

王鉴忠◎著

成长型心智模式与 职业成功内在机理

INTRINSIC MECHANISM ON GROWTH MENTAL MODEL TO CAREER SUCCESS



经济管理出版社

ECONOMY & MANAGEMENT PUBLISHING HOUSE

王鉴忠◎著

成长型心智模式与 职业成功内在机理

INTRINSIC MECHANISM ON GROWTH MENTAL MODEL TO CAREER SUCCESS



经济管理出版社
ECONOMY & MANAGEMENT PUBLISHING HOUSE

图书在版编目 (CIP) 数据

成长型心智模式与职业成功内在机理 / 王鉴忠著. —北京: 经济管理出版社, 2015.5
ISBN 978-7-5096-3750-0

I. ①成… II. ①王… III. ①职业—应用心理学—研究 IV. ①C913.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2014) 第 088820 号

组稿编辑: 张永美

责任编辑: 张永美 高 娅

责任印制: 司东翔

责任校对: 王 森

出版发行: 经济管理出版社

(北京市海淀区北蜂窝 8 号中雅大厦 A 座 11 层 100038)

网 址: www.E-mp.com.cn

电 话: (010) 51915602

印 刷: 北京九州迅驰传媒文化有限公司印刷

经 销: 新华书店

开 本: 710mm×1000mm/16

印 张: 19

字 数: 356 千字

版 次: 2016 年 1 月第 1 版 2016 年 1 月第 1 次印刷

书 号: ISBN 978-7-5096-3750-0

定 价: 59.00 元

·版权所有 翻印必究·

凡购本社图书, 如有印装错误, 由本社读者服务部负责调换。

联系地址: 北京阜外月坛北小街 2 号

电话: (010) 68022974 邮编: 100836

前 言

没有人不渴望自己有所成就，可为什么多数人总是事与愿违？

仰望夜空，茫茫宇宙，我们所能看见的只有发亮的星星，閃閃爍爍，给人无限的遐想、憧憬和力量。而更多看不见的则是淹没在云层里的尘埃，无声无息，无影无踪！

穿越人类的历史，我们发现，真正能够照亮人类星空，能使我们情感涌动、赞叹的其实也只有那些少数的科学家、政治家、企业家、艺术家，而大多数人，犹如尘烟，转瞬即逝！

为什么？

人生来就是万物的灵长，宇宙的生命之花，拥有上千亿脑细胞，潜能无限。人之所以高贵，在于人的思想能冲破时空的束缚，能够主动、开放地与万物交换能量。人与动物最本质的区别在于人逆转了自己与自然环境的关系：动物的生存完全依赖于环境，与环境是一体的，而人可以超越恶劣的生存环境对人的束缚，特别是在信息社会、网络时代，人的自我意识，使人具有更强大的自由自觉、自我主宰的力量去主动选择和改变人自身生存的环境，从而去追寻真我和大我，与天地精神相往来。可遗憾的是，原本高贵的人类，大多数人并没有活出人的价值和尊严，相反，类似于动物，成为本能、被动地适应环境的存在者。人性的光辉早已被日常生活世界里的面包和汽车遮蔽了。重复、自在、没有诗意的生存成了大多数人的宿命和常态！基于人类的本质，理论上来说人人均可以成为人本主义心理学家马斯洛所称的“自我实现的人”，可研究表明，完全能称得上自我实现的人寥寥无几。这是为什么？更进一步地，每个人走向职场，理论上赋予人的巨大潜能，理应使每一位企业管理者取得职业成功，可是能在“客观（职位与薪酬）、主观（心理满足愉悦）和过程（自我超越）”三个标准方面都能达到目标的人依然是少数，这是为什么？为此，职业生涯成功作为职业生涯管理与开发方面的学术问题引起了国内外学者们的高度关注，并进行了广泛的研究。

早在1934年，牛津大学出版社就出版了Thorndike撰写的《预测职业成功》一书。在过去的很长时间里，国外学者对职业成功进行了极为广泛的学术研究，研究内容几乎涉及可能影响职业成功的各种因素：①心理因素：职业使命、自我效能、动机、人格特质等；②能力素质因素：职业胜任力、专业知识、技能等；③技巧策略因素：职业规划、目标设置、政治技巧等；④组织和社会因素：种族、组织性质、规模绩效、社会资本等。2001年Seibert等就在管理学国际权威学术期刊《美国管理学会学报》发表了有关《社会资本对职业生涯成功影响》的学术论文。2002年，在美国管理学年会，职业生涯成功曾作为专题讨论的内容而成为人们关注的焦点。

追求职业生涯成功既是每个人职业发展内心深处的渴望，也是职业生涯管理和开发理论研究的出发点和归宿。那么，取得职业成功的关键点在哪里？本书认为，我们应聚焦于人的心智模式。

2005年美国著名人力资源管理研究学者Pfeffer在国际权威学术期刊撰文指出，未来人力资源管理的趋势应聚焦于对雇员心智模式的诊断和变革上。心智模式应成为未来人力资源管理和开发理论研究和实践应用的前沿和关键问题。鉴于企业管理人员作为组织的中坚力量，比普通操作层员工具有更强的职业成功的动机，所以，本书研究选取了“企业管理人员”作为研究对象，探索“成长型心智模式”对职业生涯成功影响的内在机理，从而引发学者们对“雇员心智模式的变革与职业生涯发展问题”给予高度关注和加大研究力度，为企业员工追求职业生涯成功提供理论指导。

基于认知心理学的信息加工理论，心智模式是指人的一种动态的机能性认知模式或认知图示，一种用于观察、描述、解释和预测未来的心理机制，主要由“信念”和“思维方式”构成。而成长型心智模式是指潜藏于人们心中，一种处于开放状态、能动的，具有持续发展生命力的认知模式。本书通过实证研究表明，成长型心智模式对企业管理人员的职业成功有显著的正向影响。

鉴于人的心智模式受到社会习俗、文化传统、教育体制乃至政治、经济、科学、艺术等种种因素的影响，如果不进行自觉修炼，就会因心智模式的“删减、扭曲”的选择性过滤，形成许多习得性、非理性错误认知，从而使很多人的心智模式呈现封闭、被动、扭曲的“退化型”特征。这种“退化型心智模式”将会不断地使我们复制消极、错误的非理性信念和思维方式，复制颓废抑郁的心理情绪，复制错误的行为方式，最终不断地复制职业失败的人生模式。为此，本书第

七章系统阐述了成长型心智模式的修炼之道。第七章最有价值的地方在于，吸收了最新的积极心理学和具有实际操作与应用价值的NLP研究成果，从信念和正面思维两个方面阐述了心智模式的具体修炼方法和干预策略，如积极心理学开创者塞利格曼提出的“人类六大美德和24项优势”观点、习得性无助的防范措施；埃利斯提出的应该避免防范的人类“27大类非理性信念”、“ABCDEF”理性情绪行为疗法和实操性很强的“心理自助表”；国内研究NLP的实战派专家李中莹提出的改变信念系统的“换框法”等技巧，对我们如何塑造和完善自己的心智模式有着极其重要的实践价值。

本书第八章选取了乔布斯和力克作为案例剖析了其心智模式对其职业成功的影响机理和启示。乔布斯的职业发展几乎完美地呈现和对应了本书提出的职业成功的三条标准。当我们在惊叹乔布斯是一位伟大的企业家，在短短的生命中能够多次改变世界，获得世人的赞誉时，我们要问，是什么成就了乔布斯辉煌的一生？当无数的人把乔布斯视为天才的时候，笔者在冷静、理性地研读完乔布斯传记等著作后，发现这个观点是错的。视他为天才，便会惰化我们的心智，因为我们找到了一个无法学习和自我超越的理由！乔布斯与普通人最大的差距不是“天才脑细胞”，而是看待世界、企业、人生的方式即心智模式的与众不同。可以说，正是乔布斯卓越的成长型心智模式成就了他的一生。我们仅仅从乔布斯的经典语录就可见一斑：

“我坚信人不是宿命的而是意志自由的（人格哲学观）。”

“活着就是要改变世界，难道还有别的目的吗（终极人生观）？”

“我们是在创造伟大的产品，利润才是第二位的（企业使命观）。”

“成就一番伟业的唯一途径就是热爱自己的事业。如果你还没能找到让自己热爱的事业，继续寻找，不要放弃。做你所爱，听从内心的召唤（职业价值观与内在动机）！”

“记住自己即将死去是我一生中遇到的最重要方法。它帮我指明了生命中重要的选择。因为几乎所有的事情，包括所有的荣誉、所有的骄傲、所有的难堪和失败的恐惧，这些在死亡面前都不值一提。我看到留下的是真正重要的东西（死亡哲学）。”

“犯错误不等于错误。把错误当成一个警告而不是万劫不复的失败。从不犯错误意味着从来没有真正活过（正面思维方式）”等。

而一般的人和乔布斯的差异就在于我们的心智模式中蕴含的信念和思维方式

与乔布斯有着天壤之别。

多年来，在从事教学与科研的过程中，笔者出于因材施教的需要，每学期第一次开课就会让学生准备好简历，其中一栏要填写“人生理想、职业选择”等信息，可遗憾的是，几乎很难发现有类似于乔布斯的人生信念和职业信念等信息。绝大部分同学的职业生涯规划都是以世俗功利为导向，以“小我”、父母、家庭为中心的人生设计。这样的“小我”格局又如何能展开宏大的生命旅程呢？当我们走向社会，心智模式不是聚焦于仰望星空，而是俯首于眼前的日常生活世界的一地尘埃时，职业生涯的发展哪有持久的激情和动力呢？

选取澳大利亚籍著名残疾人励志演讲家、作家、企业家力克作为心智模式案例，其意义在于，通过这样一个鲜活真实的人，昭示我们：当你抱怨没有鞋的时候，还有人没有脚。而力克不但没有脚，连双手都没有，可是他却成功地做了这么多事情，是肢体健全的人也无法成就的。他就像一尊活的塑像，矗立在每一个相信坚韧并努力改变命运的人的心里。

力克正是凭着“成长型心智模式”，凭着崇高的“人生信念和正面思维”创造了生命的奇迹。

“我这个身体是上帝伟大奇妙的礼物。你所领受的祝福或许化了妆，甚至深藏于你自认为最严重的弱点之中。”

“上帝对每个人的生命确有计划。上帝使用我这个奇特的身体，并让我具备振奋人心、鼓舞心灵的能力。”

“知道真理，比拥有手脚更加重要。”

“我有权利过没有标签和限制的生活。”

“要成为‘可能主义者’。无论你的人生看起来多黑暗，请拓宽你的视野，看看有什么可能性。”

力克的案例启示我们：境无好坏，唯心所造。人生只在一念间，一念迷与悟，一念悲与喜，一念爱与恨，一念宽恕与报复，一念天堂与地狱。生命可以是一座玫瑰花园，也可以是尘世的地狱，全由你的心智模式决定。

每一个人来到世上，都是一场心灵的远征。漫漫人生路，又有多少人能够打开生命的“黑箱”，看清职场发展的真相：前进可能是在倒退，得到也许正是丧失，而放弃或许正是在收获，慢可能是快，守弱则是强健，痛苦即启动智慧。大音希声，大辩若讷，无为而为，祸福相依，其中的瞬间转化与灵动的奥妙正是一个人心智模式的精髓所在。当我们在追寻自己的梦想，攀登职业发展的“山峰”

时，往往使我们疲惫的不是远方的高山，遥远的路途；相反，可能是我们鞋里的一粒沙子，这或许就是我们心智模式中的一个“斑点”、一个“病毒”。因此，我们必须不断清理、变革自己的心智模式，使自己拥有一个强大的心灵：绝望之时能发现希望之火，怠惰软弱之时能咬牙坚守，痛苦之时能隐忍挺立，受到伤害之时能依然笑留他人，成功巅峰之时依然自明微不足道、轻如尘烟！心纳万境、无我独尊，粉身碎骨、吾心莫动。唯此，我们便可从容应对人生的风雨雷电。富贵犹尘沙，浮名也飞絮，唯有精神的自我超越才能与日月争辉。

“天空一无所有，为何给我安慰？”

上路吧，人生是一段未知的旅程，比结果更重要的是沿途的风景，即便我们在远征的途中倒下，刹那即是永恒！

内容摘要

追求职业生涯成功既是每个人内心深处的渴望，也是职业生涯管理理论研究的出发点和归宿。2002年，在美国管理学年会期间，职业生涯成功研究专题成为人们关注的焦点。2005年5月，美国的《组织行为学》杂志还集中发表了五位著名的职业生涯理论研究专家撰写的相关论文，并由此产生了广泛的影响。鉴于我国企业行业人力资源管理与开发的局限已成为我国企业可持续发展的“瓶颈”问题之一，本书以我国企业管理人员为研究对象，以心理学等相关理论为基础，试图探索具有能动作用、富有生命力的“成长型心智模式”的内涵和结构，并实证研究了其对职业生涯成功的影响。这对企业培养和吸引优秀管理人才，立足岗位实现职业生涯成功，确保所在行业可持续发展将具有重要的理论和实践意义。

本书首先回顾了心智模式和职业生涯成功理论研究的进展，并结合企业管理人员的特点进行了评述，重点是揭示了现有理论研究的不足之处。

其次，在对成长型心智模式概念内涵和职业生涯成功评价新标准理论逻辑推演的基础上，通过实证研究确立了企业管理人员成长型心智模式和职业生涯成功评价新标准的测量指标。

再次，根据成长型心智模式对职业生涯成功影响的理论推演和模型构建，提出了相关理论假设。并以企业管理人员为例，通过问卷调查，使用SPSS 15.0和Amos 7.0统计软件，严格依照实证研究程序，对相关理论假设进行了检验，并对结果进行了讨论，指出了本书的局限以及未来的研究方向。

最后，阐述了成长型心智模式的修炼方法与干预策略，并以乔布斯和力克的心智模式为案例，在深入剖析的基础上对其进行了分析，提出对企业管理人员的启示。

本书的研究结论主要有：

第一，企业管理人员成长型心智模式对职业生涯成功有显著的正向影响。企业管理人员成长型心智模式对职业生涯成功，包括“主观方面、客观方面和过

程（成长性）方面”均有很好的预测性。

第二，职业韧性在企业管理人员成长型心智模式和职业生涯成功之间发挥一定的中介作用。其一，企业管理人员职业价值观对他们的客观收入和晋升以及成长性的影响过程中，职业韧性发挥了部分中介作用。其二，企业管理人员的自我效能、思维方式对职业生涯客观、主观和过程成功的影响中职业韧性发挥了全部或部分中介作用。

本书的理论价值和创新之处主要有：

第一，提出了成长型心智模式新概念并开发了相应的测量量表。

本书从系统论和认知心理学的视角提出了成长型心智模式的概念，基于职业生涯成功的背景，揭示了其内涵结构由成长型“信念（自我效能、职业价值观）和思维方式”构成，并以企业管理人员为例，对此进行了实证检验，开发了成长型心智模式的测量量表，这就使心智模式理论的研究又向前推进了一步。为此，本书的研究不仅丰富了心智模式理论的内涵，凸显了其理论价值，而且更为重要的是增强了该理论的可操作性、解释力和预测力。

第二，探索和提出了职业生涯成功评价新标准。

本书在指出了以往职业生涯成功评价标准理论缺陷的基础上，首先进行了评价方法上的创新：职业生涯成功评价标准应从“主客二分”转变为“主客统一”；“外在社会比较”和“内在自我比较”相结合；“结果导向”和“过程导向”相结合。其次，我们在此基础上提出了新的职业生涯成功评价标准概念模型，即职业生涯成功评价新标准应包括“客观、主观和过程”三个方面，并以企业管理人员为例，开发了相应的测量量表。因此，本书提出的新的职业生涯成功评价标准概念模型比学术界过去既有的评价标准将具有更广泛的理论解释力，有效克服了旧的评价标准的片面性，这对于理论界进一步探索如何找到一个具有普遍意义的职业生涯成功评价标准具有一定的启示。

第三，实证研究并发现了企业管理人员成长型心智模式对职业生涯成功的作用机理。

本书首次从企业管理人员成长型心智模式的视角实证探索了其对职业生涯成功的作用机理，并发现职业韧性在企业管理人员成长型心智模式与职业生涯成功关系之间发挥了一定的中介作用。这表明，企业管理人员仅仅拥有成长型心智模式即具备良好的职业价值观、自我效能和思维方式还不够，还应具备职业韧性，这样才更有可能赢得职业生涯的成功。

第四，阐述了心智模式的修炼方法、步骤和关键干预策略。

本书在阐述了心智模式修炼方法、步骤的基础上，着重提出了具有可操作性的干预策略——消除习得性无助心理：乐观解释风格训练；归因训练：无助归因到期望归因；自我效能感训练；运用 NLP 技术重塑信念系统；理性情绪行为改变疗法。

目 录

第一章 绪论	001
第一节 研究背景和问题的提出	001
一、研究背景	001
二、研究问题的提出	003
第二节 研究目标、内容、意义和可能的创新点	005
一、研究目标	005
二、研究的主要内容	005
三、研究的意义	006
四、可能的创新点	009
第三节 研究方法与研究框架	010
一、研究方法	010
二、研究的技术路线和内容框架	010
第二章 理论基础与文献回顾评述	013
第一节 研究的理论基础	013
一、认知心理学	013
二、心理资本理论	016
三、心理韧性理论	017
四、职业生涯管理理论	021
第二节 心智模式理论研究回顾与评述	023
一、心智模式理论渊源	024
二、心智模式概念内涵的主要观点	026
三、心智模式形成的影响因素	035

四、心智模式的功能、效应、作用机理和探查技术	038
五、研究评述	043
第三节 职业生涯成功的研究回顾和评述	047
一、职业生涯与职业生涯管理理论回顾	047
二、职业生涯成功及其评价标准理论回顾	049
三、职业生涯成功的影响因素	054
四、研究评述	059
第四节 成长型心智模式对企业管理人员职业生涯成功影响的研究 回顾和评述	063
第三章 成长型心智模式内涵结构和量表开发	067
第一节 成长型心智模式概念模型推演	067
一、心智模式概念模型推演	067
二、成长型心智模式概念模型和测量指标	071
第二节 成长型心智模式问卷开发	079
一、预先质化研究	079
二、成长型心智模式量表的形成	080
第三节 成长型心智模式结构维度的提取和验证	083
一、探索性因子分析	083
二、验证性因子分析	085
三、结论与结果讨论	091
第四章 企业管理人员职业生涯成功新评价标准和测量指标	093
第一节 职业生涯成功评价方法和新标准	094
一、职业生涯成功评价方法创新	094
二、基于“成长性”视角的职业生涯成功评价新标准概念框架	095
第二节 职业生涯成功评价新标准测量指标及“成长性”评价指标	098
第五章 理论模型推演与假设构建	101
第一节 相关概念界定	101
一、成长型心智模式	101

二、自我效能信念	102
三、职业价值观念	103
四、正面思维方式	103
五、职业韧性	104
六、职业生涯成功	105
第二节 企业管理人员成长型心智模式对职业生涯成功的作用机理	105
一、成长型心智模式激发成就动机, 通过职业韧性实现职业 生涯成功	106
二、成长型心智模式和职业韧性共同促成人的职业生涯成功	109
三、企业管理人员要赢得职业生涯成功应具备成长型心智模式和 职业韧性	110
四、职业生涯管理模型为本书理论模型的构建提供了启示	111
第三节 职业韧性中介作用分析	112
一、职业韧性在企业管理人员成长型心智模式与职业生涯成功之间的 中介作用	112
二、职业韧性在企业管理人员成长型心智模式与职业生涯过程成功 之间的中介作用	113
三、职业韧性在企业管理人员成长型心智模式与职业生涯主观成功 之间的中介作用	114
四、职业韧性在企业管理人员成长型心智模式与职业生涯客观成功 之间的中介作用	116
五、理论模型和假设构建汇总	118
第六章 企业管理人员成长型心智模式和职业生涯成功实证研究	119
第一节 研究设计和方法	119
一、研究变量的选取和测量	119
二、问卷设计及预调研	121
三、资料来源和样本描述	126
四、主要研究方法	127
第二节 职业生涯成功过程标准、职业满意度和职业韧性检验	128
一、职业生涯成功过程标准(成长性)结构维度的提取和验证	128

二、职业满意度问卷的信度、效度检验	135
三、职业韧性问卷的信度、效度检验	136
第三节 研究假设检验	137
一、不同人口学变量成长型心智模式的差异研究	137
二、假设检验	140
三、实证研究结论与讨论	150
四、实证研究结论与启示	157
五、主要创新与贡献	159
六、局限性与未来展望	166
第七章 成长型心智模式修炼	169
第一节 成长型心智模式修炼目标和内容	169
一、修炼目标	169
二、修炼内容	169
第二节 成长型心智模式修炼方法、步骤和关键干预策略	196
一、成长型心智模式修炼方法和步骤	196
二、成长型心智模式修炼的关键干预策略	199
第八章 成长型心智模式案例分析与启示	233
第一节 乔布斯心智模式案例分析与启示	233
一、乔布斯人生风云历程	233
二、乔布斯卓越人格品质	247
三、乔布斯心智模式内涵特质分析	258
四、乔布斯心智模式的启示	260
第二节 力克心智模式案例分析与启示	261
一、力克的传奇人生历程	262
二、力克的卓越人格特质	267
三、力克的心智模式内涵特质分析	270
四、力克心智模式的启示	273

参考文献 275

 一、中文文献 275

 二、英文文献 277

后 记 285

第一章 绪 论

我国市场经济的建立催生了我国企业的快速发展。中国加入世界贸易组织后，我国企业的发展迎来了新的机遇，同时也面临着巨大的挑战。企业人力资源管理与开发的局限已成为我国企业进一步持续发展的“瓶颈”问题之一。探索、开发和完善人的心智模式，吸引、培育优秀的企业管理人才，立足岗位实现职业生生涯的成功，既是企业管理人员自我价值实现的一个途径，也是确保企业可持续繁荣发展的重要举措。

本章将主要阐述研究的选题背景和问题的提出，研究目标、内容、意义和可能的创新点，研究方法与研究框架。

第一节 研究背景和问题的提出

一、研究背景

中国加入世界贸易组织后，全球各大知名品牌企业抢滩中国市场，为我国企业的发展提供了新的机遇。目前我国企业主要从其数量、规模、档次等方面来看，已呈现出企业大国的态势。近年来，集团化的发展态势已经形成，实体集团、企业管理公司、企业联盟均发展迅猛，组建一批中西合璧、古今交融、品牌多元、管理统一的超级企业集团，打造“企业的航母”已成为我国企业未来的发展趋势。但如何从企业大国走向企业强国又面临着巨大的挑战。与国外的企业集团相比，我国企业除了在经营管理理念、服务质量上存在很大差距外，人力资源管理与开发问题业已成为持续发展和赢得竞争优势的“瓶颈”。我国企业发展存在人才的流动率和流失率过高的问题一直难以解决。“人是最宝贵的资源，是企业