Advances in Social Science, Education and Humanities Research, volume 586
Proceedings of the 2021 International Conference on Public Relations and Social Sciences (ICPRSS 2021)

A Review of the Impact of Mindfulness on Employee Innovation Behavior

Li songjin[1,a] Li shumin[2,b*]

[1]*International Business School of Beijing Foreign Studies University，Haidian，Beijing，China*
[2]*International Business School of Beijing Foreign Studies University，Haidian，Beijing，China*
[a] *857196597@qq.com*
[b*] lishumin@bfsu.edu.cn
**Corresponding author*

ABSTRACT
In recent years, both from the perspective of research and practice, mindfulness has attracted more and more attention. Mindfulness, the ability to shift perspectives, and the suppression of distractions from irrelevant thoughts and emotions are all indispensable drivers of innovation. This paper reviews and summarizes previous studies by means of literature review, and finds that most research results prove that there is a positive correlation between mindfulness and innovation behavior, while some studies put forward different views. Faced with the ambiguous results of the impact of mindfulness on innovation behavior, based on the theoretical structure and empirical research results, this paper further summarizes the mechanism of the interaction between mindfulness and innovation behavior, and proposes further prospects for future research.

Keywords: *Mindfulness, mindfulness training, employee innovation behavior, creative thinking.*

正念对员工创新行为影响的综述研究

李松津 [1, a] 李淑敏 [2, b*]

[1] *北京外国语大学国际商学院，海淀，北京，中国*
[2] *北京外国语大学国际商学院，海淀，北京，中国*
[a] *857196597@qq.com*

[b*] *lishumin@bfsu.edu.cn*

**通讯作者*

摘要
近年来，无论从研究还是实践的角度，正念都受到越来越多的关注。正念、转换视角的能力以及抑制无关想法和情绪的干扰作用等，都是创新不可或缺的动力。本文通过文献综述的方式，回顾和总结前人的研究，发现大多数研究结果证明，正念与创新行为存在正相关关系，然而也有一些研究提出了不同看法。面对正念对创新行为影响模棱两可的结果，本文基于理论结构和实证研究的成果，进一步梳理正念与创新行为之间的作用机制，并对未来研究提出进一步展望。

关键词：*正念，正念训练，员工创新行为，创造性思维*

Copyright © 2021 The Authors. Published by Atlantis Press SARL.
This is an open access article distributed under the CC BY-NC 4.0 license -http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/.

1. 前言

在当今动荡的经济环境中，组织需要依靠员工的创新行为来应对不稳定的市场、技术发展和竞争需求。员工创新行为指的是有目的性地产生、推广和实施新的想法，目的是有利于员工、团体或组织发展[1]。

那到底是什么让一些人在工作场所中比其他人表现出更多的创新行为？长期以来这个问题一直吸引着学界和职场的关注。创新“四阶段模型”的理论框架指出，创新需要我们的思维既自由又有所约束，而且任何的创新活动都要经过准备、酝酿、明朗和验证四个阶段。通常我们认为富有创新行为的人，他们表现出高度的集中力，能够把全部注意力投入到他们的创造性工作中。而这其中就暗含了一种正念的趋势，这种趋势通常被定义为关注和意识到当下的经历[2]。

然而相对于国外研究来说，国内关于正念的研究还相对贫乏，多停留在临床医学以及缓解压力、焦虑，集中注意力等方面，较少关注正念和创新之间的作用机制。为了更好地了解正念以及正念对创新的重要作用，本文总结和整理了近十几年来国内外关于正念对创新的研究现状，聚焦正念影响创新的路径以及是否正念是推动个人创新行为的关键驱动力。在此基础上，探讨正念是否可以作为一种有效的工具来提高工作领域的员工创新能力，构建正念-创新的作用机制，帮助员工更好地发挥自己的创新能力，提高工作成就感，这将为创新型企业和创新型个人的发展提供坚实的理论支撑。

2. 员工创新行为

创新是企业持续发展的不竭动力，更是企业获取竞争优势的重要源泉。若企业没有创新，就谈不上可持续发展和核心竞争力。员工创新行为作为企业创新的核心和关键，是企业创造性活动的重要来源，对企业发展壮大起着举足轻重的作用。增强员工创新行为促进企业创新，是解决企业创新活力不足、竞争力不强等问题的一条有效途径。

员工创新行为是组织中员工面对问题时采取的思维和行动上的新的表现，而且这种表现是有利于个人和组织发展的，这是组织行为学领域非常重要的研究内容。熊彼特的创新理论指出，企业的创新是内部力量所推动的，个体是企业创新的源动力，正是员工个人的创新行为推动了企业整体的创新，而千千万万个企业的创新又推动了当地经济的发展和社会的进步。这也激发了大量实证和应用研究展开并取得成果。因此，探究是什么因素推动了员工创新行为的产生成为了组织行为学领域重要的研究方向。

调查发现，追求实现更多的员工创新行为是企业重要的目标之一，因为这将成为企业发展源源不断的动力。大量研究表明，影响员工创新行为的因素主要分为个体内部因素和外部情景因素两种。其中外部情景因素主要设计领导方式和组织氛围两方面，国内学者王辉和聂巧媛[3]等研究指出，包容型领导、变革型领导和幽默型领导都会对员工创新行为产生显著的正向影响。个体内部因素主要分为个体特质和心理状态两大类，拥有正念特质的个体也明显具备更好的创新意识和能力，并且可以通过创造性的参与过程表现出更多的创新行为。学者们还发现个体的情绪、心理授权和创新自我效能感等心理状态也会对创新行为产生影响。而正念作为一种有目的、不评价地将注意力集中于此时此刻的方法，强调了内外刺激下自我控制的持续注意、感知觉和情绪以及不加评判地接纳，通过减少个体对分散信息的注意来控制注意力正念有助于减少思维漫游，使注意力更加稳定。而且研究发现正念的不同维度对创新有预测能力。

总之，正念是通过影响个体注意力影响心理状态，包括情感、行为、认知等，而这些也正是创新行为产生的必要前提，因此正念可以成为追求实现员工创新行为的有效的方法之一。

3. 正念

在正念从东方佛教领域到当代科学领域的演进过程中，其宗教色彩被逐渐淡化，现已成为一种世俗化的概念。截至 2021 年，现有文献中出现的有关正念的不同定义就多达 43 种。正念是有意识地将注意置于当下，并对当前出现的各种身心经验时刻保持不加评判的觉察的过程，这也是学者们引用最多的一种定义。Dane[4]则认为正念既是一种持续而有意识的对心灵的深度觉知状态；也是一种以开放的、关怀的及明晰的方式对当下经验的有意识关注。汪芬和黄宇霞[5]也认为正念不仅是一种以非判断的态度有意对当前经验进行注意的特殊方法，而且也是一种特定的意识状态或心理过程。本文总结了部分学者关于正念定义的界定，主要是从正念状态和特质两个角度进行的界定，详见表 1。

由上可知，在对正念的界定上，无论是从正念状态还是特质来认识正念，研究者都强调“注意”和“态度”这两个要素，而这种“注意”是对“当下身心活动”的关注，且在态度上具有“开放”、“接纳” 以及“不评判”的特点。

正念的影响力早已被证明是广泛的，心理学、神经科学和医学等学科的研究提供了大量证据，表明正念会以积极的方式影响注意力、认知、情绪、行为和生理。管理学领域的研究表明，正念与工作场所的相关因素联系密切，(1)正念通过增加积极情绪、提高幸福感和减少压力等方式影响员工的心理状态。(2)正念通过提高工作投入、增加工作满意度和减少离职意向等方式影响员工的工作态度；(3)在此基础上，正念影响了员工的工作行为，表现在促进了创新行为、提高了工作绩效、增加了组织公民行为和增强人际关系等方面。

总之大量研究表明，正念已经对员工在工作场所

的行为产生了深刻影响，这其中就包括员工的创新行为。因此探究正念究竟是通过何种机制影响了员工的创新行为十分必要。

4. 正念对创新行为的影响作用

4.1. 正念正向影响员工创新行为

沃拉斯的创新“四阶段模型”的经典理论框架指出，创新需要思维既自由又专注，而且任何的创新活动都要经过准备、酝酿、明朗和验证四个阶段。正念中所包含的“注意”和“开放性”与该理论完美契合，这让我们有理由用理论来证实两者之间关系的合理性。

在“四阶段模型”的在准备阶段，个体需要使用发散性思维，获得大量的注意和信息，正念的开放性和可接受性等促进了这种发散思维的产生，而且还能少分心多关注，可以产生更高质量的初始想法；在酝酿阶段，个体需要不再有意识地去思考问题而转向其他方面，实际上是用右脑在继续进行潜意识的思考，此时正念会平息杂念、减少焦虑或压力，并帮助个体进入一个真正的冷静状态，以便更好地为下一阶段做准备；在明朗阶段，不相关的、潜意识中的想法突然被联系在一起，认知主体对所要解决问题的症结由模糊而逐渐清晰，得到灵感上的顿悟。此时正念使我们的头脑更加清晰，可以更好地看到我们的想法。换句话说，正念提高了觉察能力。因此当灵感出现的时候，更加能够确定接收到一个清晰的信号。在验证阶段，个体需要收敛性思维保持专注，使用较少的想象力、更多的认知控制和注意网络进行分析评估，将一个想法精调成新颖且有用的东西。此时正念可以集中注意力，不以经验和惯性评估可行性，反而通过更加理性地分析和论证选择出新颖、有效的解决途径，从而促进创新行为的诞生。

表 1 正念的定义

研究角度	代表学者	正念的定义
状态学说	Brown 和 Ryan（2003）	以一种开放和接纳的态度去关注并觉知个人的内在和外在事件
	Dane（2011）	一种觉知状态，即关注内部和外部发生的当下时刻现象
	Glomb（2011）	一种有意识的状态，其特点是对当前事件和经验的接受性的注意和认知，而不进行评估、判断和认知过滤
（类）特质学说	Brown 等（2007）	个体处于正念意识状态的倾向中的跨情境、相对稳定的个体差异
	Bishop 等（2006）	包括“对注意的自我控制”和“对个体经验的导向”
	Cahn 和 Polich（2006）	个体在意识、感觉和认知方面的持久性

正念正向影响员工创新行为的研究已经得到了比较广泛的认同。正念可以直接对创新产生积极影响。研究表明，正念的核心维度有助于创造性想法的产生[6]。正念允许人们在直接体验发生时就接触到它们，而不会被自动和习惯性的反应所覆盖。自动思维反应的减少被认为是将正念与员工创新性工作结果联系起来的主要过程。

正念也可以通过间接方式对创新产生积极影响。研究发现，无论是在实验室还是现场环境中，正念都能提高洞察力[7]，而这是创新的重要动力之一。在认知层面上，正念引起的离焦的注意状态，以及对认知灵活性的促进，有助于发散思维。正念主要通过涉及无意识加工、语义连接的激活和注意调控与选择等的认知调控实现对创新思维的积极影响，从而促进创新行为的产生[8]。正念有助于人们保持认知灵活性，克服僵化的思维模式，诞生新奇的想法。在使用了功能性磁共振成像和脑电图技术之后，研究发现，正念干预与与创新性表现相关的大脑神经活动之间存在正相关[9]。研究发现，员工正念通过员工的创新性过程参与与主管评价的员工创造力呈正相关[10]。国内学者张韬[11]研究发现创新自我效能感在正念对创新行为的影响作用中起到了中介作用，并且创新自我效能感对创新行为有着显著正向影响。正念对积极情绪的增加具有正向影响作用[12]，而积极情绪是个体创新行为产生的促进因素。积极情绪的增加，会改善个体的认知功能，有助于激发个体产生新颖的想法、提出有创意的想法，并努力使得有创意的想法得以在实践中实现。

在正念促进个体创新行为产生的过程中，组织层面也发挥了一定的调节作用，主要分为领导方式和组织氛围两大方面。因为创新行为并不总是导致成功，员工会担心他们在创新能力上的缺陷或错误会促使他人对他们的表现形成负面评价[13]。因此，他们会经常寻找一些线索，看看是否适合表达自己的创意或进行某一种尝试。特别是，他们会从领导者的行为中寻找线索，以判断组织是否支持员工创新行为的合法性

[14]，因为领导者往往在员工绩效评估中扮演关键角色，一旦获取了领导的某种认同和肯定，这种创新性的行为就更有可能诞生。研究指出，包容型领导方式、幽默型领导方式以及家庭支持型领导方式都在一定程度上促进了创新行为，因为这让员工做事更大胆，心理压力更小，员工可以自由施展他们的创意。在组织氛围方面，知识型组织氛围和创新型组织氛围已经被多次证实可以促进员工的创新行为，这里我们将不再赘述。

由上可知，正念正向影响员工创新行为的研究已经得出一定成果，本文将其归纳如下（见图 1）。

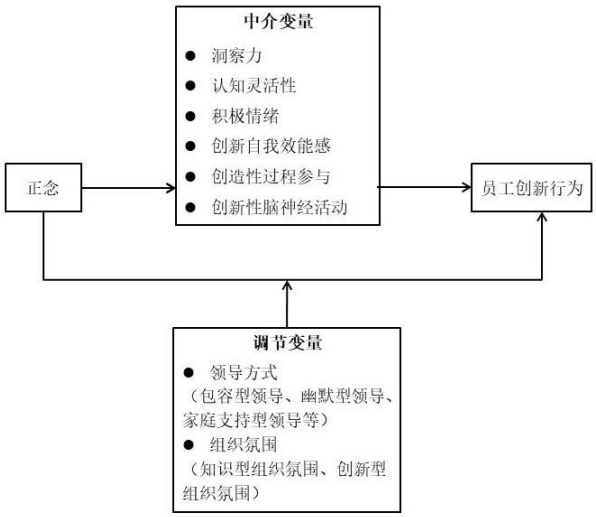

图 1 正念对创新行为影响的作用机制

4. 2. 正念负向影响创新行为

由于正念是一个含有不同成分的复杂概念，且不同研究采用的正念类型不同，不同研究采用不同的创新行为测量方法也是造成正念和创新行为关系不一致的原因之一。但国内很少有此类研究，Baas[15]等人通过四项实验研究指出，正念是一个复杂的概念，由不同的部分和技能组成，包括观察和注意各种刺激的能力(观察)和以全意识集中注意力的能力（AWA）。AWA 需要参与注意过程来集中和维持对事物的注意力，并监控和屏蔽潜在的分散注意力的思想和感觉。这种强有力的自上而下的注意力控制导致注意力明显集中在一个物体上，并且减少了思维的发散性和开放性，这不利于创新型想法和行为的产生。此外，在一项有趣的研究中发现，正念的观察纬度增加了创造性思维，而 AWA 没有效果。总之，这些发现表明正念水平不一定总与创新有着正向联系，在正念某种维度上，正念可能不利于创新的发展。

5. 研究不足与展望

我们不得不承认，国内对正念的现代科学研究起步较晚，现阶段难免存在一些问题。例如，研究在整体上偏重于应用，缺乏对正念管理学内涵的更多完善以及对正念作用机制的实证研究。在应用研究中，扔存在实验条件控制不严谨，正念训练不科学，以及测量工具不准确等问题。未来研究可尝试从以下几方面着手改进。

（1）加强正念的实证和实验研究，并严格控制实验条件。尽管正念已经得到广泛应用和认可，但我们并不清楚正念在工作情境中到底是如何给员工和组织带来积极效果的。那么，采用 EEG、ERPs、fMRI 和 MRI 等认知神经学技术从脑神经的角度来探讨这一问题便是未来研究的一个重要方向。

（2）发掘正念作为调节作用的角色。现阶段的正念研究多把正念作为前因变量，但有学者认为正念可能增加韧性、降低反刍行为、提高同理心、改善情绪和增加工作记忆力等，这些可能与工作场所的其他因素产生交互作用，因此正念的调节作用角色有待进一步挖掘。

（3）正念的多层次研究。到目前为止，组织管理领域的正念研究主要聚焦于单一层面变量及其影响效果，而跨层研究较少且主要关注个体层面。因此，正念的团队层面、组织层面以及跨层研究还有待进一步发展。

6. 结论

整体而言，在管理学领域，近十年来国内外有关正念的研究逐渐增多，这大大丰富了组织行为学和积极心理学领域的文献，研究充分说明了正念在组织中所发挥的积极作用，它不仅可以改善员工的生理和心理健康状态，还可以进一步带来一系列有关工作的积极态度和行为，从而促进个人和组织的长期发展。

本文总结了正念对员工创新行为的作用机制，发现绝大多数研究认为正念对员工创新行为有积极作用，正念直接或间接地促进了员工创新行为的产生。其中，洞察力、认知灵活性、积极情绪、创新自我效能感、创新性过程参与和创新性脑神经活动等要素起到了中介作用，间接促进了创新行为的产生。但也有部分学者发现，正念中的 AWA 并不利于创新行为的产生，换句话说，这在某种程度上抑制了更多创新行为的产生。

项目基金

本文由中央高校基本科研业务费专项资金资助：组织中团队正念的形成及对团队有效性的影响研究。

REFERENCES

[1] Janssen,O.(2000). Job demands, perceptions of effort–reward fairness and innovative work behaviour. J. Journal of Occupational and Organizational Psychology，73(5):287-302

[2] Brown,K.W.(2003).The benefits of being present: Mindfulness and its role in psychological well-being. J. Journal of Personality and Social Psychology,84:822-848.

[3] Wang H，Nie Q y（2021）. The Effect of inclusive leadership on employee innovation Behavior: The role of employee trust and innovation self-efficacy. J.Journal of Chongqing Technology and Business University,2:1-12

[4] Dane, E. (2011). Paying Attention to Mindfulness and Its Effects on Task Performance in the Workplace. J.Journal of Management, 37(4), 997-1018.

[5] Wang F, Huang Y x（2011）. Psychological and brain mechanisms of mindfulness, Psychological science, J.19(11):1635-1644.

[6] Davidson, R. J., & Kaszniak, A. W. (2015). Conceptual and methodological issues in research on mindfulness and meditation. J.American Psychologist, 70(7): 581-592.

[7] Good, D. J., Lyddy, C. J., Glomb, T. M., Bono, J. E. (2016). Contemplating Mindfulness at Work. J.Journal of Management, 42(1):114-142.

[8] Janssen, O. (2000). Job demands, perceptions of eVort–reward fairness and innovative work behaviour.J. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 73(5):287-302

[9] Park, H. I., & Nam, S. K. (2020). From Role Conflict to Job Burnout: A Mediation Model Moderated by Mindfulness. J.The Career Development Quarterly:,68(2):25-33

[10] Siu Yin Cheung (2020). Does being mindful make people more creative at work J. Organizational Behavior and Human Decision Processes,7(12):39-48.

[11] Zhang T（2016）.The Effect of mindful thinking on employee creativity -- Mediated by self-efficacy.J. Scientific and technological progress and countermeasures,7(33):150-155

[12] Deng Y Q (2009). An Experimental Study on the Effect of Perception Training on Emotion Regulation. J.Abstracts of Papers of the Twelfth National Conference of Psychology,2:618-619

[13] Ting (2021). Inclusive leadership and innovative work behaviour: the mediating role of job autonomy J. Quality & Quantity,5(22):101-106.

[14] Adil Mansoor (2020). Does inclusive leadership incite innovative work behavior? J. Human Systems Management,6(21):57-66.

[15] Baas, M. (2010). Specific Mindfulness Skills Differentially Predict Creative Performance.J. Personality and Social Psychology Bulletin, 36(1):92-106