

职业生涯韧性与员工的积极情绪： 品味的多重中介作用

宋国学

(黑龙江大学经济与工商管理学院,黑龙江哈尔滨 150080)

摘要: 文章关注品味在职业生涯韧性与员工积极情绪关系间的多重中介作用。在理论演绎的假设基础上,通过便利抽样和滚雪球抽样相结合的非随机抽样调查,运用多重中介模型和PROCESS宏程序等进行分析,结果发现:职业生涯韧性与员工的积极情绪显著正相关;品味当下、预期品味分别在职业生涯韧性与积极情绪之间起部分中介作用。最后讨论了研究的理论贡献,提出了相应策略建议。

关键词: 职业生涯韧性;积极情绪;品味

中图分类号:F270 **文献标志码:**A **文章编号:**1000-2154(2017)08-0039-09

DOI:10.14134/j.cnki.cn33-1336/f.2017.08.004

宋国学. 职业生涯韧性与员工的积极情绪:品味的多重中介作用[J]. 商业经济与管理,2017(8):39-47.

Employees' Career Resilience and Their Positive Emotion: A Multiple-Mediation Model of Savoring

SONG Guo-xue

(College of Economics and Business Administration, Heilongjiang University, Haerbin 150080, China)

Abstract: To help employees to be accustomed to the new normal work environment actively, it is necessary to lay more emphasis on the research on the multiple-mediation of savoring between career resilience and positive emotion. To test the multiple-mediation effects of savoring, the multiple-mediator model and Hayes' PROCESS macro model are employed based on the data acquired through non-probability sampling including the convenience sampling and the snowball sampling. The results reveal that employees' career resilience has significant positive effects on their positive emotion. Savoring now and savoring through anticipation have mediating function between career resilience and positive emotion. Finally, the theoretical significance is discussed and related strategic suggestions are proposed for the human resource management.

Key words: career resilience; positive emotion; savoring

一、引言

2014年12月,中央政治局会议公报提及“我国进入经济发展新常态……一些趋势性变化使经济社会发展面临不少困难和挑战……”,在新情境下,需要员工具备更规范的工作行为、更强的责任意识和更好

收稿日期: 2016-03-31

基金项目: 教育部人文社会科学规划项目“基于全过程视角的职业生涯韧性作用机理及优化研究”(13YJA630076);黑龙江省社会科学规划项目“职业生涯韧性对新常态工作环境的应对——品味二元效能研究”(15SHD01);黑龙江大学杰出青年基金课题(JC2013W4)

作者简介: 宋国学,男,教授,管理学博士,主要从事人力资源开发与管理研究。

的综合素质,不是被动“应对(coping)”消极因素和困难,而是应该主动“品味(savoring)”积极因素和挑战,才能保持积极情绪,取得更高的效率和效果^[1]。

“应对”是面对消极事件时有意识的主动活动方式^[2];“品味”是指留意和领会人生的积极方面,是“应对”的对立部分^[3],这两个术语体现了积极组织行为学与传统组织行为学视角的差异。消极体验的去除并不代表积极体验的获得,痛苦的消除并不代表快乐的自然产生^[4],也就是说,在消除痛苦的同时获得快乐才是合理的方式。在该方面,Bryant 比较早地提出了感知控制的四因素综合模型,包括避免消极事件(首要的消极控制)、应对消极事件(第二位消极控制)、获得和品味^[5],为应对消极因素的同时品味积极因素提供了很好的理论框架。

工作环境因素是积极的还是消极的?在很大程度上还与个人感知有关。研究表明工作环境会因个人的感知和评价而使得其积极和消极意义存在差异^{[5]110},换言之,即使面临同一环境,一些人能从中体验到积极因素,或者甚至化消极为积极;而另一些人则正好相反,很少或甚至不会产生积极情绪,或者仅仅只产生消极情绪。其原因何在?职业生涯韧性(career resilience)提供了好的解释视角,因为其相关变量能够调节个人对压力源的感知状况^[6]。

除了职业生涯韧性外,“品味”也是调节积极情绪的能力^[7],积极情绪的产生、强化或延长与品味也有密切关系。在一项为期2周的纵贯研究中,Hurley 和 Kwon 发现个人的经历与幸福感的关系依赖于其品味当下的能力;无论环境本身存在积极性因素的多少有无,具备强品味当下能力的人,都能从中获取幸福感^[8]。但员工如何才能具备强的品味能力?Hurley 和 Kwon 的研究并没有做出明确的解释,而 Wood,Heimpel 和 Michela;Smith 和 Smith 的研究却提供了启示,他们认为韧性的一些指标(如乐观、自尊等)与品味密切相关^[9-10],由此,本文推断:职业生涯韧性可能会提升员工的品味能力,而品味又有利于激发积极情绪,品味可能在职业生涯韧性和员工积极情绪之间起中介作用。但目前尚缺乏该方面中介作用的实证研究,而且既有研究更多重视的是在积极环境中的品味,很少考虑在消极环境中的品味问题^[11]。

国内关注职业生涯韧性和品味方面的研究也开始起步,在职业生涯韧性方面有一些实证研究^[12],而品味相关的实证研究却很欠缺。尽管有个别学者涉及了相关议题,如李志勇、吴明证、王大鹏的研究表明品味能力与积极情绪显著正相关^[13],这为本研究提供了基础;但未考虑在积极因素和挑战因素共存的工作环境中如何提升品味能力从而激发积极情绪的问题。从积极组织行为学视角,只有理清这内在机制,才能更好地基于品味视角从现实工作环境中挖掘和体验积极因素,提升幸福感和满意度,为个体的职业成功和组织的绩效改善奠定基础。本研究拟在这些方面作出探索。

二、理论与假设

(一) 职业生涯韧性、品味与积极情绪的内涵

职业生涯韧性是韧性结合职业情境的具体化概念,既是对环境的灵活适应,对挑战的承受和坚持,也是在压力或挫折中的反弹或恢复^[14-15]。London 的职业生涯激励理论将职业生涯韧性划分为三维度:自我效能、风险承担和独立,其中自我效能包括自尊、自主、适应性、内部控制、成就需要、创造力和发展导向等^[16]。本研究以此为基础。

品味是关注和欣赏过去、现在和未来的积极事件的倾向,是对积极情绪的感知控制,通过个人意志产生、强化或延长对事件的欣赏;品味强调了一种积极主动的过程,更加关注个人面对积极事件时与环境的互动^[17]。Bryant 开发了品味的三个结构:预期品味(savoring through anticipation)(即通过展望即将到来的积极事件而获得愉悦的能力)、品味当下(savoring the moment)(即通过运用认知和行为战略以扩大和延展当前的乐趣的能力)、回想品味(savoring through reminiscing)(即通过回想过去的积极事件以提高幸福感或快乐感的能力)^[18]。从实质上说,品味不仅仅是对积极体验的意识,更是对积极体验的有意加工。遵循上述观点,本文将“品味”界定为感知和领会工作环境中的积极因素,增强和延长积极体验。

积极情绪是一种情绪特征维度,表示个人的积极情感体验的倾向^[19]。情绪调节理论认为情绪调节过

程可以是有意识的或无意识的,通过调节,人能维持、提高或降低情绪,包括对积极情绪或消极情绪的正向调节或负向调节^[20]。但很多研究关注的是人在应对消极事件时如何调节消极情绪,很少关注积极情绪^[21];而积极情绪在很多方面有利于个人、组织和社会,有非常重要的实际意义^[22],有鉴于此,本研究基于积极组织行为学视角关注积极情绪。

(二) 职业生涯韧性与积极情绪的关系

Zautra、Smith、Affleck 和 Tennen 的情感动态模型为韧性和积极情绪之间的关系提供了理论支撑,该模型认为在压力事件中,积极和消极情绪具有相反关系,消极情绪比积极情绪来的更快;只有提高对压力的韧性才能更快地获取积极情绪^[23]。

个人在韧性方面的差异预测了应对消极事件时获取积极情绪的能力,虽然无论高韧性还是低韧性的个人在面对压力源时都会有同样的心血管反应和主观的消极体验,但高韧性的个人通常会通过积极情绪来调节消极情绪,例如通过放松(允许时间解释和评估问题)、探索(考虑行为方案)、乐观思考(相信自己能够克服)等,通过这些积极情绪策略,获得并维持更多积极体验,更快恢复如初;而低韧性的人在积极情绪方面的特征也是低,总是会降低积极情绪体验^[24]。

这些研究表明,高韧性能够唤起积极情绪,从而获取更多的积极体验。研究表明,高职业生涯韧性具备的自我效能、乐观性特质能够帮助个人主动乐观对待压力因素,感知压力源中的积极方面^[25];高职业生涯韧性的个人对工作环境的感知评价倾向于积极视角。在面对新要求和新挑战时,拥有高职业生涯韧性的员工不是将这些方面视为障碍性消极因素,而是能够积极主动地调节、培养和运用积极情绪,从而充满积极性去工作。由此,提出如下假设。

假设1:职业生涯韧性与员工的积极情绪显著正相关。

(三) 职业生涯韧性与品味的关系

韧性的一些主要维度指标与品味的关系密切,如:高自尊的人更可能有积极的品味体验;而低自尊的人会更加忧虑,从而降低其积极情绪,倾向于漠视这种体验;外倾性、乐观、情感强度、低神经质、低内疚感与高品味正相关。Smith 和 Smith 的研究还进一步显示了韧性的更高得分将会预测更持久的心理愉悦感。

高职业生涯韧性的员工具有的自我效能、高自尊和适应性等特征,有利于其在挑战和挫折面前自信乐观,化消极为积极;有利于其在积极环境中更好地感知积极因素,从而更好地关注、欣赏、扩展并延长积极体验。高职业生涯韧性的员工具有的高度乐观性和高情感强度特征,使其即使面临挫折和挑战也能展望和期待即将来临的积极事件,由此而获得更多的愉悦感;并且员工能够通过回想过去的积极经历以延长快乐感、幸福感和满意感。综上所述,高职业生涯韧性有利于员工“品味”工作环境中的积极因素,享受积极方面并延长积极体验。由此,提出如下假设。

假设2-1:职业生涯韧性与品味当下显著正相关。

假设2-2:职业生涯韧性与预期品味显著正相关。

假设2-3:职业生涯韧性与回想品味显著正相关。

(四) 品味的中介作用

品味理论模型认为品味可以维持积极情绪,因为个人将其注意力关注在即将到来的积极事件;欣赏当前的愉快事件;回忆过去的积极体验^[18]。品味是通过关注、欣赏和提高积极体验,调整个人积极情感的能力。更具体地,品味当下与生活满意度、主观幸福感和积极情感正相关^[26],不仅有利于提高积极情绪,而且有利于降低消极情绪,促进员工享受积极情绪,提高和延长其对工作环境的积极体验。即使面对消极因素,具备品味能力的员工也能在对将来状况的积极想象中获取积极情绪,或者在乐观展望即将来临的积极事件中获得幸福感。回想品味影响个人的幸福感,即想一想发生过的积极事件会导致个人对自己生活工作的更积极的评价^[27],回想过去发生的事情会让员工更好地调节积极情绪。由此,提出如下假设。

假设3-1:品味当下激发了员工的积极情绪。

假设3-2:预期品味激发了员工的积极情绪。

假设3-3:回想品味激发了员工的积极情绪。

Wegener 和 Petty 的享乐权变模型(hedonic contingency model)认为当个人具备了高韧性特质时,会将利益与积极情绪联系,会策略性地选择一些行为或认知方式以延长或维持其积极体验^[28]。积极情绪的拓展和构建理论(The broaden-and-build theory)认为更强韧性的人有更多的积极情绪,并且能够延长这种积极体验^[29]。具体地,在一项对老年人的研究中,Ong,Bergeman 和 Boker 研究发现拥有高韧性特质并且年纪较大的成人更倾向于参与更积极事件,在这些事件中体验到更乐观的心态,调节积极情绪,乐观心态更长期持久^[30]。Loh,Schutte 和 Thorsteinnsson 研究认为具备韧性的个人能够减少沮丧和恢复如初,品味环境中的积极因素,调整积极情绪以指导自己的行为^[31]。

当员工遭遇挑战或压力源时,尤其是应对消极环境因素时,高职业生涯韧性可以拓展员工的思路、思维模式和行为方式,引导其尝试新的活动、开发新技能、参与更积极的社会交往,从而构建重要的社会资源,这些资源有利于促进员工品味当下的积极因素、期待未来的积极事件以及回想过去的积极经历以调节当前的情绪状况,从而激发、提升和延长个人的愉悦感。由此,提出如下假设(见图1)。

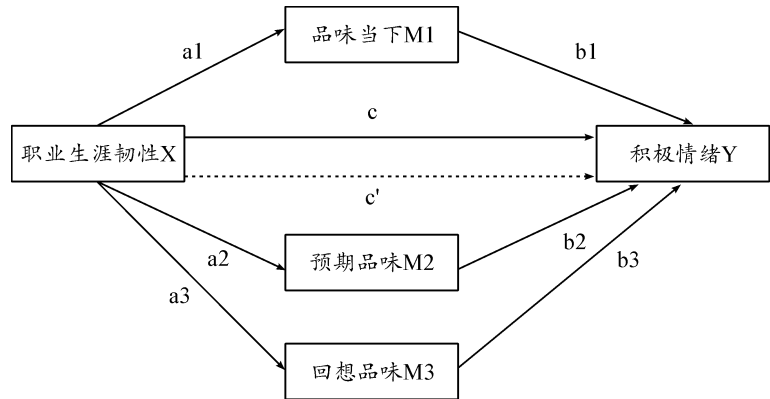


图1 假设的概念模型

假设4-1:职业生涯韧性通过品味当下间接影响了员工积极情绪。

假设4-2:职业生涯韧性通过预期品味间接影响了员工积极情绪。

假设4-3:职业生涯韧性通过回想品味间接影响了员工积极情绪。

三、研究方法

(一) 样本选取与数据收集

本研究利用便利抽样与滚雪球抽样相结合的非随机抽样法进行调查。先调查所在高校的在职 MBA 学员和在职函授生,回收问卷311份;再请热心学员帮忙将问卷发放给其所在单位的同事(成员工作区域包括黑龙江、河北、吉林、辽宁、北京、海南等地),回收问卷629份;这样一共获得问卷940份,其中有效问卷903份。有效样本中男性占55.3%,女性为44.7%;年龄在25岁以下的占13.1%,年龄在26至35岁占75.2%,年龄在36岁及以上的占11.7%;专科学历以下的占4.6%,专科学历占9.5%,本科学历(包括在读的函授生)占53.1%,研究生及以上学历(包括在读 MBA)占32.8%;企业单位工作者占68.3%,事业单位工作者占16.6%,政府机关和党派团体工作者占15.1%。

(二) 变量的测量

1. 职业生涯韧性的测量。采用宋国学的25个条目用于测量职业生涯韧性^{[13]189},如“充满热情地工作,勇于克服各种问题。”“相信自己能用恰当的方式处理职业困境。”等等,采用 Likert5分量表,“1 = 完全不符合”“5 = 完全符合”。在本研究中内在一致性系数为0.82,验证性因子分析结果($\chi^2 = 10.21$, RMSEA = 0.03, GFI = 0.91; AGFI = 0.93; IFI = 0.90; CFI = 0.91)显示单一因子模型拟合度高。

2. 品味的测量。采用 Bryant 的24个条目品味信仰清单(Savoring Beliefs Inventory: SBI)^[18],如“我觉得自己完全能够欣赏好的事物”“当我想到即将到来的好的事物时,我感受到了预期的乐趣”“回忆过去的幸福时光,我觉得是享受”,采用 Likert7分量表,“1 = 完全不同意”“7 = 完全同意”。在本研究中量表品味当下、预期品味和回想品味的内在一致性系数分别为0.81、0.79和0.80,验证性因子分析结果($\chi^2 = 11.69$,

RMSEA = 0.04, GFI = 0.90; AGFI = 0.94; IFI = 0.91; CFI = 0.90) 显示三因子模型(即品味当下、预期品味和回想品味)拟合度高。

3. 积极情绪的测量。采用 Warr 的工作情绪量表中的积极情绪分量表^[32], 包括如轻松的、满足的、镇定的、乐观的、热情的、愉快的, 采用 Likert5 分量表, “1 = 很少” “5 = 经常”。在本研究中内在一致性系数为 0.82, 验证性因子分析结果($\chi^2 = 11.52$, RMSEA = 0.02, GFI = 0.94; AGFI = 0.91; IFI = 0.90; CFI = 0.90) 显示单一因子模型拟合度高。

(三) 分析方法

本研究采纳 Preacher、Rucker 和 Hayes 的多重中介模型^[33] 作为理论框架以检验职业生涯韧性、品味和积极情绪的关系, 检验个别效应和总体效应之间的差异, 并通过比较间接效应来确定中介效应是否显著。具体地, 采用 Fornell & Larcker 的方法检验量表的区分效度^[34]; 采用 Hayes 的 PROCESS 宏程序在多重中介分析基础上进行路径分析^[35], 这样既检验了理论模型的所有路径, 也避免或减少了一定的统计误差; 采用 Sobel 检验和 Bootstrapping 法进一步检验间接效应的显著性(置信区间如果包含 0, 则间接效应不显著; 如果不包含 0, 间接效应显著)。

四、研究结果

(一) 量表的区分效度分析

为了确保量表的每个维度(职业生涯韧性、品味和积极情绪)能够被有效地区分, 采用 Fornell & Larcker 的方法检验量表的群效度^[34]。分析结果显示: 所有变量的平均方差提取值(AVE: average variance extracted)都大于变量之间相关系数的平方值(见表1), 证实了量表具有好的区分效度。

表1 量表的区分效度分析

变量	职业生涯韧性	品味当下	预期品味	回想品味	积极情绪
职业生涯韧性	0.454				
品味当下	0.076	0.519			
预期品味	0.091	0.161	0.580		
回想品味	0.175	0.157	0.084	0.504	
积极情绪	0.114	0.262	0.126	0.206	0.593

注: 表中粗体的数据表示的是 AVE, 其他数据表示变量之间相关系数的平方值。

(二) 变量的描述性统计分析

通过 Pearson 相关系数检验各变量之间的线性关系的程度, 分析结果表明各变量之间显著正相关(见表2), 可以进行进一步的统计分析。

表2 变量的描述性统计

变量	平均值	标准差	量表	职业生涯韧性	品味当下	预想品味	回想品味	积极情绪
职业生涯韧性	3.012	0.511	1-5	0.82				
品味当下	4.533	1.076	1-7	0.276**	0.81			
预期品味	4.601	0.974	1-7	0.302**	0.401**	0.79		
回想品味	3.344	1.138	1-7	0.418**	0.396**	0.290**	0.80	
积极情绪	3.782	0.806	1-5	0.338**	0.512**	0.355**	0.454**	0.82

注: ** $p < 0.01$ (2-tailed), 粗体数据表示 Cronbach α 。

(三) 假设检验

按照 Baron 和 Kenny 的方法对中介作用进行检验^[36], 需要满足以下条件: ①自变量(职业生涯韧性)

显著预测因变量(积极情绪);②自变量(职业生涯韧性)显著预测中介变量(品味当下、预期品味和回想品味);③中介变量(品味当下、预期品味和回想品味)显著预测因变量(积极情绪);④中介变量(品味当下、预期品味和回想品味)进入后,自变量(职业生涯韧性)与因变量(积极情绪)的关系不显著时,表示完全中介作用;显著作用降低时,表示部分中介作用。

表3数据显示:模型1表明职业生涯韧性与积极情绪显著正相关($c = 0.607, p < 0.001; R^2 = 0.117, p < 0.001$),假设1得到支持。

模型2表明职业生涯韧性与品味当下($a1 = 0.527, p < 0.001; R^2 = 0.065, p < 0.001$)、预期品味($a2 = 0.579, p < 0.001; R^2 = 0.105, p < 0.001$)、回想品味($a3 = 0.604, p < 0.001; R^2 = 0.072, p < 0.001$)显著正相关,假设2-1、假设2-2和假设2-3得到支持。

模型3表明回想品味与积极情绪关系不显著($b3 = 0.007, p > 0.01$),品味当下($b1 = 0.283, p < 0.001$)、预期品味($b2 = 0.268, p < 0.001$)与积极情绪关系显著,假设3-1和假设3-2得到了支持,而假设3-3未得到支持。虽然,职业生涯韧性对积极情绪的回归系数在品味当下和预期品味中介之后下降了,但仍然达到了显著水平($c' = 0.299, p < 0.001; R^2 = 0.189, p < 0.001$)。所以品味当下和预期品味只是起到了部分中介作用。

表3 品味多重中介的回归系数

变量	积极情绪		品味		
	模型1	模型3	模型2		
			M1	M2	M3
常数	2.136***	1.472***	3.601***	3.319***	3.074***
职业生涯韧性	0.607***	0.299***	0.527***	0.579***	0.604***
品味当下		0.283***			
预期品味		0.268***			
回想品味		0.007			
R ²	0.117***	0.189***	0.065***	0.105***	0.072***
间接效应			a1 = 0.527	a2 = 0.579	a3 = 0.604
	C = 0.607		b1 = 0.283	b2 = 0.268	b3 = 0.007
	c' = 0.299		a1 × b1 = 0.149	a2 × b2 = 0.155	a3 × b3 = 0.004
	c - c' = 0.308		∑ a × b = 0.308		
间接效应检验					
Sobel Test(Z)			5.377***	6.134***	0.206
Bootstrap 95% (CI)			[0.179, 0.407]	[0.216, 0.453]	[-0.045, 0.051]
中介强度			24.55%	25.54%	0.65%
区分度检验	M2 > M1 [0.014, 0.067]		M1 > M3 [0.165, 0.283]	M2 > M3 [0.115, 0.279]	

注: ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$ 。

通过 Hayes 的 PROCESS 宏程序进行假设检验(见表3)。运用系数差异方法,得到 $B_{\text{indirect}} = 0.296$ ($\sum a \times b = c - c'$)。运用 Sobel 法检验间接效应,结果表明 Z-value (M1) 为 5.377 ($p < 0.001$), Bootstrap95% 系数区间为 [0.179, 0.407], 不包括 0, 间接效应显著; Z-value (M2) 为 6.134 ($p < 0.001$), Bootstrap95% 系数区间为 [0.216, 0.453], 不包括 0, 间接效应显著; Z-value (M3) 为 0.206 ($p > 0.01$), Bootstrap95% 系数区间为 [-0.045, 0.051], 包括 0, 间接效应不显著。总效应的强度为 50.74% ($\sum a \times b / c$), 品味当下的间接效应强度为 24.55% ($a1 \times b1 / c$), 预期品味的间接效应强度为 25.54% ($a2 \times b2 / c$)。基于上述结果,假设 4-1 和假设 4-2 得到了支持,而假设 4-3 未得到支持。

品味的多重中介效应的区分性检验结果显示:预期品味的间接效应显著高于其他两者的间接效应

($M2 > M1$, $M2 > M3$), 品味当下的间接效应显著高于回想品味的间接效应($M1 > M3$)。这进一步显示只有预期品味、品味当下在职业生涯韧性和积极情绪之间的中介作用是显著的, 假设4-1和假设4-2得到了进一步的支持。图2显示了品味的多重中介模型的参数结果。

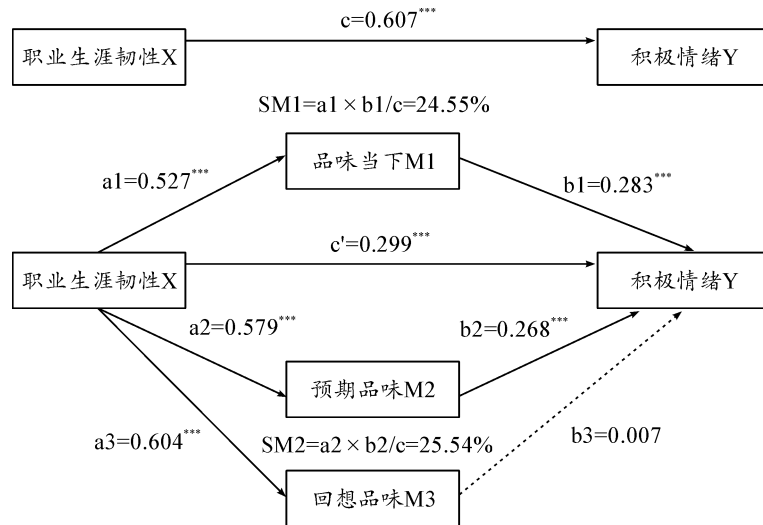


图2 品味的多重中介作用

五、结论与启示

(一) 研究结论和理论贡献

品味在职业生涯韧性与员工积极情绪之间起多重中介作用, 具备一定的职业生涯韧性的员工能够充满激情地工作, 能够更好地主动适应经济新常态下工作环境的需要。职业生涯韧性会提高员工的品味当下、预期品味和回想品味的能力, 这三种品味能力均有利于激发员工的积极情绪。尤其是员工的品味当下和预期品味能力, 能够在职业生涯韧性和其积极情绪之间起部分中介作用, 从而构成了品味的多重中介作用。研究结果也显示了从职业生涯韧性角度提升员工品味能力的可行性。

本研究理论贡献主要体现在如下方面: 第一, 基于积极组织行为学理念, 从品味多重中介视角, 揭示并拓展了员工的职业生涯韧性与积极情绪的关系机理。与既有研究共同之处在于关注并验证了品味与积极情绪的关系; 差异之处在于既有研究更多强调品味在积极环境因素中激发积极情绪的能力, 而本研究则考虑了在消极环境中如何提升品味能力的问题, 尤其是考虑了积极因素和消极因素共存的工作环境中如何通过品味而产生积极情绪的问题。

第二, 从主动品味积极因素以激发积极情绪的角度, 拓展了职业生涯韧性的事前作用机理。既有研究重视的是职业生涯韧性的事后作用机理, 即压力产生后的克服、忍受和恢复; 而本研究则考虑了压力作用前员工的心理机制, 如通过职业生涯韧性从消极环境或积极环境中感知其积极因素, 通过提升品味能力来获取幸福感和满意度, 从而激发积极情绪, 强化积极因素或转化消极因素。

第三, 本研究在一定程度上突破了西方国家对东方文化中个人行为方式的成见。如既有研究表明在以中国为代表的东方文化中更常见的是通过抑制战略应对消极事件, 而西方文化中更常见的是通过品味战略加强对其积极体验的享受^[37]; 本研究结论则显示中国员工能够通过职业生涯韧性提升品味能力, 享受积极体验。

(二) 管理启示

基于本研究的结论, 组织可以考虑如下管理策略:

第一, 组织帮助员工开发和提升职业生涯韧性。比如, 运用职业生涯韧性量表, 指导员工进行职业生涯韧性的自我测量和评估, 发现员工职业生涯韧性具体指标中存在的不足, 从而有针对性地指导员工改善职

业生涯韧性,等等。

第二,组织将职业生涯韧性作为招聘甄选的重要依据之一,根据岗位的性质特点确定职业生涯韧性的标准,比如压力大的岗位职业生涯韧性要求更高;使员工在面临压力时,不是消极应对,而是从压力中感知积极因素或者化消极因素为积极因素,关注、欣赏、扩展并延长积极体验。

第三,组织设立专门部门或人员帮助员工增强其品味能力,尤其是在消极环境下更注重提升品味当下和预期品味的能力,从而发挥其在职业生涯韧性和积极情绪之间的中介效应,强化职业生涯韧性开发和基于职业生涯韧性的甄选工作的效果。

第四,组织从品味视角丰富其精神激励的内容。如可以指导员工通过相关“品味”策略(如感激、赞叹、享受、沉醉、欢呼雀跃、捧腹大笑等等)从现实工作环境中挖掘和体验积极因素,塑造积极情绪氛围,弘扬乐观面对困难、积极向上的精神。

(三) 研究不足与未来发展方向

首先,本研究采取了横向的研究设计,难以体现品味、职业生涯韧性和积极情绪的纵向动态发展关系,未来研究中可以通过追踪调查进一步探讨动态关系。

其次,由于条件所限,本研究采取了自我报告的测量方式,这种方式尽管具备科学合理性,但缺乏了多角资料的互证,在未来研究中需要考虑自评和他评相结合。

最后,本研究非随机抽样方法使得样本代表性受到限制,其推广性受到局限,未来的研究中,需要扩大样本容量以提高代表性。

参考文献:

- [1]刘取芝.领导与下属工作压力关系研究综述[J].河海大学学报,2015(5):73.
- [2]LAZARUS R S. Coping theory and research: past, present, and future[J]. Psychosomatic Medicine, 1993, 55(3): 234-247.
- [3]BRYANT F, VEROFF J. Savoring: a new model of positive experience[M]. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, 2007: 8.
- [4]SELIGMAN M E P. Positive psychology, positive prevention, and positive therapy[C]//SNYDER C R, LOPEZ S J. Handbook of positive psychology. London: Oxford University Press, 2002: 3-9.
- [5]BRYANT F B. A four-factor model of perceived control: avoiding, coping, obtaining, and savoring[J]. Journal of Personality, 1989, 57(4): 773-797.
- [6]MAROM M, KOSLOWSKY M. The effects of role stressors, work-related hassles, and critical job events on mental health over time: a study of new employees[J]. International Journal of Psychological Studies, 2013, 5(3): 108-121.
- [7]BRYANT F B, CHADWICK E D, KLUWE K. Understanding the processes that regulate positive emotional experience: unsolved problems and future directions for theory and research on savoring[J]. International Journal of Wellbeing, 2011, 1(1): 107-126.
- [8]HURLEY D B, KWON P. Savoring helps most when you have little: interaction between savoring the moment and uplifts on positive affect and satisfaction with life[J]. Journal of Happiness Studies, 2013, 14(4): 1261-1271.
- [9]WOOD J, HEIMPEL S, MICHELA J. Savoring versus dampening: self-esteem differences in regulating positive affect[J]. Journal of Personality and Social Psychology, 2003, 85(3): 566-580.
- [10]SMITH J L, SMITH L H. Savoring, resilience, and psychological well-being in older adults[J]. Aging & Mental Health, 2015, 19(3): 192-200.
- [11]LEE J C, WANG C L, YU L C, et al. The effects of perceived support for creativity on individual creativity of design-majored students: a multiple-mediation model of savoring[J]. Journal Of Baltic Science Education, 2016, 15(2): 232-245.
- [12]宋国学.工作压力源对反生产行为的影响机理:职业生涯韧性以情绪为中介的调节效应[J].商业经济与管理, 2016(2): 26-35.
- [13]李志勇,吴明证,王大鹏.积极事件与大学生生活满意度的关系:序列中介效应分析[J].中国特殊教育, 2014(12): 92-96.
- [14]宋国学.职业生涯韧性的结构维度:本土化研究[J].经济管理, 2011(11): 184-193.
- [15]ZAUTRA A J. Resilience: one part recovery, two parts sustainability[J]. Journal of Personality, 2009, 77(6): 1935-1943.
- [16]LONDON M. Toward a theory of career motivation[J]. Academy of Management Review, 1983, 8(4): 620-630.

- [17] QUOIDBACH J, BERRY E V, HANSENNE M, et al. Positive emotion regulation and well-being: comparing the impact of eight savoring and dampening strategies[J]. *Personality and Individual Differences*, 2010, 49(5): 368–373.
- [18] BRYANT F B. Savoring beliefs inventory (SBI): a scale for measuring beliefs about savoring[J]. *Journal of Mental Health*, 2003, 12(2): 175–196.
- [19] LIVINGSTONE K M, SRIVASTAVA S. Up-regulating positive emotions in everyday life: strategies, individual differences, and associations with positive emotion and well-being[J]. *Journal of Research in Personality*, 2012, 46(5): 504–516.
- [20] GROSS J J, JOHN O P. Individual differences in two emotion regulation processes: implications for affect, relationships, and well-being[J]. *Journal of Personality and Social Psychology*, 2003, 85(2): 348–362.
- [21] SMITH J L, HARRISON P R, KURTZ J L, et al. Nurturing the capacity to savor: interventions to enhance the enjoyment of positive experiences[C] // PARKS A C. *The wiley-blackwell handbook of positive psychological interventions*. Oxford: Wiley-Blackwell, 2014: 42–65.
- [22] TUGADE M M, FREDRICKSON B. L. Regulation of positive emotions: emotion regulation strategies that promote resilience[J]. *Journal of Happiness Studies*, 2007, 8(3): 311–333.
- [23] ZAUTRA A J, SMITH B, AFFLECK G, et al. Examinations of chronic pain and affect relationships: applications of a dynamic model of affect[J]. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 2001, 69(5): 786–795.
- [24] LARSEN J T, MCGRAW A P. Further evidence for mixed emotions[J]. *Journal of Personality and Social Psychology*, 2011, 100(6): 1095–1110.
- [25] CUNNINGHAM I. Drawing from a bottomless well? Exploring the resilience of value-based psychological contracts in voluntary organizations[J]. *The International Journal of Human Resource Management*, 2010, 21(5): 699–719.
- [26] JOSE P E, LIM B T, BRYANT F B. Does savoring increase happiness? A daily diary study[J]. *Journal of Positive Psychology*, 2012, 7(3): 176–187.
- [27] STRACK F, SCHWARZ N, GSCHNEIDINGER E. Happiness and reminiscing: the role of time perspective, affect, and mode of thinking[J]. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1985, 49(6): 1460–1469.
- [28] WEGENER D T, PETTY R E. Mood-management across affective states: the hedonic contingency hypothesis[J]. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1994, 66(6): 1034–1048.
- [29] FREDRICKSON B L. The role of positive emotions in positive psychology: the broaden-and-build theory of positive emotions[J]. *American Psychologist*, 2001, 56(3): 218–226.
- [30] ONG A D, BERGEMAN C S, BOKER S M. Resilience comes of age: defining features in later adulthood[J]. *Journal of Personality*, 2009, 77(6): 1777–1804.
- [31] LOH J M L, SCHUTTE N S, THORSTEINSSON E B. Be happy: the role of resilience between characteristic affect and symptoms of depression[J]. *Journal of Happiness Studies*, 2014, 15(5): 1125–1138.
- [32] WARR P. The measurement of well-being and other aspects of mental health[J]. *Journal of Occupational Psychology*, 1990, 63(3): 193–210.
- [33] PREACHER K J, RUCKER D D, HAYES A F. Addressing moderated mediation hypotheses: theory, methods, and prescriptions, multivariate behavioral research, 2007, 42(1): 185–227.
- [34] FORNELL C, LACKER D F. Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error[J]. *Journal of Marketing Research*, 1981, 18(1): 39–50.
- [35] HAYES A F. *An introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: a regression-based approach*[M]. New York: Guilford Press, 2013: 101.
- [36] BARON R M, KENNY D A. The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: conceptual, strategic, and statistical consideration [J]. *Journal of Personality and Social Psychological*, 1986, 51(6): 1173–1182.
- [37] MIYAMOTO Y, MA X. Dampening and savoring positive emotions: a dialectical cultural script guides emotion regulation[J]. *Emotion*, 2011, 11(3): 1346–1357.

