

关注当下，追求卓越 ——正念干预工作倦怠的案例研究

王晓明 郝蓉霞 王润泽 韩述尧

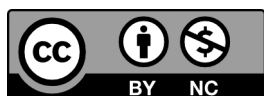
曲阜师范大学心理学院，曲阜

摘要 | 一名 33 岁未婚男性产品经理，因长期高强度工作压力、项目推进受阻及人际冲突陷入严重工作倦怠，表现为情绪耗竭、玩世不恭、个人成就感显著降低，伴随轻度焦虑，日常工作与睡眠受到明显影响，尝试自主调节后收效甚微。咨询以正念理论为指导，结合其工作场景与认知特点，制定并实施为期 8 周的个性化正念训练方案，通过建立信任关系、去自我中心认知调整、针对性倦怠干预及总结回顾四个阶段，开展每周 90 分钟的正念训练课程与每日 15 分钟的正念自主练习，同步补充正念相关理论知识。干预后，服务对象的中文版五因素正念量表得分从 95 分提升至 146 分，焦虑自评量表得分从 53.75 分降至 40 分，工作倦怠症状显著缓解，情绪调控能力与工作专注度明显提升，逐步修复自我价值认同并初步构建适应性应对系统。本案例证实了正念训练在缓解工作倦怠、改善职场心理状态中的有效性，为职场人群心理干预提供了可参考的实践路径。

关键词 | 工作倦怠；正念训练；案例

Copyright © 2025 by author (s) and SciScan Publishing Limited

This article is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/). <https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>



1 引言

2018 年中国人力资源开发网发布的《中国“工作倦怠指数”调查报告》显示：70% 的职场人士有轻微倦怠，13% 的人具有重度工作倦怠。2021 年的《2021 年中国职场人士工作倦怠现状调查报告》显示，在 1679 名中国职场人士工作倦怠现状的一项调查中，超过 60% 的被调查者表示，他们下班后感到精疲力竭、情绪衰竭。2022 年 1 月，在世界卫生组织更新的官方诊断手册中，职业倦怠被纳入《国际疾病分类》第 11 次修订本，由此可见工作倦怠已经成为普遍性问题。工作倦怠的影响主要表现在个人健康和工作两个方面。在个人健康层面，纵向研究表明工作倦怠可能会导致入睡困难（Patel et al.,

通讯作者：王晓明，曲阜师范大学心理学院，教授，研究方向：心理健康教育与管理。

文章引用：王晓明，郝蓉霞，王润泽，韩述尧. (2025). 关注当下，追求卓越——正念干预工作倦怠的案例研究. *心理咨询理论与实践*, 7(12), 918–928.

<https://doi.org/10.35534/tppc.0712102>

2018)、头痛、呼吸道(Yang & Hayes, 2020)和胃肠道感染问题(Kim et al., 2011),以及其他健康问题(Melamed et al., 2006),甚至有研究发现在45岁以下的员工中,工作倦怠可以预测更高的死亡率(Ahola et al., 2010);在工作层面,元分析发现工作倦怠可能会增加缺勤和请长期病假概率(Peterson et al., 2011),导致工作绩效显著降低,甚至离职(Swider & Zimmerman, 2010)。

2 个案基本情况

2.1 个案基本信息

陈先生,33岁,未婚,某大学硕士学历,在校期间专业成绩在全校前20%,毕业后拿到了某大厂的offer。来访者的身高在170~180cm之间,清瘦,发型短而利落,无明显稀疏,整体呈现“稍显成熟”的气质。皮肤较白,但面部散布痤疮,咨询过程中语速较快,信息输出密集,逻辑清晰;肢体语言较少,坐姿端正但偶有手指敲击桌面动作。

2.2 主诉

来访者主诉因长期高强度工作压力及人际冲突,陷入复合型工作倦怠,表现为持续的身心疲惫、易激惹与情绪耗竭,对工作逐渐产生疏离感与被动应付心态,伴随显著的自我价值否定与成就感丧失,近期因核心项目推进受阻,遭上级问责后症状加剧,虽尝试运动、社交等调节策略但收效甚微,现主动寻求专业干预,希望能够缓解工作压力,恢复之前精力充沛的状态,能更高效地面对工作,以实现更高的工作目标。

2.3 焦点事件

陈先生是一位产品经理,他以其敏锐的市场洞察力和出色的产品策划能力,在业界有着良好的口碑。然而,在2024年4月,他遇到了一个棘手的问题。

当时,陈先生正在负责一个新功能的开发工作。在一次项目会议上,他提出了一种创新性的解决方案,希望能够提升产品的用户体验。然而,他的同事小张持有不同意见,认为陈先生的方案过于冒险,可能会带来不必要的风险。两人就此展开了激烈的争论,难以达成共识。最终,在领导的调停下,他们采用了折中方案,并向上下游等各部门确定生产需求是否能够达到预期结果,各部门言辞含糊,但表现出正向态度。

在实际生产过程中,各部门均出现各种各样的问题,陈先生每天都在当“救火队员”,忙得脚不沾地,原有的工作流程和计划不断地被打乱,工作内容日益繁琐,工作时间不断拉长,甚至每天都生活在巨大的压力之下。陈先生对这段时间的工作状态表述为“就像是一只受惊的猫,听到消息弹出或者是电话声响就一个激灵,浑身紧绷”,甚至一度逃避工作电话和会议,日常生活也受到了很大影响,出现了拖延的症状,晚上睡眠情况也比较差,到达公司的时间越来越晚,下班时间也逐渐推迟。

陈先生在各种方法均无法解决的情况下,向上级求助,领导却说:“你当时为什么没有好好沟通,现在出了问题谁负责!”公司领导对此非常不满,在一场相对公开的大会上对陈先生进行问责,并要求

他尽快解决问题, 陈先生感觉不仅孤立无援, 甚至感到迷茫绝望。虽然在后续在其他领导的帮助下, 这件事情得以平稳收场, 但结果完全不如预期, 这对陈先生打击很大, 他开始怀疑自己的能力, 认为“自己被公司这个机器裹挟, 就像是一颗很小的螺丝钉, 对很多事情没有解决的能力, 只能按部就班地做一些常规的工作”。工作效率也大不如前, 难以集中注意力, 与同事沟通经常言辞激烈, 很多同事都逐渐躲着他走。陈先生晚上难以入睡, 内心总是非常焦虑。

2.4 评估

最近的体检报告显示, 陈先生的身体无明显器质性病变, 过去未曾服用过精神类药物, 家庭成员中无精神病史。

陈先生目前工作倦怠严重, 主要表现为: (1) 情绪耗竭: 日常感到焦虑、紧张, 情绪容易暴躁、易激惹, 身体疲倦, 身体有痛苦; (2) 玩世不恭: 刻意远离工作相关的事宜和同事, 并且伴有工作热情减退, 精力投入减少, 个体被动地完成工作、怀疑工作的意义、不关心自己的工作是否有贡献; (3) 个人成就感降低: 怀疑自己的工作能力, 对自己有负面评价, 怀疑工作意义。怀疑其可能存在较大的工作压力和轻度焦虑抑郁症状。

此后, 邀请陈先生使用量表对工作倦怠状态、焦虑和抑郁进行评估。结果表明, 陈先生的中文版一般工作倦怠量表得分高达 67 分 (总分 90 分, 分数越高表明倦怠越严重), 存在相对严重的工作倦怠。抑郁自评量表 (Self-rating depression scale, SDS) 得分为 52 分 (总分 80 分, 53 分以上为轻度抑郁), 在心理健康范围内, 未达到抑郁标准。焦虑自评量表 (Self-Rating Anxiety Scale) 得分为 53.75 分 (总分 80 分, 50 ~ 59 分为轻度焦虑, 60 ~ 69 为中度焦虑, 需要更专业的诊断), 在轻度焦虑范围内, 可以通过有知觉的自我调节、心理咨询等进行缓解。

综合以上信息评估, 目前陈先生无明显抑郁情况, 有轻度焦虑情况, 未达到病理性标准, 且有自主求助意愿, 在心理健康范围内, 但工作倦怠相对严重, 需要进行干预, 促进身心健康。

3 理论依据

Maslach 等人 (2001) 提出了更加精确的“工作倦怠”的定义: 工作倦怠是指由于工作上长期不断的压力, 且个体无法有效应对而导致的一种长期反应, 包括情绪衰竭 (emotional exhaustion), 玩世不恭 (cynicism) 和成就感低落 (reduced personal accomplishment) (Maslach et al., 2001)。其中, 情绪/身体疲惫是倦怠的核心组成部分 (Gustafsson et al., 2015)。

正念指“在此刻集中注意力的一种有目的的、非判断性的方法” (Kabat-Zinn, 2003)。既是一种集中注意的方法 (Baer, 2003), 又是一种包含自我意识的对此时此刻的态度 (Brown & Ryan, 2003; Teasdale et al., 2002), 或者是一系列与元认知、自我调节和包容接纳相关的心理过程 (Bishop et al., 2004; Tusaie & Edds, 2009), 是一种内在的能力, 可以通过基于正念练习培养 (Birrer et al., 2012), 目前已经广泛应用于临床 (汪芬, 黄宇霞, 2011; 熊韦锐, 于璐, 2011)。

正念对改善个体的积极情绪有显著影响, Aline 等人 (2014) 认为, 正念增强了对当前体验和情绪的关注, 这可能使个体有意识地调节自己的情绪 (Gustafsson et al., 2015; Schuman-Olivier et al., 2020;

Vago & Silbersweig, 2012），从而缓解工作倦怠带来的影响。通过正念训练，个体可以培养对当前工作状态的关注和接受，而不是过度关注工作的繁重和压力（Lomas et al., 2017），从而提高个体的工作表现。正念还可以通过自我意识、内在动机和自我调节，支持健康行为的改变，包括注意和认知控制、自我相关过程（如自我同情、内感受意识和反刍）（Britton et al., 2021），帮助个体更好地应对工作中的压力和挑战，提高工作满意度和幸福感，从而减少工作倦怠的产生（Hülsheger et al., 2013）。

4 咨询目标与计划

4.1 咨询目标

短期目标为：（1）缓解躯体化症状与情绪耗竭；（2）修复工作意义感与自我价值认同；（3）改善人际关系模式。

长期目标为：（1）构建适应性应对系统；（2）重塑职业身份认同；（3）预防复发与持续成长。

4.2 咨询计划

陈先生的工作倦怠源于多重因素的叠加与循环强化，一方面，长期重复机械的工作模式使其认知聚焦于工作压力与未来焦虑，逐渐忽略对自我状态的觉察，导致自我调节能力失衡；另一方面，工作引发的身体疲劳，被错误解读为负性情绪的产物，进一步加剧情绪耗竭，而其现有情绪调节模式已无法应对高压场景，表现出易激惹的状态。此外，认知偏差与情绪失控还延伸至人际互动，使其对同事采取回避态度、沟通时易情绪化，形成“压力累积—情绪失衡—人际障碍—倦怠加剧”的恶性循环。

正念训练的核心价值在于精准破解上述循环，其干预逻辑与陈先生的需求高度适配：其一，针对“过度关注压力与未来焦虑”的认知偏差，正念通过引导专注当下的练习（如正念呼吸、身体扫描），帮助其脱离对工作繁重性的过度思虑，将注意力锚定当前任务，减少反刍思维与情绪内耗（Lomas et al., 2017）；其二，针对情绪调节能力不足的问题，正念可提升元认知水平与情绪管理效能，帮助其理性区分生理疲劳与情绪反应，以去情绪化的方式进行认知重评，降低负面情绪对工作与人际的影响（Hülsheger et al., 2013; Bakker et al., 2014）；其三，针对工作意义感缺失与玩世不恭的状态，正念价值观练习能重构其对职业价值的认知（De Bruin et al., 2014），唤醒过往工作中的正向体验，而定力训练可增强注意力分配灵活性，提升执行功能，使其以更积极的态度投入工作；其四，针对人际互动障碍，元认知能力的提升与情绪调控的强化，能帮助其以客观视角看待同事的工作立场与分歧，减少易怒情绪的外溢，在理解与包容中改善人际联结，获取潜在的职场支持。

综上，正念训练通过“认知校准—情绪调节—价值重构—人际优化”的多层干预路径，直接回应陈先生工作倦怠的三维核心症状（情绪耗竭、个人成就感降低、玩世不恭），并且从根源上打破其倦怠循环，同时助力其实现自我成长，构建适配高压职场的心理韧性与应对系统。

5 咨询方案

为了解陈先生在后续训练中的效果，本次拟采用中文版五因素正念量表（Deng et al., 2011）测量陈

先生的正念水平, 发现其正念整体得分为 95 分 (总分为 195 分, 分数越高表明正念水平越高)。正念水平较低, 对于日常活动不敏感, 感知较弱, 当前会更多地将注意力集中于日常工作, 无法将其与日常生活分开, 压力长期维持在较高的水平。

本次正念训练参考《八周正念之旅》进行制定, 训练一共八周, 每周进行一次时长为 90min 的正念训练课程, 每周的作业内容都不同, 但周内每一天的作业内容是相同的, 要求陈先生每天至少进行 15min 的正念自主练习, 通过每周咨询时提交练习日志、线上打卡 (使用正念 App 记录时长, 觉心正念) 进行监督, 对未完成练习的情况进行原因分析, 调整练习难度或形式。此外, 结合陈先生的工作环境、工作特点, 对训练方案进行了改编, 改编部分主要是正念练习的部分。将相对复杂的练习替换为了对场地、环境要求相对较低的练习; 结合陈先生个人的认知水平, 以及自身成长性的需求, 补充了一些理论性的内容, 提供了更多心理学、正念、心理技能训练类的知识。

5.1 训练第一阶段: 建立关系, 介绍正念 (第一周与第二周)

以“一对一信任联结 + 个性化当下觉察”为核心, 构建安全、私密的咨询关系, 消除防御心理, 帮助陈先生掌握基础正念技巧, 打破工作压力带来的过度思虑与焦虑, 为后续干预铺垫基础。

第一周, 深度联结与正念初体验。信任构建 (25 分钟): 带领者披露专业背景与同类个案效果, 通过开放式提问, 引导陈先生梳理职场压力, 共情回应其感受, 共同确认保密、时间边界等咨询契约, 强化安全感。正念导入 (15 分钟): 结合其工作场景解释正念定义, 拆解“锚定当下”对缓解反刍与焦虑的作用, 引用相关研究增强适配性认知。正念呼吸练习 (30 分钟): 引导舒适坐姿, 分 5 分钟短练习 + 10 分钟完整练习, 个性化引导觉察呼吸, 及时肯定进步。反馈与练习布置 (20 分钟): 倾听练习感受并答疑, 布置每日 15 分钟呼吸练习及定制化日志记录。

第二周, 信任深化与觉察强化。练习反馈 (25 分钟): 针对性解决练习中断、焦虑等问题, 拆分练习时长, 强化积极体验。身体扫描练习 (35 分钟): 聚焦颈部、腰部等易紧张部位, 设计 3 分钟办公简化版技巧, 适配职场场景。职场场景模拟 (15 分钟): 还原高频压力场景, 引导先觉察情绪与身体反应再回应, 复盘差异。总结预告 (15 分钟): 梳理阶段成果, 预告“去自我中心”目标, 布置每日身体扫描练习及职场应用记录。

阶段预期效果, 建立深度信任, 陈先生愿充分披露困扰; 掌握两种正念技巧, 能独立完成练习并灵活应用; 即时焦虑与躯体紧绷感缓解, 初步脱离过度思虑。

5.2 训练第二阶段: 去自我中心 (第三周)

本阶段计划打破陈先生以自我为中心的认知惯性, 帮助其脱离工作倦怠的第一视角沉浸, 建立“第三视角”觉察能力, 以客观、非评判的态度看待自身状态、人际冲突与工作事件, 为后续倦怠维度针对性干预筑牢认知基础。

自我中心认知调整 (20 分钟): 通过一对一提问, 引导陈先生复盘焦点事件 (如方案争论、领导问责), 聚焦“当时只觉得自己委屈/无能”等自我中心想法, 带领其识别“过度聚焦自身感受而忽略多元视角”的认知特点, 举例说明: 同事反对可能是担心风险, 领导问责或源于项目压力, 拓宽认知边界。

正念练习：正念观察者（35分钟）：引导陈先生以“观察者”身份进行正念练习，先觉察呼吸稳定状态，再想象，跳出自身从旁观察自己面对工作倦怠的情绪、想法与行为，个性化引导“不批判‘这个想法不对’”，只如实记录‘他现在觉得无助’”，强化第三视角觉察。

职场场景第三视角模拟（20分钟）：还原“项目受阻被问责”“与同事意见分歧”场景，引导陈先生以第三视角描述事件。例如，陈先生面临项目问题，领导需推进结果，同事有不同顾虑。再分析自身反应的合理性与局限，打破非黑即白的自我中心判断。

总结与自主练习布置（15分钟）：梳理阶段核心，即“觉察≠认同”第三视角是看到更多可能性，布置每日15分钟正念观察者练习，记录1次职场事件中的第三视角分析，标注自身感受与客观视角差异。

阶段预期效果，能初步脱离自我沉浸，识别自身的自我中心认知倾向；可通过第三视角客观描述工作相关事件，减少对自身状态的过度评判；为后续针对性缓解情绪耗竭、提升成就感建立开放的认知态度。

5.3 训练第三阶段：工作倦怠干预（第四周至第七周）

本阶段聚焦工作倦怠的“情绪耗竭、个人成就感降低、玩世不恭”三维核心症状，通过个性化正念练习逐一突破，帮助陈先生缓解躯体疲劳与情绪内耗，重构工作价值认知，提升工作专注度与执行效能，建立对工作的开放接纳态度，从根源减轻倦怠症状。

第四周，情绪耗竭干预——正念瑜伽与当下觉察。症状梳理（15分钟）：引导陈先生复盘情绪紧绷、身体疲惫的具体场景，识别情绪耗竭的触发点与躯体反应，如呼吸急促、肩颈僵硬。正念瑜伽练习（50分钟）：选取适配办公人群的简易体式，猫牛式、婴儿式、坐姿扭转，结合呼吸引导，重点关注身体感受，引导“不评判疲劳状态，仅如实觉察并放松”，缓解久坐带来的躯体不适，转移对工作压力的过度关注。反刍思维干预（15分钟）：通过“念头标签法”练习——当出现工作永远做不完等负性想法时，标注这是反刍思维，温和拉回当下，减少情绪内耗。自主练习布置（10分钟）：每日15分钟正念瑜伽，记录情绪耗竭触发点及练习后的缓解程度。

第五周，个人成就感提升——正念价值观练习。价值澄清（20分钟）：通过一对一提问，引导陈先生梳理职业核心需求，链接过往工作中的高光时刻，唤醒正向体验。正念价值观冥想（40分钟）：引导其在冥想中聚焦自身职业价值，可视化工作对用户、团队的意义，重构对负面认知的解读，强化正性自我评价。小目标设定（20分钟）：结合工作实际制定可量化的微小目标，如本周完成1个功能优化方案。明确目标达成后的成就感来源，建立价值反馈闭环。自主练习布置（10分钟）：每日10分钟价值观冥想，记录当日工作中的小成就。

第六周，玩世不恭干预——定力练习。认知梳理（15分钟）：分析逃避工作，被动应付的背后原因，识别玩世不恭的认知根源。正念定力练习（50分钟）：采用“单点专注法”，以工作中的具体任务为焦点，引导排除干扰，仅关注当下操作步骤，训练注意力分配能力，提升执行功能。职场场景应用（20分钟）：模拟处理跨部门沟通需求场景，引导在干扰下保持专注，练习灵活切换注意力，不被负面情绪带偏。自主练习布置（5分钟）：每日15分钟任务专注练习，选择工作中的1项核心任务，专注完成片段并记录专注时长与感受。

第七周，综合整合与技巧强化。前三周练习反馈（20分钟）：复盘情绪、成就感、专注度的变化，

针对性调整练习方案。综合场景模拟（40分钟）：还原“项目推进受阻+同事意见分歧”复合场景，引导整合正念瑜伽、价值观冥想、定力练习的技巧，形成完整应对链条。自我调节策略总结（20分钟）：与陈先生共同梳理“倦怠触发—正念干预”的个性化流程，强化技巧应用熟练度。自主练习布置（10分钟）：每日15分钟综合练习，瑜伽5分钟+价值观冥想5分钟+定力练习5分钟，记录完整工作场景中的干预效果。

阶段预期效果，躯体疲劳与情绪紧绷感显著缓解，反刍思维减少，能快速识别并干预情绪内耗；重构工作价值认知，负面自我评价减少，对工作的正性认同提升；工作被动应付状态改善，专注度与执行效能提高，能以开放态度面对工作挑战与人际互动。

5.4 训练第四阶段：总结回顾（第八周）

总结回顾，对过往干预训练的内容进行整理。邀请陈先生对自己发生的改变做出分享，评估自己正念训练的效果。鼓励陈先生在正念训练结束后继续练习正念，提升正念的延续效果。

6 干预效果

将陈先生制定的干预目标分为短期与长期两类，通过正念训练及后续回访评估，各项目标均取得不同程度的达成。

6.1 咨询目标短期干预目标达成效果

短期干预核心目标为缓解躯体化症状与情绪耗竭、修复工作意义感与自我价值认同、改善人际关系模式，结合训练效果与回访结果，核心目标已显著达成。

6.1.1 躯体化症状与情绪耗竭有效缓解

正念训练显著提升了陈先生的元认知能力，使其获得更多可用认知资源并实现合理分配。这一能力提升帮助陈先生成功锚定当下，打破了负性认知循环，能够以去情绪化的理性态度解读工作中产生的身体疲劳，有效减少了躯体不适带来的困扰。同时，元认知能力的增强也助力其更好地管理自身情绪，降低了负面情绪的影响，从根源上缓解了情绪耗竭状态。量化评估结果进一步佐证了情绪改善成效：陈先生的焦虑自评量表得分从初始状态降至40分，焦虑水平明显降低并恢复至正常范围。

6.1.2 工作意义感与自我价值认同逐步修复

正念训练有效减少了陈先生对未来工作的焦虑感与错误预想，使其焦虑状态得到极大缓解，进而能够更专注于当下工作任务，工作态度更加端正。这种专注度的提升直接带动了工作表现的改善，而工作表现的提高又让陈先生获得了更多个人工作成就感，逐步修复了此前受损的工作意义感。同时，任务完成的成就感与情绪管理的掌控感相互叠加，进一步强化了其自我价值认同，契合了短期干预中重塑自我价值的核心诉求。

6.1.3 人际关系模式改善奠定基础

尽管回访中未直接提及人际关系的具体改善表现，但元认知能力的提升与情绪管理能力的增强，为后续人际关系模式的改善奠定了重要基础。陈先生能够理性调控情绪、减少负面情绪外溢，将更有利于

建立良性的人际互动，为该目标的持续达成提供了支撑。

6.2 长期干预目标达成进展

长期干预目标为构建适应性应对系统、重塑职业身份认同、预防复发与持续成长，结合当前训练效果，已为长期目标的实现奠定了关键基础。

6.2.1 适应性应对系统初步构建

元认知能力的提升是构建适应性应对系统的核心前提。陈先生通过正念训练掌握了“锚定当下、理性解读、情绪调控”的核心应对技巧，能够针对工作中的压力源（如身体疲劳、未来焦虑）采取合理的应对策略，而非陷入负性循环，标志着适应性应对系统已初步形成，为应对未来更复杂的工作与生活压力提供了有效支撑。

6.2.2 职业身份认同重塑稳步推进

工作表现的提高、工作成就感的增强及工作意义感的修复，共同推动了陈先生职业身份认同的重塑进程。正念训练帮助其从焦虑、迷茫的职业状态中走出来，重新建立了与工作的积极联结，对自身职业角色的认知更加清晰，为长期稳定的职业身份认同构建提供了有力保障。

6.2.3 预防复发与持续成长具备保障

量化评估结果显示，陈先生的中文版五因素正念量表得分为146分，正念水平明显提高。正念能力的固化的核心在于，使其能够持续运用训练中习得的认知与情绪管理技巧，及时识别并干预负性情绪与不良认知的萌芽，有效降低了焦虑复发及工作倦怠再次出现的风险。同时，元认知能力与情绪调控能力的提升是个人心理成长的重要体现，为其后续的持续成长提供了内在动力。需补充说明的是，初始评估中陈先生抑郁自评量表得分为52分，处于心理健康范围内未达抑郁标准，因此未进行后续复测，该维度未出现风险隐患。

综上，通过正念训练，陈先生的短期干预目标中，躯体化症状与情绪耗竭缓解、工作意义感与自我价值认同修复已显著达成；长期干预目标中，适应性应对系统初步构建，职业身份认同重塑与预防复发、持续成长的基础已牢固建立。量化评估数据与质性回访结果相互印证，表明正念训练精准契合了预设干预目标，干预效果显著且具备持续性。

7 讨论与总结

工作倦怠是一种由情绪耗竭、玩世不恭和个人成就感降低组成的综合征，工作倦怠问题越来越受到世人重视，世界卫生组织也在《国际疾病分类》（ICD-11）中将工作倦怠列为一种职业现象（Bakker et al., 2023）。研究表明正念能够降低倦怠水平。本案例以一名正在经历工作倦怠问题的员工为训练对象，以正念认知疗法为基础，采用了八周正念训练方法。得到了以下结论和反思成果。

第一，针对工作倦怠员工的八周正念训练是有效的。八周正念训练有效提升了受助者的正念水平，降低了工作倦怠水平，焦虑水平也有所下降。相较于其他的干预方法，正念训练也具有独特的优势。首先，正念训练施行方便、成本较低，非常简单易学，受助者只需要跟随指导语进行训练即可，而带领者也可以通过简单的培训，快速地投入正念训练的工作。并且正念训练对环境的要求相对较低，除通过线下训

练的方式外, 还可以通过线上训练进行; 正念训练不需要专门的材料, 经济成本和时间成本也比较低, 单次短时(15min)的正念训练也能够起效。其次, 正念训练见效快, 根据受助者的陈述, 在结束第一周的训练后, 他已经能够感觉到自己在工作时变得更加专注、能够更好地调节自己的情绪。最后, 本研究还计划对受助者进行跟踪随访, 以检验本次干预的长期效果, 随访结果表明, 陈先生在完成了八周的训练之后, 还进行了相当长时间的自主训练, 在自主训练时他已经不再需要指导语, 每天15min的正念训练能够很好地帮助其维持现有的状态。

第二, 正念训练存在一定局限性。首先, 尽管相对于其他干预方法, 正念的时间成本和学习难度较低, 但是在学习的前期仍需要员工每周投入一定的时间(90min)进行练习, 这可能会降低部分员工的参与意愿, 影响干预效果。对此, 本研究建议事先对员工的工作倦怠水平进行区分, 并且对参加训练的员给予奖励, 从而提升他们的参与意愿。其次, 正念训练是一种事后干预, 即对已经出现倦怠状态的员工进行干预, 并不能从根本上铲除导致工作倦怠的外部因素, 因此本研究建议将正念疗法与工作重塑、工作设计等方法结合, 从而达成事先预防和事后干预“双管齐下”的效果。最后, 研究表明对于不同人格的被试, 正念的效果有较大的差异, 由于正念强调“非评判”的态度, 这可能在一定程度上会导致特殊人格类型的被试降低正性情绪的体验, 对此本研究计划在未来的干预前, 先进行人格测验, 对于不适合正念训练的受助者, 制定特殊的训练方案, 提高正念中“关注当下”部分的训练, 减少“不做评价”部分的训练, 从而帮助其维持一种平衡状态。

参考文献

- [1] 汪芬, 黄宇霞. (2011). 正念的心理和脑机制. *心理科学进展*, 19(11), 1635-1644.
- [2] 熊韦锐, 于璐. (2011). 正念疗法——一种新的心理治疗方法. *医学与社会*, 24(1), 89-91.
- [3] Ahola, K., Väänänen, A., Koskinen, A., Kouvonen, A., & Shirom, A. (2010). Burnout as a predictor of all-cause mortality among industrial employees: A 10-year prospective register-linkage study. *Journal of Psychosomatic Research*, 69(1), 51-57.
- [4] Baer, R. A. (2003). Mindfulness training as a clinical intervention: A conceptual and empirical review. *Clinical Psychology: Science and Practice*, 10(2), 125-143.
- [5] Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. (2023). Job Demands-Resources Theory: Ten Years Later. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 10(1), 25-53.
- [6] Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. I. (2014). Burnout and Work Engagement: The JD-R Approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1(1), 389-411.
- [7] Birrer, D., Röthlin, P., & Morgan, G. (2012). Mindfulness to Enhance Athletic Performance: Theoretical Considerations and Possible Impact Mechanisms. *Mindfulness*, 3(3), 235-246.
- [8] Bishop, S. R., Lau, M., Shapiro, S., Carlson, L., Anderson, N. D., Carmody, J., ... & Devins, G. (2004). Mindfulness: A proposed operational definition. *Clinical Psychology: Science and Practice*, 11(3), 230-241.
- [9] Britton, W. B., Desbordes, G., Acabchuk, R., Peters, S., Lindahl, J. R., Canby, N. K., ... & Moitra, E. (2021). From Self-Esteem to Selflessness: An Evidence (Gap) Map of Self-Related Processes as Mechanisms of Mindfulness-Based Interventions. *Frontiers in Psychology*, 12, 730972.
- [10] 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.
- [11] De Bruin, E. I., Zijlstra, B. J. H., Geurtzen, N., Van Zundert, R. M. P., Van De Weijer–Bergsma, E., Hartman, E. E., ... & Bögels, S. M. (2014). Mindful Parenting Assessed Further: Psychometric Properties of the Dutch Version of the Interpersonal Mindfulness in Parenting Scale (IM–P). *Mindfulness*, 5(2), 200–212.
- [12] Deng, Y.–Q., Liu, X.–H., Rodriguez, M. A., & Xia, C.–Y. (2011). The Five Facet Mindfulness Questionnaire: Psychometric Properties of the Chinese Version. *Mindfulness*, 2(2), 123–128.
- [13] Gustafsson, H., Davis, P., Skoog, T., Kentta, G., & Haberl, P. (2015). Mindfulness and Its Relationship With Perceived Stress, Affect, and Burnout in Elite Junior Athletes. *Journal of Clinical Sport Psychology*, 9(3), 263–281.
- [14] Hülsheger, U. R., Alberts, H. J. E. M., Feinholdt, A., & Lang, J. W. B. (2013). Benefits of mindfulness at work: The role of mindfulness in emotion regulation, emotional exhaustion, and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 98(2), 310–325.
- [15] Kabat–Zinn, J. (2003). Mindfulness–based interventions in context: Past, present, and future. *Clinical Psychology: Science and Practice*, 10(2), 144–156.
- [16] Kim, H., Ji, J., & Kao, D. (2011). Burnout and Physical Health among Social Workers: A Three–Year Longitudinal Study. *Social Work*, 56(3), 258–268.
- [17] Lomas, T., Medina, J. C., Ivtzan, I., Rupprecht, S., Hart, R., & Eiroa–Orosa, F. J. (2017). The impact of mindfulness on well–being and performance in the workplace: An inclusive systematic review of the empirical literature. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 26(4), 492–513.
- [18] Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397–422.
- [19] Melamed, S., Shirom, A., Toker, S., & Shapira, I. (2006). Burnout and Risk of Type 2 Diabetes: A Prospective Study of Apparently Healthy Employed Persons. *Psychosomatic Medicine*, 68(6), 863–869.
- [20] Patel, R., Bachu, R., Adikey, A., Malik, M., & Shah, M. (2018). Factors Related to Physician Burnout and Its Consequences: A Review. *Behavioral Sciences*, 8(11), 98.
- [21] Peterson, U., Bergström, G., Demerouti, E., Gustavsson, P., Åsberg, M., & Nygren, Å. (2011). Burnout Levels and Self–Rated Health Prospectively Predict Future Long–Term Sickness Absence: A Study Among Female Health Professionals. *Journal of Occupational & Environmental Medicine*, 53(7), 788–793.
- [22] Schuman–Olivier, Z., Trombka, M., Lovas, D. A., Brewer, J. A., Vago, D. R., Gawande, R., ... & Fulwiler, C. (2020). Mindfulness and Behavior Change. *Harvard Review of Psychiatry*, 28(6), 371–394.
- [23] Swider, B. W., & Zimmerman, R. D. (2010). Born to burnout: A meta–analytic path model of personality, job burnout, and work outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 76(3), 487–506.
- [24] Teasdale, J. D., Moore, R. G., Hayhurst, H., Pope, M., Williams, S., & Segal, Z. V. (2002). Metacognitive awareness and prevention of relapse in depression: Empirical evidence. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 70(2), 275–287.
- [25] Tusaie, K., & Edds, K. (2009). Understanding and Integrating Mindfulness Into Psychiatric Mental Health Nursing Practice. *Archives of Psychiatric Nursing*, 23(5), 359–365.
- [26] 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.
- [27] Yang, Y., & Hayes, J. A. (2020). Causes and consequences of burnout among mental health professionals: A practice–oriented review of recent empirical literature. *Psychotherapy*, 57(3), 426–436.

Focus on the Present Moment, Strive for Excellence — A Case Study of Mindfulness Intervention for Job Burnout

Wang Xiaoming Hao Rongxia Wang Runze Han Shuyao

School of Psychology, Qufu Normal University, Qufu

Abstract: A 33-year-old unmarried male product manager became severely job-burned due to long-term high-intensity work pressure, hindered project progress, and interpersonal conflicts. His symptoms were characterized by emotional exhaustion, cynicism, and significantly reduced personal accomplishment, accompanied by mild anxiety. His daily work and sleep were noticeably affected, and self-initiated adjustment attempts yielded little effect. Guided by mindfulness theory, the consulting team developed and implemented an 8-week personalized mindfulness training program tailored to his work context and cognitive characteristics. The program consisted of four phases: establishing trust, decentering cognitive adjustment, targeted burnout intervention, and summary review. It included 90-minute weekly mindfulness training sessions, 15-minute daily mindfulness self-practice, and supplementary theoretical knowledge related to mindfulness. After the intervention, the participant's score on the Chinese version of the Five Facet Mindfulness Questionnaire (FFMQ) increased from 95 to 146, and his score on the Self-Rating Anxiety Scale (SAS) decreased from 53.75 to 40. His job burnout symptoms were significantly alleviated, with marked improvements in emotional regulation ability and work concentration. Additionally, his self-value recognition was gradually restored, and an adaptive coping system was initially established. This case confirms the effectiveness of mindfulness training in alleviating job burnout and improving workplace psychological states, providing a replicable practical pathway for psychological interventions among working populations.

Key words: Job burnout; Mindfulness training; Case