体在职场中对当前自我体验的观察和知觉及接纳。

资料来源：本研究整理

Bishop, S. R., Lau, M., & Shapiro, S. (2004). Mindfulness: A proposed operational definition. *Clinical Psychology: Science and Practice*, 11(3), 230-241.

Dane, E., & Brummel, B. J. (2014). Examining workplace mindfulness and its relations to job performance and turnover intention. *Human Relations*, 67(1), 105-128.

张茜、陈丽明、陈敏、凌碧、黄小琼 (2019)。职场正念在医院护理管理中的效果观察。《中医药管理杂志》, 18 (27) , 67-69。

### 2.2.2 职场正念衡量

Buchheld (2001) 由佛教禅宗的正念概念为基础开发了弗莱堡正念量表 (Freiburg Mindfulness Inventory), 共有 30 个题目。目前使用最广泛的是 Brown and Ryan (2003) 编制而成的正念注意觉知量表 (Mindfulness Attention Awareness Scale), 此量表是单维度量表, 一共有 15 个题项 (罗黄金, 2014)。Baer (2004) 基于视察、描述、下意识地行动以及不评判地接纳四个正念技巧开发出肯塔基州觉知量表 (Kentucky Inventory of Mindfulness Skills), 共有 39 个题项。在通过对以往正念量表的研究进行梳理中, Baer (2006) 发现同一维度在不同量表中相关系数存在显著差异, 并进一步提出正念维度的划分不准确是导致这一差异的主要原因, 基于此开发了五因素正念量表, 即观察、描述、有意识地行动、不评判地接纳以及对经验的不反应, 共 39 个题项。众多国外学者根据不同的正念理解, 进一步开发出了不同场景下的量表。国内对于正念的研究起步较晚, 陈思佚 (2012) 基于中国的情境下对正念注意力觉知量表进行修改, 使其适用于符合中国情境下的正念水平的量表, 得到了广泛应用。另外, 段文杰 (2014) 对以往的正念量表进行了进一步的整理, 发现可以将正念量表划分状态取向、能力取向、认知取向和特质取向四大类。这些量表在具体应用中也根据参与人群而有所区别。

## 2.3 员工责任感

### 2.3.1 员工责任感定义

Schlenker, Brit, Pennington, Murphy and Doherty (1994) 指出责任感指个人通过履行承诺和符合社会规范的职责的过程,这不但包括由道德或者法律等确定的责任,同时也包括了个人或者群体与其社会角色相应的职责等含义。Mergler Spencer and Patton(2007) 指出个人责任感指个人控制自己思想,感受,行动力及对自己的选择和产生的社会个人后果负责的意愿。朱智贤在《心理学大词典》中有关于责任感指的是个体心理的重要品德,即个人对他所在群体的行为规范,共同活动和其所必须承担义务的自觉态度(黄文述, 2006)。由责任认知和责任情感以及责任行为三种主要因素组成。张东红(2015)指出责任感指一种自觉做好个人分内之事的重要人格特质。徐玉玲与叶浩生(2007)指出责任感是指一种人们自发性的、主动的承担与他们相对应角色的责任。黄充盈(2015)指出责任感是个体或群体的一种情感上的感受,是他们对自己在承担社会或者自身发展的责任中所做出的一种行为选择,行为过程以及行为后果是否与个体内心需求相符合。

综上所述,我们可以得知:学者们对责任感研究的界定一般都是从心理和责任对象这两个方面加以区分的(张东红, 2015)。一方面不同的学者基于他们各自不同的研究角度就责任感的概念做出了很多不同的解释和阐述,这反映出了责任感具有非常丰富的内在涵义;但是从另一方面来看,这也反映出了当前为止学术界对责任感的有关定义还是相对比较不统一的。



表 2.2 各学者对员工责任感之重要定义汇总表

代表学者（年份）	员工责任感理论
Schlenker, Brit, Pennington, murphy and Doherty (1994) 黄文述（2006）	个人通过履行承诺和符合社会规范的职责的过程，这不但包括由道德或者法律等确定的责任，同时也包括了个人或者群体与其社会角色相应的职责等含义。 个体心理的重要品质，也就是说一个人对他所属的群体的行为规范和共同活动以及其所应当承担义务的自觉态度，一般包含责任认知和责任情感以及责任行为三种主要组成因素。
徐玉玲和叶浩生（2007）	一种人们自发性的、主动的承担与他们相对应角色的责任。
Mergler Spencer and Patton (2007) 黄充盈（2015）	个人控制自己思想，感受，行动力及对自己的选择和产生的社会个人后果负责的意愿。 个体或群体的一种情感上的感受，是他们对自己在承担社会或者自身发展的责任中所做出的一种行为选择，行为过程以及行为后果是否与个体内心需求相符合。
张东红（2015）	指一种自觉做好个人分内之事的重要人格特质。

资料来源：本研究整理

Schlenker, B. R., Britt, T. W., Pennington, J., Murphy, R., & Doherty, K. (1994). The triangle model of responsibility. *Psychological Review*, 101(4), 632-652.

黄文述（2006）。《企业员工责任心结构维度及其相关研究》。[硕士论文，暨南大学]，iData。  
[https://search.cn-ki.net/doc\\_detail?dbcode=CMFD&tablename=CMFD2007&filename=2007045402.nh&df=LN1MIBXSQJEUxZ2R3wmcIN0aqRlaUFUOrxmbWRjbyMmWBRncw9Gbp1Wd0dHeDBTWWhTR3t0cWtkQjFFcwkWbWpmU3FIMVp2Mvo0UjVHVzUGSDVXbMZ0dwcTeLNkRzNzMHVIV29GNiVITTVmT3Z1ZoVUbmZHTzgFc](https://search.cn-ki.net/doc_detail?dbcode=CMFD&tablename=CMFD2007&filename=2007045402.nh&df=LN1MIBXSQJEUxZ2R3wmcIN0aqRlaUFUOrxmbWRjbyMmWBRncw9Gbp1Wd0dHeDBTWWhTR3t0cWtkQjFFcwkWbWpmU3FIMVp2Mvo0UjVHVzUGSDVXbMZ0dwcTeLNkRzNzMHVIV29GNiVITTVmT3Z1ZoVUbmZHTzgFc).

徐玉玲、叶浩生（2007）。《责任心研究的现状与展望》。《常州工学院学报（社科版）》，25（3），31-35。

Mergler, A., Spencer, F. H., & Patton, W. (2007). Relationships between personal responsibility, emotional intelligence, and self-esteem in adolescents and young adults. *The Educational and Developmental Psychologist*, 24(1), 5-18.

黄充盈（2015）。《大学生社会责任感提升研究》。[硕士论文，南昌大学]，iData。  
[https://search.cn-ki.net/doc\\_detail?dbcode=CMFD&tablename=CMFD201601&filename=1015626706.nh&df=phHONBjV3wGVnNmRUVzT1N3caVFb0AHRoJ0UkBzcOxmWadEOuJzLdWWiFkUsZIQjJDNyFFSntkeuV2VVJWdyIXVxQnR3FleHF0bWdVZVZzNVd1TsBXcNx0SuZTwUXUPZGNxsGWsVTQ5FWWWNEZ5EXMFJ0Y6I0L](https://search.cn-ki.net/doc_detail?dbcode=CMFD&tablename=CMFD201601&filename=1015626706.nh&df=phHONBjV3wGVnNmRUVzT1N3caVFb0AHRoJ0UkBzcOxmWadEOuJzLdWWiFkUsZIQjJDNyFFSntkeuV2VVJWdyIXVxQnR3FleHF0bWdVZVZzNVd1TsBXcNx0SuZTwUXUPZGNxsGWsVTQ5FWWWNEZ5EXMFJ0Y6I0L).

张东红（2015）。《工作满意度、员工责任感与工作绩效的关系研究》。[硕士论文，河南大学]，中国知网。  
<http://cdmd.cnki.com.cn/Article/CDMD-10475-1015663619.htm>

### 2.3.2 员工责任感衡量

Costa and MacCrae (1992) 首先提出大五人格量表包括 5 个分量表，分别是责任感、神经质、宜人性、开放性、外倾性，每个分量表都有 12 个题目，且均采用 Likert 5 点计分法。Nie, Lin, Zheng, Ding and Peng (2008)根据大五人格量表翻译出中国版本，其具有良好的信效度，且均采用 Likert 5 点计分法。

Morrison and Phelps (1999) 编制的关于责任感的量表, 此量表为单一维度由五个题项构成, 本量表采用 Likert 5 点计分法, 从非常不符合到非常符合。

黄文述 (2006) 的关于企业员工责任感的四个维度 (尽职尽责、团结助人、勤勉努力和成就追求), 并从企业员工的心理和责任对象出发, 对企业员工的责任感建立相应的测量指标, 并以此作为对企业员工的责任感测量的基础, 也是最具代表性的责任感量表。

## 2.4 知觉压力

### 2.4.1 知觉压力定义

左文军、唐杏、高丽娟、周雪、郭慧慧、宁伟东与孙延斌 (2017) 指出知觉压力代表着个体体验到生活中的整体及普遍存在的压力, 体现出的一种自我察觉程度, 也是一种就当下生活环境需求, 对个体应对能力的自我评价。

杨廷忠与黄汉腾 (2003) 知觉压力是个人对自身所处环境中的威胁性刺激通过自己的认知评价后产生的心理反应。

刘新焕 (2014) 知觉压力是指个体对环境中的危险性刺激经过认知评价后产生的心理反应, 即客观压力事件的影响在某种程度上是由个体对事件的压力知觉决定的。

表 2.3 各学者对知觉压力之重要定义汇整表

代表学者 (年份)	知觉压力
杨廷忠与黄汉腾 (2003)	知觉压力是个人对自身所处环境中的威胁性刺激通过自己的认知评价后产生的心理反应。
刘新焕 (2014)	知觉压力是指个体对环境中的危险性刺激经过认知评价后产生的心理反应, 即客观压力事件的影响在某种程度上是由个体对事件的压力知觉决定的。
左文军、唐杏、高丽娟、周雪、郭慧慧、宁伟东与孙延斌 (2017)	个体体验到生活中的整体及普遍存在的压力, 体现出的一种自我察觉程度, 也是一种就当下生活环境需求, 对个体应对能力的自我评价。

资料来源: 本研究整理

杨廷忠、黄汉腾 (2003)。社会转型中城市居民心理压力的流行病学研究。《中华流行病学杂志》, 2003 (09), 11-15。

刘新焕 (2014)。军校大学生压力知觉、心理弹性及心理健康的关系研究。[硕士论文, 河北师范大学], iData. [PpXa3lDcNVXbop2QYd0ZQd2bXdWckFDc5h1an9ybVRWakNzKt9mUtJTSkJKM5gne5dEVKIUU2MDR540dqNDS0YFRkZVWWN0c90TQyAna39yZup2Q5dzK342Yzk0ZnNUQpxWO3NlZyUzMmxmRKFmTkhDRyUVawklMEVVbnplUCpmZ050SURjUmNGT1F2Z2BFU](https://doi.org/10.11888/j.cnki.1674-3648.2014.01.005)

左文军、唐杏、高丽娟、周雪、郭慧慧、宁伟东、孙延斌 (2017)。职场正念对护士离职意向影



响及知觉压力中介效应。《中国医院管理》，37（9），59-60。

#### 2.4.2 知觉压力衡量

压力对心理健康的影响在心理学研究中得到越来越多的关注，为了测量个体对生活压力的感知程度，Cohen, Kamarck and Mermelstein (1983)编制了压力知觉量表。此量表是用来测量普通性压力的测量工具，刚开始编制的是英文版并且在中国被普遍接受和广泛使用，目前已经被翻译成很多语言的版本。压力知觉量表测量了个体产生知觉压力的三个核心维度：失控感、紧张感和不可预测感，并要求测试者在作答过程中必须以自己的真实感受为基准（晏登莲，2014）。杨廷忠与黄汉腾（2003）在《社会转型中城市居民心理压力的流行病学研究》中将压力知觉界定为生活中的各种不利因素和刺激事件对人构成心理上的威胁或困惑，表现出身心不适和紧张，代表了个体的一种失控和紧张状态，其包含了失控感和紧张感两个维度（李飞，2013）。杨廷忠等人（2003）修订的中文版知觉压力量表，与其他量表相比，题目少、应答简便，非常适用于国内的职业人群心理健康情况的评价。其用于衡量受试者的主观压力感知水平，在国内被广泛认可、应用。

### 2.5 研究框架与假设推论

#### 2.5.1 职场正念与员工责任感的关系假设

正念作为一个人的积极意识特征，已被证明可以改善个人工作行为。事实表明，正念减少了低生产率行为(Krishnakumar & Robinson, 2015)。Schultz, Ryan, Niemiec, Legate and Williams (2015) 的研究表明，正念可以帮助减少不良的工作状态，有效提高工作投入。而责任感是工作投入的维度之一 (Britt, Adler & Bartone, 2001) 按照这个逻辑，职场正念对促进员工责任感的发生有积极的预测作用。基于上述分析，故提出以下假设：

H1：职场正念对员工责任感有正向影响。

#### 2.5.2 职场正念与知觉压力的关系假设

很久之前，医学界就尝试将正念训练运用于缓解压力、疼痛等治疗，并证实了长期进行正念训练会促使个体放下对过去依恋、帮助个体缓解对没有发生事情的担心，让大脑涉及压力产生负向情绪的脑区有良性反应（印婷婷，2016）。在正念训练过程中，原本的情绪激活方式被改变，增强了思维的弹性张力，使个体能够尽情的释放情绪压力，而不是无休止的压制堵截，通过对负向情绪有合理的



开导，指引情绪的走向，可以自动将悲伤、焦虑、恐惧等一系列负向情绪的评价减少；正念、冥想训练不仅能使得个体在认知事物的角度上得到扩大，过程中减少知觉压力产生的负性情绪的干扰，促使个体的注意力能集中于周围正在发生的认知任务；国内学者邱平（2013）的实证研究也得到了正念在对冗思和负性情绪的调节效应显著，正念与负性情绪的负相关性显著，而知觉压力是对情绪或环境的一种感知程度，故本研究提出如下假设：

H2：职场正念对知觉压力有显著负向影响。

### 2.5.3 知觉压力与员工责任感的关系假设

Bandura (1977)认为，通过知觉压力的刺激，人的大脑内会形成一种特别的状态，对于这一特殊状态最重要的是如何对个体的行为产生影响，是起到促进作用，还是会形成阻碍的反作用，主要由受到知觉压力带来压力大小来决定。员工责任感是企业员工的一种人格特质，使其能够自觉执行自身所在企业中应当承担的责任与义务，对其自身的本职工作做到尽职尽责，并在其日常工作中自觉地积极地发挥自己的积极性、主动性和创造性（张东红，2015）。左文军等人（2017）认为知觉压力是个体对环境中的威胁性刺激经过自己的认知评价后产生的心理反应，受到压力影响大的员工可能会降低个体的承担责任与义务的程度，直接影响员工的离职率。员工的离职行为正好表明其缺少责任感，正因为如此，受到知觉压力影响的人的行为会对责任感形成直接的影响。知觉压力会影响个人对责任感的高低，知觉压力越高可能越降低员工责任感，故本研究提出如下假设。

H3：知觉压力对员工责任感显著负向影响

### 2.5.4 知觉压力对职场正念与员工责任感的关系假设

李锐、凌文铨（2007）认为根据社会认知理论模型，职场正念高低员工总能缓解自身受到的压力影响，专注于解决阻碍的行动上。其高正念的状态所产生的结果是解决阻碍，努力向前，取得成绩，提升工作投入，从而产生责任感，使他们自身和团队勇往直前。左文军等人（2017）的研究表明知觉压力会对职场正念与离职意愿的影响关系中产生部分中介效果。在职场正念高的环境中，有利于缓解知觉压力带来的负面反应，提高员工的工作投入，有效的抑制了员工离职的发生，从而推动自我目标的实现，故本研究提出如下假设。

H4：知觉压力在职场正念和员工责任感的关系中起中介作用

2.5.5 研究框架图

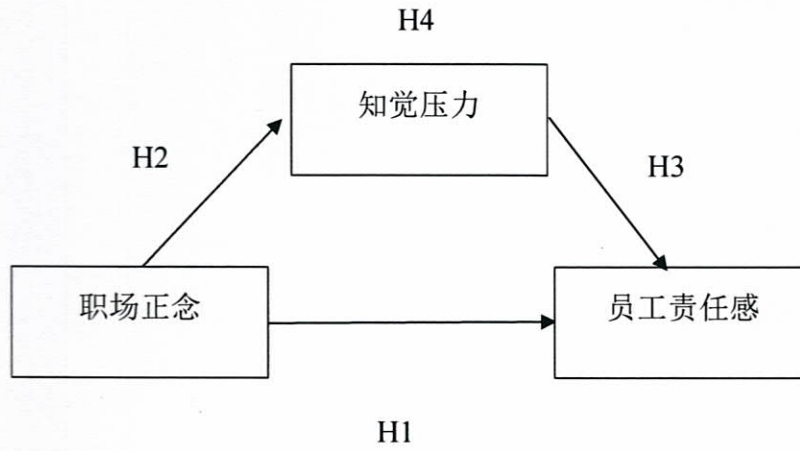


图 2.1 研究框架图

资料来源：本研究整理

## 第3章 研究方法与设计

基于前面章节的逻辑架构,及有效测量构念的要求,本章将详细说明职场正念、员工责任感、知觉压力变量的量表发展于框架的验证过程。以下将从问卷设计与数据收集、研究过程、变量测量工具、统计分析方法来进行。

### 3.1 变量操作性定义与衡量

#### 3.1.1 自变量——职场正念的操作性定义与衡量

##### (A) 职场正念的操作性定义

本研究的操作性定义将参照张茜等人(2019)指出职场正念是指个体在职场中,对当下工作的自我体验的观察、警觉与不加评判的接纳,代表着个体对当下工作的专注和投入。

##### (B) 衡量

本研究采用单维度 MAAS 量表,共 14 个题项。MAAS 量表采用 Likert 5 点评分法,全部为反向题,原始量表项目分值越高表明职场正念水平越低。因此将项目进行反向计分。



表 3.1 职场正念量表

职场正念问题	
变量	题目
职场正念	PMO1:在职场中,我常常意识不到自己处在某些情绪当中,直到一段时间以后才有所觉察。
	PMO2:工作中我常常由于粗心、走神或想其它的事情而弄坏或打翻东西。
	PMO3:我发现自己工作中常常很难集中精力处理当前正在发生的事情。
	PMO4:在职场中,我倾向于快速赶往我要去的地方,对沿途发生的事情毫不留意。
	PMO5:工作时,我常常忽略身体紧张或不适的感觉,直到这些感觉真地引起我的注意。
	PMO6:对于职场中第一次介绍的人,我几乎一转眼就忘记人家叫什么名字。
	PMO7:工作时,我看上去一直在机械地忙忙碌碌,丝毫没有察觉到我在做什么。
	PMO8:在职场中,我常常只顾急忙忙地做事,根本没有真正留意我做的这些事情。
	PMO9:工作中,我往往太关注我想达到的目标了,以至于忽略了当下为了实现目标而正在做的事情。
	PMO10:工作时,我发现自己常常一边听别人讲话,一边做其它的事情。
	PMO11:在职场中,我经常习惯性地去某个地方,到了之后,却弄不明白自己为什么去那里。
	PMO12:工作时,我发现自己总是在回顾过去或幻想未来。
	PMO13:工作中,我发现自己常常做事不专注。
	PMO14:在工作场所,我吃零食的时候,根本没有意识到我在吃东西。

资料来源:本研究整理

### 3.1.2 因变量——员工责任感的操作性定义与衡量

#### (A) 员工责任感的操作性定义

由于现阶段国内的学者们对责任感的研究一般都是分为心理或责任对象两类。本研究的操作性定义将参照黄充盈(2015)指出的责任感是个体或群体的一种情感上的感受,是他们对自己在承担社会或者自身发展的责任中所做出的一种行为选择,行为过程以及行为后果是否与个体内心需求相符合。

#### (B) 衡量

在对相关的文献进行整理和分析的基础之上,结合我国企业的具体情况,本文中对员工责任感的维度量表的编制采用黄文述(2006)在其《企业员工责任心结构维度及其相关研究》中将员工责任感的维度划分为四个维度分别是尽职尽责,团结助人,勤勉努力及成就追求。本研究将不划分维度,把责任感划为单一

维度对企业员工的责任感进行问卷调查的编写和测量,本研究的员工责任感量表一共有 16 小题,基于 Likert-5 点评分方法(从 1 表示“非常不同意”逐渐过渡到 5 表示“非常同意”)作答,分值越高表明员工责任感越高,反之则越低。

表 3.2 员工责任感量表

变量	员工责任感问项 题目
员工责任感	PMO1:我通常勉励自己努力工作。
	PMO2:我会主动端正自己的工作态度。
	PMO3:我就算工作任务很大,我也会不遗余力的去完成。
	PMO4:我能够进行有效的自我管理。
	PMO5:我有取得优异成绩的强烈愿望。
	PMO6:我是一个目标性很强的人。
	PMO7:我总是努力不断发展和提升自己。
	PMO8:我相信我终究能够取得一番成就,并愿意为之奋斗。
	PMO9:我在待人处事方面,通常会考虑他人的感受,不以自我为中心。
	PMO10:我通常都很乐意帮助同事。
	PMO11:我在工作中不懂的地方,会及时向同事请教和学习。
	PMO12:我和同事的关系和睦友好。
	PMO13:我一直都很遵守公司的规章制度,即使有我觉得不妥的地方。
	PMO14:我在生活中遵守社会准则。
	PMO15:我没有上级及同事的监督,也会很好的工作。
	PMO16:我很重视自己的道德修养。

资料来源:本研究整理

### 3.1.3 中介变量——知觉压力的操作性定义与衡量

#### (A) 知觉压力的操作性定义

知觉压力被国内学者们定义为一种心理反应。本研究的知觉压力的操作性定义将参照杨廷忠等人(2003)指出的知觉压力是个体对环境中的威胁性刺激经过自己的认知评价后产生的心理反应,即客观压力有个体的主观知觉评估。

#### (B) 衡量

知觉压力量表引用的是杨廷忠(2018)修订的中文版知觉压力量表,用于衡量受试者的主观压力感知水平,与其他量表相比,该量表题目少、方便回答,适用于职业人群的评价。量表采用 Likert 5 点评分。

表 3.3 知觉力量表

知觉压力问题	
变量	题目
知觉压力	PMO1:我一些无法预期的事情发生而感到心烦意乱。
	PMO2:我常感觉无法控制自己生活中重要的事情。
	PMO3:我感到紧张不安和压力。
	PMO4:我能成功处理恼人的生活麻烦。
	PMO5:我能有效地处理生活中所发生的重要改变。
	PMO6:我对于有能力处理自己的私人问题感到很有信心
	PMO7:我感到事情顺心顺意。
	PMO8:我发现自己无法处理所有自己必须做的事情。
	PMO9:我有办法控制生活中恼人的事情。
	PMO10:我常感觉自己是驾驭事情的主人。
	PMO11:我常生气，因为很多事情的发生是超出自己所能控制的。
	PMO12:我经常想到有些事情是自己必须完成的。
	PMO13:我能掌握时间安排方式。
	PMO14:我常感到有困难的事情堆积如山，而自己无法克服它们。

资料来源：本研究整理

## 3.2 研究对象与数据收集

### 3.2.1 样本选择

本研究的研究对象为北京市的企业全职员工，主要因为北京市为经济文化发展较快城市，这座城市经济发达、城市规模大，并且拥有较多的工业群及企业群，并且涵盖保险金融企业、传统制造企业、高科技制造企业、房地产企业、高科技技术企业以及政府事业单位等（苏伟、汪强，2005）。之所以选择此类员工的主要因素是基层员工的工作繁重，日常工作压力大，能更好的测量职场正念，责任感及知觉压力。

### 3.2.2 数据收集

由于受到疫情影响，本研究将采用便利抽样方法，通过 QQ 群、微信等社交平台上发放网络问卷，印婷婷（2015）认为样本母体的分布区域特征决定了样本数量，分布特征为地区性的研究，预计发放 300 至 500 份问卷。问卷包括年龄，性别，教育程度，工作时间，职场正念，员工责任感，知觉压力等问题。每一名



受访者大约在 15 分钟完成问卷填写。为了减少误差，剔除问卷作答时间较短和明显随意填写的问卷后，最终保留了有效问卷。对回收的问卷进行信效度检测。

### 3.3 统计分析方法

本研究使用陈宽裕（2011）的分析标准，为保证测量工具的真实有效，首先将对问卷进行描述性统计分析，例如平均数、百分比、标准差等方法解被测样本的基本情况。通过对职场正念、员工责任感、知觉压力这三个变量进行测量模型检验，通过信效度分析，量表的 Cronbach's  $\alpha$  标准值  $>0.7$  来衡量量表的信度，以确保各测量工具拥有内部一致性。效度检验是指测量的有效程度和正确性，可分为内容效度与建构效度。通过内容效度与建构效度可以来检测问卷内容能否有效的表达出相应的构念，通过验证性因子分析进行收敛效度、区别效度的检验，以保证问卷中各量表内容足以表达研究的构念。相关性分析用于探讨职场正念、员工责任感、知觉压力之间的关系。通过多层回归分析验证职场正念与员工责任感之间的关系，知觉压力的中介作用。

#### 3.3.1 信度效度分析

本研究采用统计数据分析软件进行 Cronbach's  $\alpha$  系数的计算来确定量表是否具有可信度。张兰燕（2019）认为 Cronbach's  $\alpha$  系数在 0.7 及以上具有高信度值，量表总提数值低于 0.5 这判定相关量表不具有相关信度。内容效度是指量表为测量工具且对测量上内容的相符性和贴切性，内容信效度的检验是基于现有文献上的各变量之间的维度，并且与现实中从业者通过探索性的讨论最终确定本研究量表的内容效度。建构效度是指检测本研究量表所能被测量的理论概念与特质的程度，所以本研究通过 CFA 检验测定。

#### 3.3.2 描述统计

本研究主要通过描述性统计分析各变量的平均数与标准差以外，本研究也将进行各变量之间的相关性分析，以了解各变量之间的相关性并详细说明。届时，本研究也通过多因素方差分析检验不同的控制变量对本研究所提出的构念上是否存在部分差异。

### 3.3.3 相关性分析

相关性分析是指两个变量之间的关联程度，其数值越大表示两者之间的相关性越强。通常用  $r$  来表示变量之间的相关系数，它反映的是变量之间的相关程度及方向。如果  $r < 0$ ，表示变量之间呈负相关； $r > 0$ ，表示变量之间呈正相关关系，一般而言，当  $0 < |r| < 0.3$ ，表示两个变量低相关； $0.3 < |r| < 0.7$ ，说明两个变量中度相关； $0.7 < |r| < 1$ ，说明两个变量高度相关。 $|r|$ 越大，相关性越高，线性关系也就越好。本文通过运用统计分析软件中的 Pearson 线性相关分析来衡量职场正念、员工责任感、知觉压力变量之间的线性关系。

### 3.3.4 回归分析

回归分析能够确定两种或两种以上变量间相互依赖的定量关系。相对于相关分析，回归分析能够更加深入的检验变量之间的相关关系，尤其是变量间是如何相互作用、相互影响的。本研究将职场正念、员工责任感、知觉压力的各个维度放入回归方程，将年龄、职务做为控制变量也放入回归方程，对本研究提出的假设进行检验。



## 第 4 章 研究结果分析

本章节确定本研究的量表工具,采用统计数据分析软件深入分析正式调研样本数据的信效度、相关性、检验机构方程模型以及模型的路径效应。数据统计结果对与本研究所提出的理论、假设进行分析和讨论。

### 4.1 样本特性分析

本研究调研对象主要针对身处职场中的企业员工,采取网上调查为主的数据获取方式,控制变量尽可能涵盖年龄、受教育程度、工作年限等多种类型的企业人员。本研究问卷发放时间为 2 月 28 日至 3 月 15 日。此次正式调研累计回收 733 份问卷,剔除明显随意填写以及电子版填答时间小于 120 秒等无效问卷 335 份,最后得到有效问卷共 398 份,问卷有效率达到 54.29%,现利用统计分析工具把正式调研数据的分布情况进行描述性统计分析,结果如下表 4.1 所示。

表 4.1 样本特性分析表

题目	选项	频数	边际百分比
性别	男	161	40.45
	女	237	59.55
年龄	20 岁及以下	1	0.25
	21~30 岁	98	24.62
	31~40 岁	132	33.17
	41~50 岁	118	29.65
	51 岁及以上	49	12.31
学历	大专	132	33.17
	大学本科	232	58.29
	硕士及以上	34	8.54
工作时间	10 年及以下	80	20.10
	11~15 年	97	24.37
	16~20 年	69	17.34
	20 年以上	152	38.19
	合计	398	100.0%

资料来源:本研究整理

在本研究之有效样本,填答者的基本资料详如表 4.1 所示。在性别方面,男有 161 人(40.45%)、女有 237 人(59.55%),女性居多;在年龄方面,20 岁及以下有 1 人(0.25%)、21~30 岁有 98 人(24.62%)、31~40 岁有 132 人(33.17%)、



41~50岁有118人(29.65%)、51岁及以上49人(12.31%)，以31~40岁居多；在学历方面，大专有132人(33.17%)、大学本科有232人(58.29%)、硕士及以上有34人(8.54%)，以大学本科居多；在工作时间方面，10年及以下有80人(20.1%)、11~15年有97人(24.37%)、16~20年有69人(17.34%)、20年及以上有152人(38.19%)，以20年及以上居多，样本共计398份。

## 4.2 信度分析

本研究使用陈宽裕(2011)的信度分析标准，信度(变数 Cornbach's  $\alpha$  大于0.7)即符合标准，各变数信度指数如表4.2所示：

表 4.2 信度分析表

维度	题项数量	Cornbach's $\alpha$
职场正念	14	0.959
知觉压力	14	0.968
员工责任感	16	0.964

资料来源：本研究整理

由表4.2显示，职场正念、知觉压力、员工责任感的信度指数分别为0.959、0.968、0.964，Cornbach's  $\alpha$  信度指数全部都高于0.7，可以表明，各变数内部一致性较好，符合标准。

## 4.3 效度分析

### 4.3.1 验证性因子分析

本研究使用陈宽裕(2011)的效度分析标准，其是指分析量表测量结果的有效程度，即在多大程度上能够测量出研究者想要测量的构念。由于本研究的量表都是被国内外研究的广泛使用的成熟量表，因此在这里我们只需要进行验证性因子分析即可。通常都会通过六个指标来判断：自由度、卡方值、RMAEA、NFI、CFI、IFI。其中，RMAEA 又称为近似误差均方根，是指一个模型不拟合的程度的大小，RMAEA 值越接近0 就表明模型拟合程度越好。通常情况下 RMAEA 的值应该小于0.08，大于0.08 的话说明模型的拟合程度较差；相反，NFI、CFI、IFI 三个指数是用来衡量模型的拟合程度，分别称为规范拟合指数、比较拟合指数、增进的拟合指数，它们的取值范围均为0-1，越接近1 说明拟合程度越好，具体得到的模型拟合指数情况如下表4.3所示。

表 4.3 所有变量模型拟合指数表

拟合指标	$\chi^2$	df	$\chi^2/df$	GFI	AGFI	NFI	IFI	TLI	CFI	RMSEA
判断标准			<5	>.90	>.90	>.90	>.90	>.90	>.90	<.08
模型数值	459.8	200	2.299	.982	.946	.978	.991	.962	.998	.012

资料来源：本研究整理

职场正念、知觉压力及员工责任感 3 个变量，从而验证本研究所建构的理论模型是否有效、准确。卡方自由度比( $\chi^2/df$ )=2.299，RMSEA=0.012<0.08，NFI、IFI、CFI、GFI、AGFI 均大于判断值 0.9，说明模型与样本数据拟合比较理想。

#### 4.3.2 聚合效度

本研究使用陈宽裕（2011）的聚合和区别效度分析标准，聚合效度（CR 大于 0.6、AVE 大于 0.5）、区别效度高于对应变数相关系数即符合标准。本研究采用的量表均为国内外已有的成熟量表，聚合效度是指衡量潜在变量之间不同题项的相关程度。收敛效度可从因子载荷量、平均方差取值、组合信度来分析潜在变量与不同题项的相关程度。一般而言，因子载荷量应在 0.4-0.5 之间为一般，最好在 0.7 及以上，这时表明该模型具有良好的适配度。AVE 的标准值应在 0.5 及以上，有些学者认为 0.36-0.5 也是可以接受的。CR 值应当在 0.6 及以上说明模型内在质量良好。具体分析结果整理成表 4.4：

表 4.4 聚合效度分析表

	路径		相关系数	AVE	CR
职场正念 1	<---	职场正念	0.819		
职场正念 2	<---	职场正念	0.855		
职场正念 3	<---	职场正念	0.681		
职场正念 4	<---	职场正念	0.661		
职场正念 5	<---	职场正念	0.735		
职场正念 6	<---	职场正念	0.845		
职场正念 7	<---	职场正念	0.884		
职场正念 8	<---	职场正念	0.832	0.642	0.961
职场正念 9	<---	职场正念	0.734		
职场正念 10	<---	职场正念	0.860		
职场正念 11	<---	职场正念	0.740		
职场正念 12	<---	职场正念	0.825		
职场正念 13	<---	职场正念	0.858		
职场正念 14	<---	职场正念	0.819		
知觉压力 1	<---	知觉压力	0.684		

表 4.5 聚合效度分析表 (续)

	路径		相关系数	AVE	CR
知觉压力 2	<---	知觉压力	0.819		
知觉压力 3	<---	知觉压力	0.855		
知觉压力 4	<---	知觉压力	0.681		
知觉压力 5	<---	知觉压力	0.661		
知觉压力 6	<---	知觉压力	0.735	0.687	0.968
知觉压力 7	<---	知觉压力	0.845		
知觉压力 8	<---	知觉压力	0.884		
知觉压力 9	<---	知觉压力	0.832		
知觉压力 10	<---	知觉压力	0.734		
知觉压力 11	<---	知觉压力	0.860		
知觉压力 12	<---	知觉压力	0.740		
知觉压力 13	<---	知觉压力	0.825		
知觉压力 14	<---	知觉压力	0.858		
员工责任感 1	<---	员工责任感	1.000		
员工责任感 2	<---	员工责任感	1.130		
员工责任感 3	<---	员工责任感	1.077		
员工责任感 4	<---	员工责任感	1.053		
员工责任感 5	<---	员工责任感	1.103		
员工责任感 6	<---	员工责任感	1.039		
员工责任感 7	<---	员工责任感	1.062		
员工责任感 8	<---	员工责任感	1.039	0.697	0.971
员工责任感 9	<---	员工责任感	1.090		
员工责任感 10	<---	员工责任感	1.091		
员工责任感 11	<---	员工责任感	1.060		
员工责任感 12	<---	员工责任感	1.099		
员工责任感 13	<---	员工责任感	1.075		
员工责任感 14	<---	员工责任感	1.074		
员工责任感 15	<---	员工责任感	1.076		
员工责任感 16	<---	员工责任感	-0.259		

资料来源：本研究整理

由表 4.4 显示各潜在变量的因子载荷量均大于 0.5 标准，平均方差值在 0.642 至 0.697 之间，均已符合大于 0.5 的标准，模型组合信度值在 0.961 至 0.971 之间，均已符合大于 0.6 的标准，表明本研究的模型具有良好的聚合效度。

#### 4.3.3 区别效度检验

区别效度主要是通过变量之间的相关矩阵所体现的，当两个潜在因素间存在在不显著或者数值大于 1.0 时，则表示所有测量的变量之间存在明显的区别。当模型中的指标与潜在变量的共同方差，大于其他潜在变更方差时，表明该模型具有良好的区



别效度。职场正念、知觉压力、员工责任感的相关系数均大于 AVE 的平方根，则表明本研究模型具有较好的区别效度，相对而言，如数值不达标则表示区别效度未达标本研究要求数值，具体情况如下表 4.6 所示：

表 4.6 区别效度分析表

	职场正念	知觉压力	员工责任感
职场正念	0.801		
知觉压力	0.295***	0.829	
员工责任感	-0.578***	-0.291***	0.835

注：斜对角线数字为 AVE 平方根值；\* $p < .05$ . \*\* $p < .01$ . \*\*\* $p < .001$ ；

资料来源：本研究整理

由表 4.6 显示，职场正念的 AVE 平方根值为 0.801，大于因子间相关系数绝对值的最大值 0.578，说明其具有良好的区分效度。知觉压力的 AVE 平方根值为 0.835，大于因子间相关系数绝对值的最大值 0.295，说明其具有良好的区分效度。员工责任感的 AVE 平方根值为 0.829，大于因子间相关系数绝对值的最大值 0.578，说明其具有良好的区分效度。区别效度分析结果表明，量表的区别效度可以评定为较为良好。

#### 4.4 相关性分析

本研究涉及到职场正念、知觉压力及员工责任感 3 个研究变量，为进一步分析职场正念对员工责任感的作用机制以及知觉压力是否在模型中具有中介作用，有必要运用相关分析工具先对所选取的研究变量进行两两的相关分析，以确定不同变量间的相关方向与相关程度。由于前面内容已经证明大样本数据服从正态分布要求，因此本部分将采用 Pearson 积差相关法检验各研究变量的相关系数，相关系数值  $r$  可正可负，大小介于-1 到1 之间，若  $r$  为正数，则意为变量呈正相关，而不在区间内的变量则呈现负相关； $r$  绝对值的大小表示变量间相关性程度的强弱，如果  $r$  绝对值的数值越大，则变量间相关关系也越强，反之则越弱。还需要检测相关系数的  $p$  值，应按照  $p < 0.001$ \*\*\*、 $p < 0.01$ \*\*、 $p < 0.05$ \* 作为标准，详细相关性分析如表 4.7 所示：

表 4.7 各变量的描述性统计与相关分析

	平均值	标准差	职场正念	知觉压力	员工责任感
职场正念	2.478	0.952	1		
知觉压力	3.518	0.986	-0.578***	1	
员工责任感	3.905	0.854	0.295***	-0.291***	1

注: \* $p < .05$ . \*\* $p < .01$ . \*\*\* $p < .001$

资料来源: 本研究整理

由表 4.7 可以看出, 职场正念和知觉压力之间的相关系数为-0.578, 并且呈现出 0.01 水平的显著性, 因而说明职场正念和知觉压力之间有着显著的负相关关系。职场正念和员工责任感之间的相关系数值为 0.295, 并且呈现出 0.01 水平的显著性, 因而说明职场正念和员工责任感之间有着显著的正相关关系。知觉压力和员工责任感之间的相关系数值为-0.292, 并且呈现出 0.01 水平的显著性, 因而说明职场正念和员工责任感之间有着显著的负相关关系。

#### 4.5 结构方程模型检验

本验证性因子分析中只验证各因子间的相关关系, 无因果关系, 因此本研究还将采用软件进行结构方程模型 SEM 检验, 其中理论模型的拟合指数和路径指数为分析重点。

本案使用陈宽裕 (2011) 的模型拟合指数分析标准,  $\chi^2/df$  小于 3.00 (SRMR 大于小于 0.05) 即符合标准。从表 4.7 中数据可以看出, 卡方自由度比值  $\chi^2/df=2.299<3$ 、RMSEA=0.012<0.08、GFI、AGFI、NFI、CFI、IFI 均达到临界值 0.9 以上, 因此大体上来说, 模型的各拟合指数均处于较为良好的适配状态, 模型拟合效果较为理想。模型拟合的相关指数结果如下表 4.8 所示。

表 4.8 整体变量模型拟合指数表

拟合指标	$\chi^2$	df	$\chi^2/df$	GFI	AGFI	NFI	IFI	TLI	CFI	RMSEA
判断标准			<3	>.90	>.90	>.90	>.90	>.90	>.90	<.08
模型数值	459.8	200	2.299	.982	.946	.978	.991	.962	.998	.012

资料来源: 本研究整理

## 4.6 回归分析

### 4.6.1 职场正念对员工责任感有正向影响

从表 4.9 可以看出，将职场正念作为自变量，而将员工责任感作为因变量进行线性回归分析，模型通过  $F$  检验( $F=37.843, p=0.000<0.05$ )，模型  $R^2$  值为 0.087，说明职场正念可以解释员工责任感的 8.7% 变化原因。模型公式为：员工责任感 =  $3.249 + 0.265 \times$  职场正念。职场正念的回归系数值为 0.265( $p=0.000<0.01$ )，意味着职场正念会对员工责任感产生显著的正向影响关系。因此，假设“H1：职场正念对员工责任感有正向影响”得到验证。

表 4.9 职场正念对员工责任感的回归分析结果

	回归系数	95% CI	VIF
常数	3.249***	3.025 ~ 3.473	-
职场正念	0.265***	0.180 ~ 0.349	1.000
样本量		398	
$R^2$		0.087	
Adj $R^2$		0.085	
$F$ 值		$F(1,396)=37.843, p=0.000$	

注：\* $p < .05$ . \*\* $p < .01$ . \*\*\* $p < .001$

资料来源：本研究整理

为什么职场正念可以影响员工责任感？

第一，职场正念体现一种积极的意识特征，其直接影响了员工个人的工作行为，减少了员工不良的工作状态，加强对个体工作的责任感。

第二，员工正念水平的高低，亦将对其自身行为规范及个人决策行为上造成影响。即降低员工不良工作状态的发生。通过其正念水平的提升来影响并提升员工责任感的产生。

综上，即员工的职场正念水平越高，其自身的责任感越强。

### 4.6.2 职场正念对知觉压力有显著负向影响

由表 4.10 可以看出，将职场正念作为自变量，而将知觉压力作为因变量进行线性回归分析，模型通过  $F$  检验( $F=198.392, p=0.000<0.05$ )，模型  $R^2$  值为 0.334，意味着职场正念可以解释知觉压力的 33.4% 变化原因。模型公式为：知觉压力 =  $5.001 - 0.598 \times$  职场正念。职场正念的回归系数值为 -0.598( $p=0.000<0.01$ )，意味着职场正念会对知觉压力产生显著的负向影响关系。因此，假设“H2：职场正念



对知觉压力有显著负向影响”得到验证。

表 4.10 职场正念对知觉压力的回归分析结果

	回归系数	95% CI	VIF
常数	5.001***	4.780 ~ 5.222	-
职场正念	-0.598***	-0.682 ~ -0.515	1.000
样本量		398	
$R^2$		0.334	
Adj $R^2$		0.332	
$F$ 值		$F(1,396)=198.392, p=0.000$	

注: \* $p < .05$ . \*\* $p < .01$ . \*\*\* $p < .001$

资料来源: 本研究整理

为什么职场正念可以影响知觉压力?

职场正念在医学领域已被证实其可以促使个体放下对过去依恋、帮助个体缓解对没有发生事情的担心。原本的情绪激活方式被改变, 增强了思维的弹性张力, 使个体能够尽情的释放情绪压力, 而不是无休止的压制堵截, 通过对负向情绪有合理的开导, 指引情绪的走向。

综上, 即员工的职场正念水平越高, 其自身的知觉压力越弱。

#### 4.6.3 知觉压力与员工责任感显著负向影响

由表 4.11 可以看出, 将知觉压力作为自变量, 而将员工责任感作为因变量进行线性回归分析, 模型通过  $F$  检验( $F=36.814$ ,  $p=0.000 < 0.05$ ), 模型  $R^2$  值为 0.085, 意味着知觉压力可以解释员工责任感的 8.5% 变化原因。模型公式为: 员工责任感 =  $4.793 - 0.253 * \text{知觉压力}$ 。知觉压力的回归系数值  $-0.253 (p=0.000 < 0.01)$ , 意味着知觉压力会对员工责任感产生显著的负向影响关系。因此, 假设 “H3: 知觉压力与员工责任感显著负向影响” 得到验证。

表 4.11 知觉压力对员工责任感线性回归分析结果

	回归系数	95% CI	VIF
常数	4.793***	4.495 ~ 5.091	-
知觉压力	-0.253***	-0.334 ~ -0.171	1.000
样本量		398	
$R^2$		0.085	
Adj $R^2$		0.083	
$F$ 值		$F(1,396)=36.814, p=0.000$	

注: \* $p < .05$ . \*\* $p < .01$ . \*\*\* $p < .001$

资料来源: 本研究整理

为什么知觉压力可以影响员工责任感?

知觉压力是个体对环境中的威胁性刺激经过自己的认知评价后产生的心理反应, 受到压力影响大的员工可能会降低个体的承担责任与义务的程度, 直接影响员工的工作投入。员工的不良工作状态正好表明其缺少责任感, 正因为如此, 受到知觉压力影响的人的行为会对责任感形成直接的影响。

综上所述, 知觉压力会影响个人对责任感的高低, 知觉压力越高可能越降低员工责任感。

#### 4.6.4 中介效果检验

由表 4.12 可以看出, 职场正念→知觉压力的标准化路径系数为-0.598, 且置信区间未经过 0, 说明职场正念→知觉压力的路径显著, 即职场正念对知觉压力有负向影响。此外, 知觉压力→员工责任感的标准化路径系数为-0.157, 且置信区间未经过 0, 说明知觉压力→员工责任感的路径显著, 即定知觉压力对员工责任感具有负向影响。职场正念→员工责任感的标准化路径系数为 0.171, 且置信区间未经过 0, 说明职场正念→员工责任感的路径显著, 即职场正念对员工责任感具有正向影响。因此, 职场正念→知觉压力→员工责任感的路径显著, 说明知觉压力显著中介职场正念和员工责任感的关系, 因此假设“H4: 知觉压力在職場正念和员工责任感的关系中起中介作用”得到验证。

表 4.12 整体模型的标准化路径系数和假设检验结果表

X	→	Y	非标准化 路径系数	SE	z (CR 值)	p	标准化路 径系数
职场正念	→	知觉压力	-0.598	0.042	-14.121	0.000	-0.578
知觉压力	→	员工责任感	-0.157	0.050	-3.134	0.002	-0.182
职场正念	→	员工责任感	0.171	0.052	3.285	0.001	0.190

资料来源：本研究整理

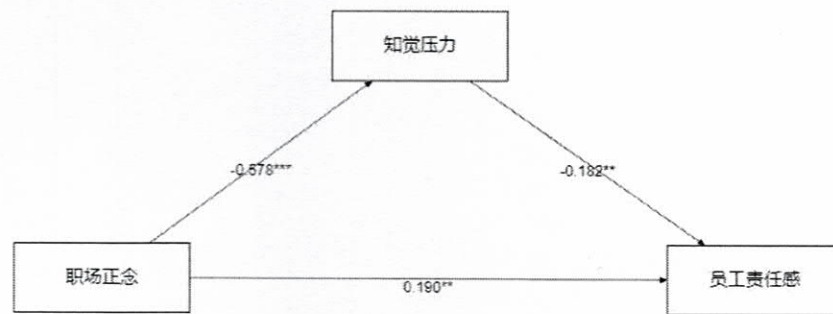


图 4.1 结构方程模型图

由表 4.13 和 4.14 可以看出，职场正念对员工责任感的回归模型中，职场正念显著正向影响员工责任感。职场正念对知觉压力的回归模型中，职场正念显著负向影响知觉压力。职场正念和知觉压力对员工责任感的回归模型中，职场正念和知觉压力的回归系数均显著。这说明知觉压力在职场正念和员工责任感的关系中起到中介作用。此外计算得到的 95%置信区间不包括 0，则说明中介作用显著；另外，分析结果表明 a 和 b 显著，c' 显著，并且 a\*b 与 c' 同号，说明中介效应和直接效应均显著，这意味着知觉压力的中介类型为部分中介作用。



表 4.13 知觉压力的中介分析结果

	员工责任感				知觉压力				员工责任感			
	B	标准误	t	p	B	标准误	t	p	B	标准误	t	p
常数	3.249***	0.114	28.433	0.000	5.001***	0.113	44.360	0.000	4.035***	0.276	14.614	0.000
职场正念	0.265***	0.043	6.152	0.000	-0.598***	0.042	-14.085	0.000	0.171**	0.052	3.273	0.001
知觉压力									-0.157**	0.050	-3.122	0.002
R <sup>2</sup>	0.087				0.334				0.109			
Adj R <sup>2</sup>	0.085				0.332				0.105			
F 值	37.843***				198.392***				24.213***			

注: \* $p < .05$ . \*\* $p < .01$ . \*\*\* $p < .001$

资料来源: 本研究整理

表 4.14 中介作用检验

项	c 总效应	a	b	a*b 中介效应	a*b (95% CI)	c' 直接效应	检验结论
职场正念→知觉压力→员工责任感	0.265***	-0.598***	-0.157**	0.094	0.061 ~ 0.141	0.171**	部分中介

注: \* $p < .05$ . \*\* $p < .01$ . \*\*\* $p < .001$

资料来源: 本研究整理

为什么知觉压力可以在职场正念与员工责任感之间起到部分中介作用?

职场正念通过对自身意识和注意的观察与警觉,让员工能够提供真实的冥想和知觉,改善员工们的工作应对能力,减轻负向事件和消极情绪的不利影响,提升员工自身的自控力,提高个人主观活力。当知觉压力显著降低后,同时也消除了员工在工作重点消极状态,增强了自身的责任感。

综上所述, 知觉压力在职场正念与员工责任感中扮演了部分中介角色。

## 第 5 章 结论与建议

本章主要对前一章的实证研究结果展开深入探讨，以得出本研究的最终结论，并基于研究结论提出相应的管理启示，最后，总结本研究中有待提高的地方和对后续研究上的展望。

### 5.1 研究结论

通过统计分析工具对本研究的假设进行检验。结果汇总如下表 5.1 所示：

表 5.1 研究假设结论汇总表

序号	假设	结论
H1	职场正念对员工责任感有正向影响	成立
H2	职场正念对知觉压力有显著负向影响	成立
H3	知觉压力与员工责任感显著负向影响	成立
H4	知觉压力在职场正念和员工责任感的关系中起中介作用	成立

资料来源：本研究整理

#### 5.1.1 职场正念对员工责任感影响的结论

本研究通过第四章的数据分析表明，员工自身的职场正念越高，其自身的责任感也就越强，此结果验证了职场正念对员工责任感具有正向影响，表明了本研究有一定的实际意义。因此，本研究结果表明，员工个人的职场正念水平的提升可以有效的提高其的责任感。

#### 5.1.2 职场正念对知觉压力影响的结论

本研究通过上述的分析可以得出员工自身的高水平职场正念可以显著的降低其自身感受到的压力，这与以往学者的研究结论保持一致。知觉压力是员工个体感受到生活中的普遍存在的压力的一种自我觉察程度，也是一种就当下生活环境需求，对员工个体应对能力的自我评价。以往研究证实，职场正念可以有效的调节个体受到的压力，这与本研究结论不谋而合。

#### 5.1.3 知觉压力对员工责任感影响的结论

本研究通过上述的分析可以得出由于知觉压力对员工责任感有负向影响，即知觉压力越强，则员工个体的责任感越低；知觉压力越弱，则员工个体的责任感越高，验证了本研究的假设。

#### 5.1.4 知觉压力在职场正念和员工责任感的中介作用结论

本研究通过上述的分析可以得出职场正念能够对自身提供真实的冥想和知觉,提升员工自身的责任感,减缓、消除消极情绪所带来的负向影响,提高员工则工作状态。当知觉压力显著降低后,同时也提升了员工自身的责任感,验证了知觉压力在职场正念与员工责任感中扮演了部分中介角色。

### 5.2 管理启示

#### 5.2.1 开展对员工的职场正念训练

目前国内学者对于职场正念的研究相对较少,国外的一些企业已经把对员工的职场正念训练作为一项必要的培训课程。希望我内的企业也可以开展对员工的职场正念训练。因为员工职场正念的水平提高不仅可以提升员工的工作状态,减轻其在工作、生活中受到的压力干扰,缓解自身压力,同时还可以有效地提高企业绩效与竞争力,所以加强员工的正念训练是非常重要的。

### 5.3 研究不足与展望

本研究构建职场正念对员工责任感的影响机制模型,并验证分析知觉压力的中介效果,预期研究目的基本达成。但是本研究在研究设计、研究视角等方面存在一定的不足,所以本研究存在一定的片面性和局限性,下面将一一列举出来,以期望为后续研究提供借鉴。

#### 5.4.1 样本选取问题

由于本研究的调查方法有限,问卷测试者多为朋友或父母长辈,然后再通过请父母家中长辈代为发放。问卷的回收地区主要是以北京市为主要受测地区,其他地区样本较少,有一些地域局限性。样本中女性占比略高于男性,学历方面并未设置大专以下学历,那么需要扩大样本学历的范围,本研究结论是否还能得到支持有待进一步论证分析。因此,后续学者可以扩大其样本数量、丰富样本个体特征、多层次学历分布,以求提高研究的结论性与普适性。

#### 5.4.2 研究视角问题

本研究中员工责任感是作为单一维度进行测量的,并未展开讨论,存在一定的局限性。未来研究可以划分维度后深度讨论。因此,建议进一步对责任感进行维度拓展,抓住更广泛的责任感领域。未来研究者可以从不同维度进行深入探究。



#### 5.4.3 未来展望

虽然本研究取得了初步的成果，但是本研究的局限性很多，未来的研究应该着重于本土化量表的编订，本研究所使用的量表均是由国外学者开发，再由我国学者翻译后变成中文量表，虽然可以保证良好的适用性，但还是有一些题项存在差异性。所以未来的研究学者们可以开发符合中国情景的本土化量表。

## 参考文献

- 陈天喜、孙宏、崔秋霞（2016）。综合医院急诊科护士职业压力与应对的研究进展。*护理实践与研究*, 13（5），18-20。
- 陈宽裕（2011）。*论文统计分析实务: SPSS 与 AMOS 的运用*。台北:五南图书出版股份有限公司。
- 高丽娟、苍爽、樊超（2017）。职场正念对护理人员工作旺盛感的影响。*中国实用护理杂志*, 33（9），701-703。
- 巩文冰、张进辅（2012）。个体知觉的压力与情绪智力关系的元分析。*西南师范大学学报: 自然科学版*, 37（10），146-151。
- 胡同泽、姚吉云（2009）。企业核心员工的激励问题及措施探析。*中国集体经济*, 2009（01），144-145。
- 黄文述（2006）。*企业员工责任心结构维度及其相关研究*。[硕士论文，暨南大学]，iData。 [https://search.cn-ki.net/doc\\_detail?dbcode=CMFD&tablename=CMFD2007&filename=2007045402.nh&df=LN1MIBXSQJEUxZ2R3wmcIN0aqRlaUFUOrxmbWRjbyMmWBRncw9Gbp1Wd0dHeDBTWWhTR3t0cWtkQjFFcwkWbWpmU3FIMVp2Mvo0UjVHVzUGSDVXbMZ0dwcTeLNkRzNzMHVIV29GNiVITTVmT3Z1ZoVUbmZHTzgFc](https://search.cn-ki.net/doc_detail?dbcode=CMFD&tablename=CMFD2007&filename=2007045402.nh&df=LN1MIBXSQJEUxZ2R3wmcIN0aqRlaUFUOrxmbWRjbyMmWBRncw9Gbp1Wd0dHeDBTWWhTR3t0cWtkQjFFcwkWbWpmU3FIMVp2Mvo0UjVHVzUGSDVXbMZ0dwcTeLNkRzNzMHVIV29GNiVITTVmT3Z1ZoVUbmZHTzgFc)。
- 黄充盈（2015）。*大学生社会责任感提升研究*。[硕士论文，南昌大学]，iData。 [https://search.cn-ki.net/doc\\_detail?dbcode=CMFD&tablename=CMFD201601&filename=1015626706.nh&df=phHONBjV3wGVnNmRUVzT1N3caVFb0AHRoJ0UkBzcOxmWadEOuJjZLdWWiFkUsZlQjJDNyFFSNtkeuV2VVJWdyIXVxQnR3FleHF0bWdVZVZzNVd1TsBXcNx0SuZzTwUXUPZGNxsGwsVTQ5FWWWNEZ5EXMFJ0Y6I0L](https://search.cn-ki.net/doc_detail?dbcode=CMFD&tablename=CMFD201601&filename=1015626706.nh&df=phHONBjV3wGVnNmRUVzT1N3caVFb0AHRoJ0UkBzcOxmWadEOuJjZLdWWiFkUsZlQjJDNyFFSNtkeuV2VVJWdyIXVxQnR3FleHF0bWdVZVZzNVd1TsBXcNx0SuZzTwUXUPZGNxsGwsVTQ5FWWWNEZ5EXMFJ0Y6I0L)。
- 李飞（2013）。*硕士研究生压力知觉、完美主义、状态—特质焦虑与睡眠质量的关系*。[硕士论文，哈尔滨工程大学]，iData。 [https://search.cn-ki.net/doc\\_detail?dbcode=CMFD&tablename=CMFD201401&filename=1014133147.nh&df=BZ1dZZTMWNINCZ3N0FXNXJUenNERHtyKi9GbzQkMu50QtF3QzdnWKRjVjIDRVhVdR9Ce5sUZqBIQQdWTaNGWZx2RkJFOZFmcEh2ZSlmb2dDckt2SalUU5Y1bYJkYqFIUXRGdZtUTZJUQDV2LpFEO2UXW5MnMaFUa](https://search.cn-ki.net/doc_detail?dbcode=CMFD&tablename=CMFD201401&filename=1014133147.nh&df=BZ1dZZTMWNINCZ3N0FXNXJUenNERHtyKi9GbzQkMu50QtF3QzdnWKRjVjIDRVhVdR9Ce5sUZqBIQQdWTaNGWZx2RkJFOZFmcEh2ZSlmb2dDckt2SalUU5Y1bYJkYqFIUXRGdZtUTZJUQDV2LpFEO2UXW5MnMaFUa)。
- 李锐、凌文铨（2007）。工作投入研究的现状。*心理科学进展*, 15（02），366-372。
- 李湘玲（2011）。自我决定理论在大学生创业学课程教学中的应用研究。*当代教育论坛（综合研究）*, 2011（09），36-38。
- 刘颖、张曼华、杨璐（2017）。自我效能感对医生知觉压力与工作幸福感关系的中介作用。*中华行为医学与脑科学杂志*, 26（9），852-855。
- 刘新焕（2014）。*军校大学生压力知觉、心理弹性及心理健康的关系研究*。[硕士论文，河北师范大学]，iData。 [PpXa3lDcNVXbop2QYd0ZQd2bXdWckFDc5h1an9ybVRWakNzKt9mUtJTSkJKm5dEVKIUU2MDR540dqNDS0YFRkZVWwN0c90TQyAna39yZup2Q5dzK342Yzk0ZnNUQpxWO3N1ZyUzMmxmRkFmTkhDRyUVawk](https://search.cn-ki.net/doc_detail?dbcode=CMFD&tablename=CMFD201401&filename=1014133147.nh&df=BZ1dZZTMWNINCZ3N0FXNXJUenNERHtyKi9GbzQkMu50QtF3QzdnWKRjVjIDRVhVdR9Ce5sUZqBIQQdWTaNGWZx2RkJFOZFmcEh2ZSlmb2dDckt2SalUU5Y1bYJkYqFIUXRGdZtUTZJUQDV2LpFEO2UXW5MnMaFUa)



IMEVVbnp1UCpmZ050SURjUmNGT1F2Z2BFU.

- 罗黄金 (2014)。大学生正念、冗思与心理健康的关系研究。[硕士论文, 中南大学], iData. [https://search.cn-ki.net/doc\\_detail?dbcode=CMFD&tablename=CMFD201501&filename=1014406523.nh&df=IRHbDZVW2BVeYFXRuR2MTlzd5xEVSpXdzF2N NlmRvBHeOIXVINETBBzMVV0ZixmM4gDcxgXcilDe41mSDFFTHRFeNIIV==gT 2hHOTyVrUbwokM0Q1Zo5UVKtSNUIHcQ9CdHt0VBFVMLdnM1AIRmhzt4N0 TQp3YatSUVBDTV9yLShFOydTRFBIU.](https://search.cn-ki.net/doc_detail?dbcode=CMFD&tablename=CMFD201501&filename=1014406523.nh&df=IRHbDZVW2BVeYFXRuR2MTlzd5xEVSpXdzF2N NlmRvBHeOIXVINETBBzMVV0ZixmM4gDcxgXcilDe41mSDFFTHRFeNIIV==gT 2hHOTyVrUbwokM0Q1Zo5UVKtSNUIHcQ9CdHt0VBFVMLdnM1AIRmhzt4N0 TQp3YatSUVBDTV9yLShFOydTRFBIU.)
- 马露 (2014)。中小学生体育学习兴趣、控制性动机及自主性动机关系研究。[硕士论文, 苏州大学], iData. [https://search.cn-ki.net/doc\\_detail?dbcode=CMFD&tablename=CMFD201402&filename=1014316344.nh&df=Y1UUzoVMPV3K1AXMMJHT LpGRU5WSPTmYFZEToNDamVDVyMHbChkT4QGb4BVeMVUcqZWWtx0ZwN0 Z0IGc4lkRoxGNj9CSvkzbcNnZ5FmdQZnaBpITxtWZYJDO0o0YBlntuFERHJFW 59mb0gHawtUWM9kdmFWaXVmb.](https://search.cn-ki.net/doc_detail?dbcode=CMFD&tablename=CMFD201402&filename=1014316344.nh&df=Y1UUzoVMPV3K1AXMMJHT LpGRU5WSPTmYFZEToNDamVDVyMHbChkT4QGb4BVeMVUcqZWWtx0ZwN0 Z0IGc4lkRoxGNj9CSvkzbcNnZ5FmdQZnaBpITxtWZYJDO0o0YBlntuFERHJFW 59mb0gHawtUWM9kdmFWaXVmb.)
- 孙欢 (2009)。基于社会认知理论的实时标注系统实现与应用研究。[硕士论文, 上海师范大学], iData. [https://search.cn-ki.net/doc\\_detail?dbcode=CMFD&tablename=CMFD2010&filename=2010029899.nh&df=0ETZhNXRWFXW692L3Y2SrtCcvZD d2oiUPJmQ59keTF3dGtyZrUzd0kHTJhXaR9kVy5WZzFXVrRUSxIGWuNTSudnV5 pkZqVEeH9UWYNWM08CTV1kcTB3V6dVZPRzKRRmdKFXy2Eka4tyZhZld2h VOTIXeoZINvgWV.](https://search.cn-ki.net/doc_detail?dbcode=CMFD&tablename=CMFD2010&filename=2010029899.nh&df=0ETZhNXRWFXW692L3Y2SrtCcvZD d2oiUPJmQ59keTF3dGtyZrUzd0kHTJhXaR9kVy5WZzFXVrRUSxIGWuNTSudnV5 pkZqVEeH9UWYNWM08CTV1kcTB3V6dVZPRzKRRmdKFXy2Eka4tyZhZld2h VOTIXeoZINvgWV.)
- 唐杏、李珂巍、孙莹(2017)。护理人员职场正念对任务绩效的影响。《护理管理杂志》, 17 (6), 396-398。
- 王明明、张亚云、孙铮(2017)。护士知觉压力及其应对方式的相关研究。《泰山医学院学报》, 38 (5), 488-490。
- 王文周、杨珂 (2017)。正念领导力:开发内心的力量。《清华管理评论》, 2017 (4), 74-79。
- 徐玉玲、叶浩生 (2007)。责任心研究的现状与展望。《常州工学院学报 (社科版)》, 25 (3), 31-35。
- 晏登莲(2014)。高中生压力知觉与心理弹性的关系。[硕士论文, 广西师范大学], iData. [https://search.cn-ki.net/doc\\_detail?dbcode=CMFD&tablename=CMFD201501&filename=1014320151.nh&df=MZDMslEWO9SeURTbTZTVo1Wcx8mdplUS5lFeIFFUO REMYIEem10S4U3aa50bvcjRON3ZGVEbpJFSux2cjp0ZzNVRnlVe==QMFdzKvgT Zshzbv9kNuJnbvN3KQV0b0hzdZtGOy5kRm5GVvsGTjR1SxETQhVHcoN2bzx2Q ZFVYvA3Ux90MvgWaz52Y.](https://search.cn-ki.net/doc_detail?dbcode=CMFD&tablename=CMFD201501&filename=1014320151.nh&df=MZDMslEWO9SeURTbTZTVo1Wcx8mdplUS5lFeIFFUO REMYIEem10S4U3aa50bvcjRON3ZGVEbpJFSux2cjp0ZzNVRnlVe==QMFdzKvgT Zshzbv9kNuJnbvN3KQV0b0hzdZtGOy5kRm5GVvsGTjR1SxETQhVHcoN2bzx2Q ZFVYvA3Ux90MvgWaz52Y.)
- 杨廷忠、黄汉腾(2003)。社会转型中城市居民心理压力的流行病学研究。《中华流行病学杂志》, 2003 (09), 11-15。
- 印婷婷 (2016)。正念对工作绩效的影响。[硕士论文, 华东理工大学], iData. [https://search.cn-ki.net/doc\\_detail?dbcode=CMFD&tablename=CMFD201601&filename=1016048028.nh&df=RxGUjN1VOxGdBIXcK10ctFmeUB3KXZka0tmYU9CZ B5GVlpVUOFkbU9Ccy40Z1FE01ElRx82YTx2dHhWUrwEMUNWcTZ0SZ9CW5J 2MvdjUUpnd3hTO1M0ZEZWbYNmNwg2cqxEb0cHUhNzRLVUaKVXVppGN4h1 crpWZ.](https://search.cn-ki.net/doc_detail?dbcode=CMFD&tablename=CMFD201601&filename=1016048028.nh&df=RxGUjN1VOxGdBIXcK10ctFmeUB3KXZka0tmYU9CZ B5GVlpVUOFkbU9Ccy40Z1FE01ElRx82YTx2dHhWUrwEMUNWcTZ0SZ9CW5J 2MvdjUUpnd3hTO1M0ZEZWbYNmNwg2cqxEb0cHUhNzRLVUaKVXVppGN4h1 crpWZ.)



- 要海玲 (2013)。大学生学习倦怠与自我决定学习动机的跨文化研究。[硕士论文, 山西师范大学], iData。 [https://search.cn-ki.net/doc\\_detail?dbcode=CMFD&tablename=CMFD201302&filename=1013202303.nh&df=yImZKNjbWtmc3dTYrF0K5QGc4BHeNV1KxsmU4E0UL50TzlEcotSZw4GUvdlZ2UjZzk](https://search.cn-ki.net/doc_detail?dbcode=CMFD&tablename=CMFD201302&filename=1013202303.nh&df=yImZKNjbWtmc3dTYrF0K5QGc4BHeNV1KxsmU4E0UL50TzlEcotSZw4GUvdlZ2UjZzk)
- 张衍花 (2019)。基于职业决策自我效能感的大学生就业指导对策。 *收藏*, 2019 (12), 241。
- 张东红 (2015)。工作满意度、员工责任感与工作绩效的关系研究。[硕士论文, 河南大学], 中国知网。 <http://cdmd.cnki.com.cn/Article/CDMD-10475-1015663619.htm>
- 张茜、陈丽明、陈敏、凌碧、黄小琼 (2019)。职场正念在医院护理管理中的效果观察。 *中医药管理杂志*, 18 (27), 67-69。
- 张静、宋继文、王悦 (2017)。工作场所正念: 研究述评与展望。 *外国经济与管理*, 39 (8), 56-70。
- 赵延昇、於学松 (2016)。员工正念与人际公民行为的关系研究——同事信任的中介作用及工作关联性的调节作用。 *北京航空航天大学学报社科版*, 29 (2), 83-90。
- 郑晓明、倪丹 (2018)。组织管理中正念研究述评。 *管理评论*, 30 (10), 153-168。
- 左文军、唐杏、高丽娟 (2017)。职场正念对护士工作使命感影响及组织认同中介效应。 *中国医院管理*, 37 (9), 61-63。
- 左文军、唐杏、高丽娟、周雪、郭慧慧、宁伟东、孙延斌 (2017)。职场正念对护士离职意向影响及知觉压力中介效应。 *中国医院管理*, 37(9), 59-60。
- Adams, J. (2016). *Mindful Leadership for Dummies*. John Wiley & Sons.
- Amos, E. A., & Weathington, B. L. (2008). An analysis of the relation between employee—Organization value congruence and employee attitudes. *The Journal of Psychology*, 142(6), 615-632.
- Baer, R. A., Smith, G. T., & Allen, K. B. (2004). Assessment of mindfulness by self-report: The kentucky inventory of mindfulness skills. *Assessment*, 11(3), 191-206.
- Baer, R. A., Smith, G. T., Hopkins, J., Krietemeyer, J., & Toney, L. (2006). Using self-report assessment methods to explore facets of mindfulness. *Assessment*, 13(1), 27-45.
- Bandura, A., & McClelland, D. C. (1977). *Social Learning Theory*. Prentice Hall: Englewood Cliffs.
- Bellah, R. N. (2007). Reading and Misreading" Habits of the Heart". *Sociology of Religion*, 68(2), 189-193.
- Berg, J. M., Grant, A. M., & Johnson, V. (2010). When callings are calling: Crafting work and leisure in pursuit of unanswered occupational callings. *Organization Science*, 21(5), 973-994.
- Bishop, S. R., Lau, M., & Shapiro, S. (2004). Mindfulness: A proposed operational definition. *Clinical Psychology: Science and Practice*, 11(3), 230-241.

- Britt, T. W., Adler, A. B., & Bartone, P. T. (2001). Deriving benefits from stressful events: The role of engagement in meaningful work and hardiness. *Journal of Occupational Health Psychology, 6*(1), 53-63.
- Brown K. W., & Ryan R. M. (2003). The benefits of being present: Mindfulness and its role in psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology, 84* (4), 822-848.
- 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.
- Bunderson, J. S., & Thompson, J. A. (2009). The call of the wild: Zookeepers, callings, and the double-edged sword of deeply meaningful work. *Administrative Science Quarterly, 54*(1), 32-57.
- Cohen S., Kamarck, T., & Mermelstein, R. (1983). A global measure of perceived stress. *Journal of Health and Social Behavior, 24*(4), 385-396.
- Costa Jr, P. T., & McCrae, R. R. (1992). Four ways five factors are basic. *Personality and Individual Differences, 13*(6), 653-665.
- Dane, E. (2011). Paying attention to mindfulness and its effects on task performance in the workplace. *Journal of Management, 37*(4), 997-1018.
- Dane, E., & Brummel, B. J. (2014). Examining workplace mindfulness and its relations to job performance and turnover intention. *Human Relations, 67*(1), 105-128.
- Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2007). Calling and vocation at work. *The Counseling Psychologist, 37*(3), 424-450.
- Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2009). Calling and vocation at work: Definitions and prospects for research and practice. *Counseling Psychologist, 37*(3), 424-450.
- Dik, B. J., Eldridge, B. M., Steger, M. F., & Duffy, R. D. (2012). Development and validation of the calling and vocation questionnaire (CVQ) and brief calling scale (BCS). *Journal of Career Assessment, 20*(3), 242-263.
- Dobrow, S. R. & Tosti-Kharas, J.(2011). Calling: The development of a scale measure. *Personnel Psychology, 64*(4), 1001-1049.
- Elangovan, A. R., Pinder, C. C., & McLean, M. (2010). Callings and organizational behavior. *Journal of Vocational Behavior, 76*(3), 428-440.
- Fredrickson, B. L., & Losada, M. F. (2005). Positive affect and the complex dynamics of human flourishing. *American Psychologist, 60*(7), 678-686.
- Hagmaier, T., & Abele, A. E. (2012). The multidimensionality of calling: Conceptualization, measurement and a bicultural perspective. *Journal of Vocational Behavior, 81*(1), 39-51.
- Kabat- Zinn J. (2003). Mindfulness-based interventions in context: Past, present and future. *Clinical Psychology: Science and Practice, 10*(2), 144-156.
- Krishnakumar, S., & Robinson, M. D. (2015). Maintaining an even keel: An affect-mediated model of mindfulness and hostile work behavior. *Emotion, 15*(5), 579-589.



- Kroon, B., Menting, C., & van Woerkom, M. (2015). Why mindfulness sustains performance: The role of personal and job resources. *Industrial and Organizational Psychology, 8*(4), 638-642.
- Mergler, A., Spencer, F. H., & Patton, W. (2007). Relationships between personal responsibility, emotional intelligence, and self-esteem in adolescents and young adults. *The Educational and Developmental Psychologist, 24*(1), 5-18.
- Morrison, E. W., & Phelps, C. C. (1999). Taking charge at work: Extrarole efforts to initiate workplace change. *Academy of Management Journal, 42*(4), 403-419.
- Nie, Y., Lin, C., Zheng, X., Ding, L., & Peng, Y. (2008). The relationship between adolescent social adaptive behavior and the "big-five" personality. *Psychological Science, 31*(4), 774-779.
- Praskova, A., Creed, P. A., & Hood, M. (2014). The development and initial validation of a career calling scale for emerging adults. *Journal of Career Assessment, 23*(1), 91-106.
- Radcliffe, C., & Lester, H. (2003). Perceived stress during undergraduate medical training: a qualitative study. *Medical Education, 37*(5), 503-508.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist, 55*(1), 68-78.
- Schultz, P. P., Ryan, R. M., Niemiec, C. P., Legate, N., & Williams, G. C. (2015). Mindfulness, work climate, and psychological need satisfaction in employee well-being. *Mindfulness, 6*(5), 971-985.
- Schlenker, B. R., Britt, T. W., Pennington, J., Murphy, R., & Doherty, K. (1994). The triangle model of responsibility. *Psychological Review, 101*(4), 632-652.
- Wrzesniewski, A., McCauley, C., Rozin, P., & Schwartz, B. (1997). Jobs, careers, and callings: People's relations to their work. *Journal of Research in Personality, 31*(1), 21-33.
- Zhang, C., Herrmann, A., Hirschi, A., Wei, J., & Zhang, J. (2015). Assessing calling in chinese college students. *Journal of Career Assessment, 23*(4), 582-596.



## 附录一：调查问卷

尊敬的先生/女士，您好！

我是一名泰国博仁大学即将毕业的研究生，感谢您在百忙之中抽出一点您宝贵的时间帮助我完成此项问卷，感谢您的支持！本调查主要意指职场正念、员工责任感、知觉压力的关系，您的意见仅用作学术研究之用，您的宝贵意见将会对本课题起到至关重要的作用。本调查采用匿名的方式，不会向您索取任何联系方式，个人信息也不会泄露给任何个人及组织，您的意见与答案无所谓对错，请根据您的实际情况填写，感谢您的配合。在此，我代表个人对您与您的家人送上最诚挚的祝福。

1. 您的性别？：[单选题]\*

男  女

2. 您的年龄段？：[单选题]\*

20岁及以下  21~30  31~40  41~50  51岁及以上

3. 您的学历？：[单选题]\*

大学专科  大学本科  硕士及以上学历

4. 您的工龄时长？：[单选题]\*

10年以下  11~15年  16~20年  20年以上

### 职场正念问项

(全部为反向题)

5. 在职场中，我常常意识不到自己处在某些情绪当中，直到一段时间以后才有所觉察？：[单选题]\*

很不同意  不同意  一般  同意  很同意

6. 工作中我常常由于粗心、走神或想其它的事情而弄坏或打翻东西？：[单选题]\*

很不同意  不同意  一般  同意  很同意

7. 我发现自己工作中常常很难集中精力处理当前正在发生的事情？：[单选题]\*

很不同意  不同意  一般  同意  很同意

8. 在职场中，我倾向于快速赶往我要去的地方，对沿途发生的事情毫不留意？：[单选题]\*

很不同意  不同意  一般  同意  很同意

9. 工作时，我常常忽略身体紧张或不适的感觉，直到这些感觉真地引起我的注意？：[单选题]\*

- 很不同意  不同意  一般  同意  很同意
10. 对于职场中第一次介绍的人，我几乎一转眼就忘记人家叫什么名字？：[单选题]\*
- 很不同意  不同意  一般  同意  很同意
11. 工作时，我看上去一直在机械地忙忙碌碌，丝毫没有察觉到我在做什么？：[单选题]\*
- 很不同意  不同意  一般  同意  很同意
12. 在职场中，我常常只顾急急忙忙地做事，根本没有真正留意我做的这些事情？：[单选题]\*
- 很不同意  不同意  一般  同意  很同意
13. 工作中，我往往太关注我想达到的目标了，以至于忽略了当下为了实现目标而正在做的事情？：[单选题]\*
- 很不同意  不同意  一般  同意  很同意
14. 工作时，我发现自己常常一边听别人讲话，一边做其它的事情？：[单选题]\*
- 很不同意  不同意  一般  同意  很同意
15. 在职场中，我经常习惯性地去做某个地方，到了之后，却弄不明白自己为什么去那里？：[单选题]\*
- 很不同意  不同意  一般  同意  很同意
16. 工作时，我发现自己总是在回顾过去或幻想未来？：[单选题]\*
- 很不同意  不同意  一般  同意  很同意
17. 工作中，我发现自己常常做事不专注？：[单选题]\*
- 很不同意  不同意  一般  同意  很同意
18. 在工作场所，我吃零食的时候，根本没有意识到我在吃东西？：[单选题]\*
- 很不同意  不同意  一般  同意  很同意

#### 员工责任感问项

19. 我通常勉励自己努力工作？：[单选题]\*
- 很不同意  不同意  一般  同意  很同意
20. 我会主动端正自己的工作态度？：[单选题]\*
- 很不同意  不同意  一般  同意  很同意
21. 就算工作任务很大，我也会不遗余力的去完成？：[单选题]\*
- 很不同意  不同意  一般  同意  很同意
22. 我能够进行有效的自我管理？：[单选题]\*
- 很不同意  不同意  一般  同意  很同意

23. 我有取得优异成绩的强烈愿望? : [单选题]\*  
 很不同意  不同意  一般  同意  很同意
24. 我是一个目标性很强的人? : [单选题]\*  
 很不同意  不同意  一般  同意  很同意
25. 我总是努力不断发展和提升自己? : [单选题]\*  
 很不同意  不同意  一般  同意  很同意
26. 我相信我终究能够取得一番成就, 并愿意为之奋斗? : [单选题]\*  
 很不同意  不同意  一般  同意  很同意
27. 我在待人处事方面, 通常会考虑他人的感受, 不以自我为中心? : [单选题]\*  
 很不同意  不同意  一般  同意  很同意
28. 我通常都很乐意帮助同事? : [单选题]\*  
 很不同意  不同意  一般  同意  很同意
29. 我在工作中不懂的地方, 会及时向同事请教和学习? : [单选题]\*  
 很不同意  不同意  一般  同意  很同意
30. 我和同事的关系和睦友好? : [单选题]\*  
 很不同意  不同意  一般  同意  很同意
31. 我一直都很遵守公司的规章制度, 即使有我觉得不妥的地方? : [单选题]\*  
 很不同意  不同意  一般  同意  很同意
32. 我在生活中遵守社会在准则? : [单选题]\*  
 很不同意  不同意  一般  同意  很同意
33. 我在没有上级及同事的监督, 也会很好的工作? : [单选题]\*  
 很不同意  不同意  一般  同意  很同意
34. 我很重视自己的道德修养? : [单选题]\*  
 很不同意  不同意  一般  同意  很同意

#### 知觉压力问项

(35、36、37、42、45、46、48 为反向题项, 38、39、40、41、43、44、47 为正向题)

35. 我对一些无法预期的事情发生而感到心烦意乱? : [单选题]\*  
 从不  几乎不  有时  经常  总是
36. 我常感觉无法控制自己生活中重要的事情? : [单选题]\*  
 从不  几乎不  有时  经常  总是



37. 我感到紧张不安和压力? : [单选题]\*

从不  几乎不  有时  经常  总是

38. 我能成功处理恼人的生活麻烦? : [单选题]\*

从不  几乎不  有时  经常  总是

39. 我能有效地处理生活中所发生的重要改变? : [单选题]\*

从不  几乎不  有时  经常  总是

40. 我对于有能力处理自己的私人问题感到很有信心? : [单选题]\*

从不  几乎不  有时  经常  总是

41. 我感到事情顺心顺意? : [单选题]\*

从不  几乎不  有时  经常  总是

42. 我发现自己无法处理所有自己必须做的事情? : [单选题]\*

从不  几乎不  有时  经常  总是

43. 我有办法控制生活中恼人的事情? : [单选题]\*

从不  几乎不  有时  经常  总是

44. 我常感觉自己是驾驭事情的主人? : [单选题]\*

从不  几乎不  有时  经常  总是

45. 我常生气, 因为很多事情的发生是超出自己能控制的? : [单选题]\*

从不  几乎不  有时  经常  总是

46. 我经常想到有些事情是自己必须完成的? : [单选题]\*

从不  几乎不  有时  经常  总是

47. 我能掌握时间安排方式? : [单选题]\*

从不  几乎不  有时  经常  总是

48. 我常感到有困难的事情堆积如山, 而自己无法克服它们? : [单选题]\*

从不  几乎不  有时  经常  总是