

DOI: 10.16538/j.cnki.fem.2018.11.008

自我差异视角下的职业生涯幸福感

朱琳娜, 翁清雄, 高永

(中国科学技术大学管理学院, 安徽合肥 230026)

摘要: 职业生涯幸福感概念的提出顺应了无边界职业生涯的发展趋势, 但该概念的理论内涵探究仍存在不足。本文在系统回顾职业生涯幸福感概念的基础上, 认为其与自我概念联系紧密, 因此选择从自我差异理论出发探究其变化的内在机理。通过结合自我差异和时间概念, 本文将自我差异类型细分为“同一自我内部差异”“真实自我—理想自我差异”“真实自我—应该自我差异”“理想自我—应该自我差异”和“假设自我差异”, 深入分析了个体职业生涯中的不同自我差异对职业生涯幸福感的影响及其在认知、情绪、动机和行为上的表现, 以此拓展职业生涯幸福感波动的内在机理, 弥补现有理论的不足, 并对相关领域的未来研究进行了展望。

关键词: 幸福感; 职业生涯幸福感; 自我差异; 情绪

中图分类号: F270 **文献标识码:** A **文章编号:** 1001-4950(2018)11-0101-15

一、引言

职业生涯幸福感(career well-being)最初是指与个体职业生涯相关的积极情感经历(Kidd, 2008), 后经发展被定义为以职业生涯发展为核心, 对自身职业经历、职业现状以及职业前景的主观评价和个体的综合情感体验(翁清雄和陈银龄, 2014)。早在二十世纪七八十年代, 心理学相关研究就明确指出职业生涯是个体生活不可或缺的一部分(Levinson, 1978; Snonnenfeld和Kotter, 1982), 职业生涯所带来的情感体验对个体的生活和工作都有着深远影响, 职业生涯幸福感高的人在工作 and 生活中更加努力、更富有激情(Rath和Harter, 2010)。可见职业生涯幸福感在个体的整体幸福感中发挥着重要作用。

现有研究讨论了职业生涯幸福感的定义、量表和前因后效。在前因后效分析上, 主要关注影响职业生涯幸福感的外在客观因素, 如职业转换、人际关系、工作角色等(Kidd, 2008; 翁清雄和陈银龄, 2014), 鲜有研究考虑职业生涯幸福感变化的内在机理。而职业生涯幸福感主要通过

收稿日期: 2017-01-04

基金项目: 国家自然科学基金资助面上项目(71373251); 国家自然科学基金优秀青年基金资助项目(71422014)

作者简介: 朱琳娜(1994—), 女, 中国科学技术大学管理学院博士研究生;

翁清雄(1981—), 男, 中国科学技术大学管理学院教授(通讯作者);

高永(1989—), 男, 中国科学技术大学管理学院博士研究生。

职业满意度(包括对职业生涯、职业进展、职业预期等的整体满意度)和职业困扰(包括职业决策不确定性、逃避职业生涯中的问题、逃避职业目标的设定等)进行测量(Creed和Blume, 2013;翁清雄和陈银龄, 2014),它的波动也是通过情绪表现的(Kidd, 2008),可见情绪在衡量职业生涯幸福感变化中发挥着重要作用,但对于情绪又是由何种内在因素触发的,目前尚缺乏系统的探究。现有研究单从职业经历影响情绪出发,忽略了职业生涯幸福感波动的心理过程。此外,幸福感本身是对自我的反映。在分析职业生涯幸福感变化时忽略内在心理机制,仅依赖于外界事物对幸福感进行评价,就仿佛视个体为感觉的运载工具,将身体与自我分离,忽视个体与世界、与自己所做的事情之间的关联(May, 1953)。因此,有必要系统分析职业生涯幸福感变化的内在机理。鉴于情绪是职业生涯幸福感概念的核心要素(Kidd, 2008)以及自我概念是个体情绪和感受的集合(Kessler, 2013),本文将从自我入手构建职业生涯幸福感波动的内在机理。

综合考虑,本文选择从自我差异的理论视角探讨职业生涯幸福感变化的内在机理。自我差异理论是关于三种不同自我概念“真实自我”“理想自我”“应该自我”之间的差异及其对个体情绪影响的理论(Higgins, 1987)。其中,自我概念可按照时间维度划分为过去自我、现在自我和未来自我(Obodaru, 2012)。这一划分可以理解为时间概念在自我差异理论中的表现。为了更加详细地探究职业生涯幸福感的内在变化机理,本文结合自我差异类型与时间概念,在拓展和丰富自我差异理论的基础上,讨论了个体在遇到不同自我差异时的职业生涯认知、情绪、动机和行为表现。

本文首先系统回顾了职业生涯幸福感的概念内涵,挖掘了其与自己概念的紧密联系。接着从自我差异理论入手,结合时间概念拓展了与职业生涯幸福感相关的自我差异类型,分析了不同自我差异类型对职业生涯幸福感的影响及其具体表现。

二、职业生涯幸福感与自我

(一)职业生涯幸福感概念梳理

积极情绪是幸福感的核心要素(Kitayama等, 2000)。作为幸福感的子概念,职业生涯幸福感与情绪也有着紧密联系。根据Kidd(2008)的研究,职业生涯幸福感与个体的积极情感密切相关,该概念的提出弥补了现有职业生涯理论对情绪研究的不足。职业生涯幸福感是个体对职业生涯的总体情感体验,涵盖了与重要职业经历(如职业转换、学习与发展、工作—家庭问题等)相关的各种情绪(Kidd, 2008)。职业经历带来的积极情绪会提高职业生涯幸福感,消极情绪则会降低职业生涯幸福感。举例来说,在职业转换过程中,个体获得了一个新的工作机遇并借此实现了学习一项技能的新目标,这能为个体带来积极的情感体验(如满足、欣喜等),职业生涯幸福感也会随之提高。可见情绪是职业生涯幸福感波动变化的重要诱因和表现形式。

此外,职业生涯幸福感不同于工作幸福感,它既考量个体当前的职业感受(Van Horn等, 2004),又考量过去的职业经历和未来的职业前景给个体带来的情感体验。职业生涯幸福感概念本身所指代的就是一个持续的过程,而非一个分离的结果(Kidd, 2008)。它不仅着眼于个体对目前所从事的工作或职业的感受体验,还包括个体对整个职业生涯、职业经历、职业过程等的综合情感体验(翁清雄和陈银龄, 2014)。此外,从职业生涯这一相关概念来看,其作为职业生涯幸福感这一概念的重要组成部分,被认为包含了个体一生中工作经历过的所有职业和职位(Super, 1980),其核心要素就是时间,它将个体从成年生活开始时的初始身份到最终形成的完整状态连接在一起(Arthur等, 1989),这就意味着要想了解个体的职业生涯幸福感,就要综合考虑个体已经经历、正在经历以及将要经历的所有职业经历。可以说,职业生涯幸福感是个体对有关过去职业经历(如高峰或低谷)、目前职业状态(如积极或消极)和未来职业发展前景(如

光明或暗淡)的多种情绪体验综合加工的结果。

(二)自我与职业生涯幸福感

自我(self)是影响个体幸福感的最主要因素,出现偏差的自我是个体幸福感的最大威胁(Rath和Harter,2010)。自我是了解人类行为、思想和感受的中心,自我概念包含着个体关于自我意识的总体感受和看法,它能够引导并组织人们去接收与自我相关的信息(Kessler,2013)。因此内在情绪感受是自我概念的一个重要方面,与此同时,情绪又是职业生涯幸福感概念的重要特征。由此推断职业生涯幸福感和自我有着密切联系。

“职业生涯”和“幸福感”这两个与职业生涯幸福感相关的概念也能进一步体现自我在职业生涯幸福感概念中的独特地位。就职业生涯来看,Super(1963)认为当个体达到成人期时其自我概念会逐步发展为职业生涯自我概念,即强调个体需要在职业中找到发展和实现自我的机会,他明确指出“职业生涯就是对自我的实践”。由此可以看出,自我在个体职业生涯幸福感的实现中扮演着重要角色。就幸福感来看,整体幸福感是个体对生活各个方面的整体评价,它与基于生活满意度的个人判断和情绪感受的评价等内容相关(Diener,2000;Ryan和Deci,2001)。这些评价和判断属于个体对外界的认知,而认知与情绪都依托于个体的自我意识。这就意味着自我在职业生涯幸福感这一概念中占据突出地位,并在外部因素影响内在情绪的过程中发挥重要作用。

自我在职业生涯幸福感概念中的突出表现,还依赖于两者都包含明显的时间概念。上文在探讨职业生涯幸福感是对整体职业生涯的评价时已经反映了这一点。就自我概念而言,早在20世纪80年代“自我”的概念就被加上了时间这个限定词,即“在时间上延展的自我”(temporally extended self),来强调自我概念具有时间延展性(Neisser,1988;Bluck,2017)。相关研究也从静态向动态角度转变。从时间关系的维度划分,自我可分为过去自我、现在自我和未来自我(Higgins,1987)。作为个体心理结构的核心,自我经历着从无到有、从模糊到清晰的过程,并会随着环境和个体的变化而改变(朱长征,2010)。这从侧面反映出自我是具有时间跨度的概念。由此可以看出,职业生涯幸福感和自我概念之间有很多共同之处,在探析职业生涯幸福感波动的内在机理时可以从自我概念相关理论入手。

三、自我差异:职业生涯幸福感波动的内在机理

基于职业生涯幸福感和自我的关系,该部分将从自我差异的视角探究职业生涯幸福感变化的内在机理,首先介绍自我差异对认知、情绪、动机和行为的影响,然后结合自我差异类型和时间概念,对职业生涯中的自我差异类型进行拓展和划分,具体分析与职业生涯相关的各类自我差异如何通过影响职业满意度和职业困扰而作用于职业生涯幸福感,并讨论个体在不同情境下职业生涯认知、情绪、动机和行为上的表现,整体框架见图1。

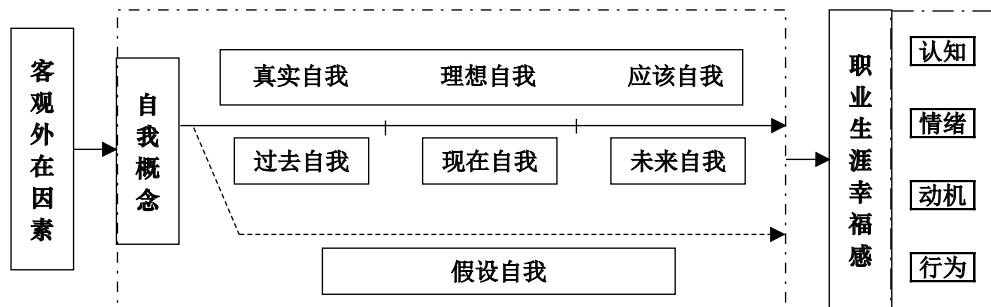


图1 自我差异视角下的职业生涯幸福感变化内在机理

(一)自我差异及其影响

自我差异理论从“个体自己”和“他人”两个视角出发,探讨“真实自我”与“应该自我”“理想自我”之间的差距以及这种差距带来的影响(Higgins, 1987)。考虑到职业生涯幸福感侧重的是内在自我感受,本文选择从个体自己的视角出发分析自我差异。其中,真实自我指代的是个体认为自己实际具备的特点;应该自我代表的是个体认为自己应尽的义务和应负的责任,这主要来源于个体认为别人对自己的看法和期望;理想自我是个体希望自己理想上能够具备的特点(Higgins, 1987; Stevens等, 2014)。基于Higgins的观点,该部分提出自我差异对个体的影响主要表现在认知、情绪、动机和行为上。

1. 认知。自我差异建立在个体对不同自我以及不同自我之间差异的认识上,这一认识会影响到人们对自身和环境的认知。很多关于自我差异的研究都将认知视为一个重要研究点,认为自我差异与认知有着密切联系。譬如,通过自我差异分析和判断自我评价和自我调节过程中的个体间差异(Stevens等, 2015),其中的自我评价和自我调节就属于认知范畴;再如,通过研究具体认知过程的“形式运算期”和“抽象推理”了解自我差异和情绪的关系等(Stevens等, 2014)。Higgins和Sorrentino(1986)曾明确指出自我差异涉及的是一种自我状态和另一种自我状态之间的关联,是一种认知结构。它会影响个体对相关事件的理解,包括重要性、可能性、对未来的意义和影响等(Higgins, 1989)。具体而言,个体在遇到与自我相关的经历时,会从自我差异的视角对该经历进行理解,包括该经历对个体内在自我是否重要,带来的自我差异能否缩小,是否会影响未来的自我发展等。因此自我差异本身是一种认知结构,同时又能够影响人们对事物、环境的认知和诠释。

2. 情绪。个体的自我概念是情绪产生的一个重要来源,而自我差异则源于个体不同自我概念之间的不一致或冲突(Higgins, 1987; Higgins, 1989)。令人不愉快的想法会自然而然地带来负面情绪,尤其是当这些不愉快的想法与自我相关时,其所带来的负面情绪会更加明显(Higgins, 1989)。因此,个体内部的自我差异会带来情绪上的变化,尤其是负面情绪的出现。很多研究都针对自我差异与情绪之间的关系进行过讨论,深入探究过自我差异理论的情绪效应,并认为真实自我—理想自我差异主要会带来沮丧类情绪,如羞耻、失望、挫折感;真实自我—应该自我差异则主要与焦虑类情绪相关(Hardin和Lakin, 2009; Phillips和Silvia, 2010)。由此可见,情绪是自我差异影响个体的重要体现。

3. 动机和行为。自我差异不仅会影响人们的认知和情绪,还会影响人们的动机和后续行为。自我差异理论本身就包含了与动机相关的假设,人们在意识到真实生活中的自我和理想/应该自我有差异时,他们很容易因此感到不安,这种心理上的压力会促使他们采取措施缩小差距,这也就是自我差异对动机和行为的影响(Higgins, 1989)。应该自我和理想自我作为人们的义务责任和理想愿望的代表,是人们动机产生的重要来源,都可以看作人们想要实现的目标。所有目标导向的行为都会受到预防系统和促进系统的监管,促使人们最大限度地实现积极结果、减少负面结果(Stevens等, 2015)。个体在意识到不同自我之间的差异时,会产生动力尽量缩小真实自我和应该自我、理想自我之间的差距,力求将真实自我带入能实现未来积极自我状态的发展轨道。受到这一推动力的作用,个体会产生各种后续行为来实现目标。在以学生为样本的研究中,个体在意识到不同自我之间差异大时,会更更多地采取逃避的应对方式(Poon和Lau, 1999),而当差异不太大时,个体会更多地将注意力放在差异本身,并产生相应的激励行为(Markus和Wurf, 1987)。这一发现同样适用于更加广泛的群体,即自我差异对动机和行为的影响会因差异程度的不同而变化。倘若真实自我和理想自我差距过大,即在目前真实自我的基础上,个体所追求的理想自我远远超过自己的能力范畴,自我差异就更可能会打消人们的积极

性,促使人们调整目标亦或是消极对待与这一自我差异相关的事件。反之,个体则会有更强的动力去缩小自我差异,表现出更加积极的态度,主动寻找各种途径和方法去实现目标。因此自我差异会影响个体的动机和行为。

(二)职业生涯中的自我差异:职业生涯幸福感波动的表现

在Higgins(1987)的理论中,自我差异目前主要分为两种,即真实自我—理想自我差异和真实自我—应该自我差异,本文认为要想更深入地剖析职业生涯幸福感变化的内在机理,还应加入三种自我概念内部的差异、理想自我—应该自我差异以及Obodaru(2012)提到的假设自我带来的差异。因此该部分主要包括“同一自我内部差异”“真实自我—理想自我差异”“真实自我—应该自我差异”“理想自我—应该自我差异”和“假设自我差异”,并在这一分类的基础上结合时间概念,考虑过去、现在和未来的自我,细致讨论不同自我差异类型带来的影响。此外,该部分将Kidd(2008)提出的影响职业生涯幸福感的七个要素(职业转换、人际关系、与组织的关系、工作表现、目的性、学习与发展、工作—家庭关系)作为反映不同自我差异的职业经历,并在分析不同自我差异对职业生涯幸福感的影响时,选取部分要素进行情境描述以帮助理解。

1. 同一自我内部差异

真实自我、理想自我和应该自我的内部存在差异。这种差异既可能来源于概念本身的特征,也可能建立在它们与时间概念的关系上,即同一自我概念在不同时间段的差异。

(1)真实自我

真实自我是指个体自己具备的真实特征,在与时间概念的结合中可衍生出过去真实自我、过去预期自我、现在真实自我和未来可能自我。其中过去真实自我和现在真实自我都是由已经存在的个体特征组合成的,而过去预期自我和未来可能自我则分别是在前两者的基础上进行合理可靠推测形成的。虽然过去预期自我和未来可能自我所处时间段不同,但都可视为基于现有事实对未来的推断和预估,即Markus和Nurius(1986)提出的可能实现的自我,简称可能自我。虽然可能自我依赖于真实自我而产生,但它们相互区别、相互分离(Markus和Nurius,1986)。因此,真实自我内部差异主要以现在真实自我为参照对象来分析个体职业生涯幸福感和相关认知、情绪、行为等受到的影响。

第一,现在真实自我—过去真实自我差异。职业生涯中的现在真实自我和过去真实自我分别代表个体的现在职业状态和过去职业状态,是已经存在和曾经存在的职业特征。虽然现在真实自我建立在过去真实自我的基础上,但自我概念的更新、外部环境的变化和重大事件(如工作转换、婚姻状况、移民等)的发生都会导致这两者之间的明显差异(Demo,1992)。因此,现在真实自我—过去真实自我差异对个体职业生涯幸福感的影响可以从差异的方向和程度进行分析。

当现在真实自我—过去真实自我差异处于正向时,个体会感知到职业生涯的现在真实自我相较于过去有所进步,譬如职位升迁、薪水提高,这意味着个体在职业上的付出得到了正向反馈,他会认为自己过去的职业选择是正确的,职业生涯也较为顺利,自信心和职业满意度由此提高(Diener和Biswas-Diener,2002),职业生涯幸福感也会上升。在未来职业发展中他可能会继续沿用之前的方法去处理问题,对未来的可能自我有更高的期望,进而设立更高的目标。反之,当现在真实自我的水平低于过去真实自我的水平,即个体职业发展不进反退时,相关的认知、情绪、动机和行为都会转为负向消极,职业生涯幸福感也会降低。举例来说,某个体所在公司因为财政问题降低员工福利,他当前收入比以前低,但工作任务不减反增。这一差异会让个体感到更多的职业压力,职业满意度和职业生涯幸福感会下滑。反向的现在真实自我—过去真实自我差异会带来一系列消极行为,如消极怠工、离职、反生产行为等(Reybold,2005)。个体还可能降低对未来职业自我的要求,考虑职业转换。

现在真实自我—过去真实自我差异小也会影响职业生涯幸福感。以两者没有差异为例,在职业生涯中就代表个体的收入、职位、工作环境等稳定不变,相较于上述情况个体此时受到的影响相对较弱但仍需具体分析。倘若个体满足于过去的职业状态且在这段时间内没有采取明显的举措进行改变,个体的认知、情绪和行为受到的刺激就会较小,个体会以一种平和的心态看待这种稳定,满足于不变的职业状态且不会产生想要改变的需求;倘若个体不满意于过去职业生涯中的真实自我,在所经历的职业生涯中一直试图改变现状、提高自己,那么不明显的过去真实自我—现在真实自我差异就意味着对自己努力的否定,会给个体带来消极反馈,让他沮丧、无奈、焦虑,出现低职业满意度、低职业投入、高离职倾向等消极状态,进而影响到未来目标的设定和调整。个体可能会因此打消改变现状的念头,降低或改变目标。

第二,现在真实自我—过去预期自我差异。人们都习惯于对未来自我有所设想,倘若从过去真实自我的角度出发去设想未来,那么这一设想的未来就是现在,即现在真实自我所处的时间段。换个角度而言,现在真实自我—过去预期自我差异的评估就是个体通过回顾过去的自己对现在这个时间段自我的期望,来判断现在真实自我是否达到了过去预期自我的标准。

个体职业生涯中的现在真实自我和过去预期自我差异极小,可视为个体在过去的职业生涯中一直朝着自己的预想迈进,没有偏离轨迹,这会让个体感到心安和满足,职业生涯幸福感会保持在较高而又稳定的状态。同时个体会对自己的预期和推算感到自信,在未来的职业预想中也会更加坚定,并且会延续现在职业发展中的做法。当个体在真实自我低于过去预期自我且差距明显时,个体会感到失望和沮丧,会质疑自己的能力和过去的职业选择,职业压力变大,对未来的职业发展感到忧虑和彷徨,整体职业生涯幸福感会明显变低。与之相反,如果个体在真实自我的水平明显高于过去预期自我的水平,个体就会因为这种超预期的现实感到激动,对自己的能力充满信心,满意度和职业生涯幸福感会大幅上升,进而会设立更高的职业目标。但也有可能因此认为自己在目前所选的职业道路中大材小用,产生跳槽或职业转换的念头和行为,即过度胜任带来的低工作满意度、高离职倾向以及相关的离职行为和工作搜寻行为(Cable和Hendey, 2009; Maynard和Parfyonva, 2013)。

第三,现在真实自我—未来可能自我差异。职业生涯中的未来可能自我是依据现在真实自我推断的,因此无法对这两种自我状态进行差异比较,难以评估它们的差异对个体职业生涯认知、情绪、动机和行为的影响。此外,个体无法验证未来可能自我是否真的能够实现,所以该差异只能转化为现在真实自我—过去预期自我差异来讨论,相关论述见上文。

(2)理想自我

在自我差异理论中,理想自我指个体希望自己具备的特征,多与真实自我进行比较(Higgins, 1989),但实际上理想自我内部也会存在差异并影响职业生涯幸福感。本文分两点来讨论职业生涯中的理想自我内部差异对职业生涯幸福感的影响:一是不同时间段的理想自我差异;二是同一个体在职业生涯中扮演不同角色的理想自我之间的差异。

第一,不同时间段的理想自我差异。个体职业生涯中的理想自我会随着时间的变化而变化,因此过去、现在和未来的理想自我之间存在差异。职业生涯中的理想自我可以看作个体的职业目标和追求,在以下两种情形下会发生变化,并对个体职业生涯的认知、情绪、动机和行为产生不一样的影响:一种是个体实现了现阶段的职业目标,为了实现更高的职业追求而进行调整。譬如,某销售员将成为销售组长视为现阶段的职业目标(现在理想自我),并通过过去三年的努力被提拔到了该职位,那么他在后期就会将更高一级的职位作为追求目标(未来理想自我)。在个体看来这是自己的努力得到回报的一种象征,标志着自己在职业发展的道路中迈进了一步,这会提高他的职业满意度,增强他的信心,从心理上减轻他追求职业生涯理想自我的

压力,从而提高他的职业生涯幸福感。另一种情形是个体通过各种努力仍然实现不了当前职业生涯中的理想自我,故不得不进行调整,甚至降低理想自我的标准。在这种情况下,个体职业生涯中的现在理想自我可能会低于过去理想自我,或未来理想自我低于现在理想自我,甚至职业生涯理想自我持续下滑。举例来说,某个体可能最初的职业目标是成为大学老师(过去理想自我),但因为学历不够不得不降低追求,转而希望成为中学老师(现在理想自我),但又因为考证失败正在考虑是否放弃这一职业道路。这种差异可视为职业妥协的产物,它会导致低满意度和幸福感(Lord等,2010),个体会觉得理想职业目标遭到了破坏,产生多种消极情绪如悲伤、压力和不满(MacGeorge等,2007;Carver和Connor-Smith,2010),这种挫败感会使个体质疑自己的能力,即使选择了一条职业道路,也很难有高职业满意度,职业生涯幸福感会整体偏低。

第二,角色扮演中的理想自我差异。在职业生涯中,每个个体都扮演着多种多样的角色,每种角色都有相对应的理想自我,它们之间往往存在区别甚至冲突,这会影响到个体的职业生涯幸福感。在职业发展中,人们会扮演诸如子女、学生、伴侣、父母、员工等多重角色,这些角色存在的意义在于人们赋予它的期望(Super,1980)。同样,每种角色都有相应的理想自我,如个体在工作中是一位领导,在家庭中是一位父亲,这两种角色都会出现在职业生涯中,并且有着不同的理想自我。从企业领导的角度出发,他希望自己能够投入更多的精力和时间促进企业发展,而作为父亲,他希望花更多的时间陪伴孩子,二者之间的冲突既可以看作工作—家庭冲突,又可以从更深的层面视为个体职业生涯不同角色的理想自我之间的差异。在职业生涯中,个体经常会因为无法在各种角色的理想自我中面面俱到而感到焦虑、愧疚、不安,难以做出选择,压力倍增,职业满意度下滑,职业生涯幸福感随之变低。

同一角色下的理想自我也会出现差异,在这种情况下,个体的理想自我类似于职业生涯中扮演某一角色时所追求的目标。当个体的目标选择不够清晰,无法明确自己的理想自我时,就会出现多种理想自我的冲突。以个体在企业中的身份为例,一方面他希望自己能在职业道路上建立好的人际关系,受同事欢迎,这需要他抽出额外的时间和精力去帮助他人、组织活动等;另一方面他希望能够尽快获得职位的升迁和薪资的上涨,这要求他在岗位竞争、绩效评估上有突出优势,在发展中只能注重能力和专业技能的提升,甚至让他觉得自己即使可以帮助别人也要尽量收敛。二者之间的矛盾体现的就是职业生涯中同一角色不同理想自我的差异,这样的差异会让个体感到不知所措,产生巨大的心理矛盾,影响个体在职业生涯中的决策,尤其是对整个职业生涯的感受,进而导致职业生涯幸福感的降低。此外,这种差异最典型的例子就是职业未决,也就是无法建立起一个稳定、独立、积极的职业自我,这会导致高强度的心理压力和焦虑情绪(Meldahl和Muchinsky,1997;Saka和Gati,2007)。

(3)应该自我

应该自我内在差异一方面可以从它的定义入手,分析个体身边重要的人对自己的不同期望之间的冲突和差异;另一方面需要结合时间概念,分析不同时间段的应该自我之间的差异。

第一,多方要求的应该自我差异。应该自我是指个体认为他人觉得自己应该具备的特征和能力,它的一个重要特征就是他人观点(Higgins,1987)。其中他人多指对个体而言重要的人,如父母、伴侣、子女、领导等(Higgins,1989),他们会对个体职业生涯中的应该自我抱有不同的要求或期望。譬如组织中的女员工请分产假可能被上级视为反生产行为,甚至影响晋升,但她们的家人都希望她们能够尽早生育下一代,多花时间照顾小孩,个体可能会因此产生愧疚等情绪(Forster,2001)。多方要求的应该自我差异类似于上述不同角色带来的理想自我差异,只不过这种对角色的期望来自于他人而不是自己(Super,1980),因此这两种差异对认知、情绪和行为的影响较为相似,唯一不同的是应该自我差异主要带来焦虑类情绪,如愧疚、不安、恐慌等

(Higgins, 1987)。具体来说,多方要求的不同应该自我之间的差异会使得个体难以做出取舍,感到为难,因无法同时迎合多方期望而感到焦虑、愧疚、不知所措,这种难以统一的问题带来的压力会让个体认为自己的职业生涯和发展受到限制,不能自主发挥,处于被动局面,从而产生消极心态,职业生涯幸福感降低。

第二,现在应该自我—未来应该自我差异。不同时间段的应该自我差异包括过去应该自我—现在应该自我差异、过去应该自我—未来应该自我差异、现在应该自我—未来应该自我差异。但过去应该自我代表周围人对个体过去职业生涯的期望,随着时间的流逝和环境的变化,已不适用于现在和未来的个体。个体意识到的过去他人期望和现在自我是分离的,在这种情况下,即使他回顾过去自我,其关注点也主要是过去自我和现在自我的区别而不是他对过去自我的反应(Libby和Eibach, 2002)。因此,过去应该自我的影响无法作为比对标准来讨论职业生涯幸福感的波动,此处将重点放在现在应该自我—未来应该自我差异的影响上。

职业生涯中的现在应该自我是指个体认为他人希望当前职业生涯中的自己具备的特征,职业生涯中的未来应该自我是指个体认为他人会对未来职业生涯中的自己产生的期望和要求。需要注意,个体心中所认为的未来应该自我是从当前时间段出发考虑的,即个体在当前状态下想象出的他人对未来自己可能抱有的期望。当这两者之间差异明显时,个体职业生涯的认知感受在当下就会变化。举例来说,某女大学毕业生的父母一方面希望她能够一边工作一边考证,将主要时间放在提升能力上,为自己创造好的职业平台(现在应该自我),但另一方面又希望她能在最近两年找到合适的结婚对象(未来应该自我)。对于该女生而言,这两个时间段的应该自我都需要她现阶段的行动,需要花费的精力和时间存在明显冲突。在现在应该自我—未来应该自我差异的压力下,个体会感到无所适从,在职业决策上犹豫不决,职业压力变大,职业生涯幸福感降低。

2. 真实自我—理想自我差异

真实自我—理想自我差异在职业生涯中可理解为个体实际职业状态、职业能力等与理想职业追求(如职业发展目标、职业发展方向)之间的差异,两者会随着时间的变化而变化。该部分将这种自我差异类型和时间概念结合,具体分析同一时间段的真实自我和理想自我之间的差异以及不同时间段的真实自我和理想自我之间的差异对职业生涯幸福感的影响和具体表现。

(1) 同一时间段

第一,未来可能自我—未来理想自我差异。职业生涯中的未来可能自我是个体认为自己在未来可能实现或有能力实现的职业状态,未来理想自我是指个体未来的理想职业目标或状态,二者间的差异与个体职业能力评估、职业预期和发展前景有关。举例来说,某讲师希望十年内成为教授,但他通过评估学术成果、就职高校水平、教授评选要求,认为自己十年内只能达到副教授水平,职业理想自我标准很难达成。这一差异会导致个体认为自己没有能力在未来缩小可能自我和理想自我的差距,或不看好职业发展前景,出现消极的职业预期,自信心因此受到打击,追求和实现目标的积极性降低,在面临问题时易出现消极悲观的态度,认为职业道路不顺,前途不明朗。在这种情况下,个体职业困扰的程度会加大,职业满意度会降低,职业生涯幸福感也会下滑。

第二,现在真实自我—现在理想自我差异。现在真实自我、现在理想自我是已存在的自我状态,二者之间的明显差异可以等同于Higgins(1987)所说的积极结果的缺失。个体在职业生涯中遇到这一差异时,会认为自己的职业道路很难顺着自己的想法发展,自己所期望的事情(如涨薪、学习新技能、升迁)很难实现,易产生沮丧类情绪,如失望、抑郁、悲观等,职业满意度会因此降低,进而影响到职业生涯幸福感。相反,如果两者之间差异小,个体就能在职业发展中

实现自我统一,从而体会到积极的情绪和较高的幸福感(Kernis,2003)。

第三,过去真实自我—过去理想自我差异。个体在回顾与过去自我相关的差异时,习惯于将其与现在和未来的自我区分开,视为一个分离的部分,因此它很难直接影响个体的职业生感知。但考虑到自我概念的连续性,此处认为过去真实自我—过去理想自我差异可以通过影响上述两种差异类型间接作用于职业生涯幸福感。具体而言,如果过去阶段的真实自我—理想自我差异很明显,现阶段真实自我—理想自我差异也很明显,那么过去职业阶段的两种自我状态之间的明显差异就会强化个体现阶段自我差异带来的消极情绪,导致个体出现更强烈的负面情绪,职业满意度进一步下滑,职业生涯幸福感的波动也随之更加明显。如果过去阶段的真实自我—理想自我差异小于现阶段两者之间的差异,那就意味着个体的职业发展在走下坡路,即使现阶段情绪状态稳定,职业压力较小,个体也会因为这种趋势而受到影响,职业满意度下跌。若过去真实自我与理想自我的差异大于现阶段两者的差异,那就意味着个体的职业发展势头良好,这会缓解个体的职业压力,提高满意度和职业生涯幸福感。

(2)不同时间段

职业生涯中的理想自我会随着个体所处环境和阶段的变化而变化,过去真实自我和过去理想自我都处在已逝阶段且过去理想自我多为未实现的理想状态,同时相较于现在和未来的事件,人们对过去事件的掌控程度很低(Robinson和Ryff,1999),可以说过去真实自我和过去理想自我与其他阶段的这两种自我状态基本是隔绝开的,因此在此不做讨论。此外,跨时间段的两种自我概念之间不具有可比性,过去真实自我和将来理想自我差异也无需考虑在内。因此该部分主要分析以下几种情况带来的影响:

第一,现在真实自我—未来理想自我差异。现在真实自我是实现未来理想自我的基础。在职业生涯中个体要想了解自己未来是否能够达到某个标准或实现某个愿望,就会评估现阶段的自我能力和职业状态,即通过多种评估来分析自己的职业前景。其中,职业前景就是职业生涯中的未来理想自我,多种自我评估得到的就是职业生涯中的现在真实自我。二者的差异会明显影响个体的认知、情绪、动机和行为。当个体通过评估现在真实自我认为未来理想自我可以通过努力而实现时,他就会产生积极心理反应,通过多种努力,如技能学习、加强与组织的关系、制定计划等,来提高实现未来理想自我的可能性,缩小二者差距;当个体认为现在真实自我和将来理想自我差异过大时,他会认为努力难以得到回报,职业生涯发展走向不如意,从而感到焦虑并采取消极逃避的行为,如降低职业目标、放弃对职业理想自我的追求、转换职业选择等。这种打压个体积极性的差异会降低职业满意度,导致低职业生涯幸福感。

第二,过去预期自我—现在理想自我差异。过去预期自我是现在理想自我的基础,个体通过分析过去预期自我—现在理想自我差异可以更加清楚地判断已经经历的职业生涯的走向是否和自己期望的理想职业道路一致。具体而言,二者差异小意味着个体从中得到了积极反馈,认为自己在过去的职业生涯中有所收获,从而自信心增强,相关职业压力减轻,职业满意度提高,职业生涯幸福感也由此增强;二者差异大则意味着已经经历的职业生涯并没有朝着个体的理想状态发展,个体会认为职业走向有所偏差或自己的职业技能、水平不够,由此可能担心未来的职业发展态势,产生沮丧、焦虑、无奈等消极情绪,从而职业生涯幸福感下滑。

第三,未来可能自我—现在理想自我差异。促进未来可能自我形成的关键要素是现在理想自我。正是个体为实现自己现在想要实现的理想职业自我而不断付出的努力,最终促成了未来可能职业自我的状态,因此二者的差异是促进个体职业发展的重要动机。举例来说,某女银行职员现在的职业理想自我是平衡家庭和工作冲突,为此她可能会减少加班,花更多时间照顾家人,那么未来可能的职业自我状态就会逐渐变化,职业重心会向家庭转移。需要注意,以个体当

前的立场是无法判断未来可能自我的状态的,因此这一差异只对个体的动机和行为有影响。

3. 真实自我—应该自我差异

真实自我—应该自我差异是自我差异的另一个基本类别,在职业生涯中可以理解为个体实际的职业状态、职业选择、职业追求等与身边重要的人对自己的职业期望和要求(如职业、工作地点、工作投入时间)之间的差异,两者都会随着个体所处阶段的变化而变化。该部分结合时间概念,具体分析处在同一时间段的真实自我和应该自我之间的差异以及处在不同时间段的真实自我和应该自我之间的差异对职业生涯幸福感的影响以及具体表现。

(1)同一时间段

第一,未来可能自我—未来应该自我差异。未来应该自我是个体认为到了未来某个阶段周围重要的人希望自己能够具备的特质,联系到职业生涯中就是他人希望或者认为个体在未来某个职业阶段应该做的事情、实现的目标和达到的水平。较大的未来可能自我—未来应该自我差异意味着个体从当前到未来的职业走向和发展态势无法满足他人对自己的要求和期望,如某个体的丈夫希望能够在未来三年生育下一代,但该个体自己所在企业职位竞争激烈,工作任务重,每天都需要加班,无法满足丈夫的期望。在这种情况下,个体容易产生愧疚、不安、无奈等消极情绪,职业压力增加,职业生涯幸福感降低。当然个体也可能为了满足他人的要求和期望而转变职业,或换一个工作岗位,调整自己的职业状态和目标。

第二,现在真实自我—现在应该自我差异。该类型差异可等同于Higgins(1987)提到的消极结果。职业生涯中的现在真实自我是个体既定的职业状态,与现在应该自我差异明显意味着个体已形成的职业状态无法满足他人的期望和需求。个体这时会产生焦虑类情绪,如不安、自卑、羞愧等(Higgins,1987),职业满意度和职业生涯幸福感会随之下滑。

第三,过去真实自我—过去应该自我差异。过去真实自我—过去应该自我差异对职业生涯幸福感的影响就如同上述过去真实自我—过去理想自我差异带来的影响。它不会直接作用于个体的职业生涯感知和职业生涯幸福感,但过去的真实自我—应该自我差异会间接作用于这一差异类型在当前时间段的影响,具体表现与上述过去真实自我—过去理想自我差异相似。

(2)不同时间段

应该自我会随个体所处环境和发展阶段的变化而变化。与上述过去真实自我和过去理想自我相似,应该自我一旦变化,过去应该自我对当前个体的影响就变得微乎其微,因为他人过去的期望已经不适用于个体当前和未来的状况了。此外,跨时间段自我概念之间跨度太大,在此不做考虑。所以在讨论真实自我—应该自我差异的影响时,主要有以下几种情况:

第一,过去预期自我—现在应该自我差异。在个体职业生涯中,过去预期自我和现在应该自我之间的差异可以帮助个体评估经历过的职业道路与他人期望、要求之间的一致性。二者差异大表明个体已有的职业经历难以满足他人的要求和期望,此时个体会认为自己没有考虑他人感受或难以满足他人要求,容易产生羞愧、不安、自卑等消极情绪,职业满意度降低;二者差异小则表明个体经历过的职业道路符合他人的期望和要求,个体会面临较小的外界压力,多数情况下情绪感知也较为稳定。但如果个体在过去的职业道路上基本以他人观念(即应该自我)为导向而压抑自己本身的追求,那么即使两者差异小,个体也可能会感到莫名的束缚,觉得自己没有按照自己的想法选择职业、规划职业生涯等,这会影响到职业满意度和职业生涯幸福感。

第二,现在真实自我—未来应该自我差异。评估职业生涯中的现在真实自我—未来应该自我差异,主要看个体当前职业能力、职业状态等能否满足他人对其未来职业状态的期望和要求。举例来说,某政府单位基层员工的妻子认为该个体在未来五年应达到年薪10万元,但该个体当前年薪只有5万元,且他的业务能力不够,难以晋升。对该个体而言,现在真实自我—未来应该自我差异明显,但因为方向一致,个体可能会受激励,设立目标,通过其他方式达到年薪

10万元的要求,如学习专业技能、做兼职工作等。但个体也有可能因为这一明显的差异而感到羞愧、不安,职业压力增大,职业满意度下跌。尤其,当个体在真实自我和未来应该自我方向不一致时(如他人的期望是将更多的精力投入家庭,但自己只能兼顾工作和能力发展),个体的负面心理会更加突出,出现不自信、社会焦虑、神经衰弱等症状,甚至给他人留下拖拉、不靠谱的印象(Ferrari等,2007),职业生涯幸福感会严重下滑。

第三,未来可能自我—现在应该自我差异。除上文提到的现在理想自我是未来可能自我形成的重要导向外,现在应该自我也是个体形成未来可能自我的激励因素。因而在职业生涯中,两者之间的差异对个体的影响与未来可能自我—现在理想自我差异的影响类似,此处不做赘述。

4. 理想自我—应该自我差异

在Higgins的理论中理想自我和应该自我都是以真实自我为衡量标准进行比较的,但在职业生涯中也存在理想自我和应该自我无法统一的情况。这一差异同样会影响职业感知,导致职业生涯幸福感波动。在讨论该差异时,可忽略时间概念的影响。因为处在同一时间段的理想自我和应该自我之间的差异在过去、现在和未来所产生的效果是相似的,可以合并讨论;处在不同时间段的理想自我和应该自我没有可比性,应该自我和理想自我都只会在所处时间段发挥作用,两者所处时间段不同就没有交集,是无法进行比较的。以现在应该自我—未来理想自我差异为例,现在应该自我是个体认为现阶段他人希望或要求自己达到的职业状态,未来理想自我是个体希望自己未来可以实现的职业状态,两者是个体在不同阶段从不同角度得到的职业自我,没有可比较的内容,更无法对个体职业生涯中的认知、情绪、动机和行为产生影响。

在个体的职业生涯中,理想自我代表的是个体职业生涯、职业发展中的独立意愿,应该自我代表的是身边重要他人的观点,可理解为对个体职业生涯独立意愿的介入或干扰。举例来说,某个体在选择职业时更倾向于进入中外合资的私企,以寻找更多锻炼自己的机会,但他的父母希望他能够通过考公务员,进入政府机关,从事一份稳定轻松的工作。在这个例子中,理想自我就是进入私企发展职业生涯,应该自我就是从事稳定轻松的工作(如公务员)。个体一方面想追求自己理想中的职业道路,另一方面又不得不因为应该自我而产生妥协行为。在这种差异带来的职业困扰下,个体会感到左右为难,如果他只考虑职业生涯理想自我,他就会在后期的职业生涯中感到愧疚,甚至会感到持续的压力;如果他遵从应该自我,就意味着做出职业妥协,他可能从职业发展的初期就会感到不愉快,认为自己的职业目标受到限制,产生如无奈、不满等消极情绪(MacGeorge等,2007;Carver和Connor-Smith,2010),不能全身心地投入工作,无法获得令人满意的发展途径,职业满意度和幸福感也会持续走低(Lord等,2010)。因此,这种自我差异会对个体的职业生涯幸福感产生深远而巨大的影响。

5. 假设自我差异

自我不仅存在于现实中,还存在于人们的想象中,即“假设自我”,它会影响人们的情绪状态和现实生活(Higgins,1987;Obodaru,2012)。具体而言,某人在过去某个时间点面临A、B两个选择并选择了A,这个选择了A以后的自我就是“真实自我”;但他可能会回想曾经的选择并假想自己如果选择了B现在会是什么样子,这就是“假设自我”。虽然选择B之后的结果并不能改变真实情况且这一自我并不存在于现实中,但选择了A的“真实自我”和选择了B的“假设自我”之间会出现差异,这一差异会引起个体情绪和认知的变化,进而作用于职业生涯幸福感。如没有做某事而避开了不好结果时的庆幸,没有做某事而错失良机时的后悔与无奈等,都会让人对现实产生不同的感受,影响现实中的职业生涯幸福感。

假设自我是基于对曾经的选择或行为的假设而假想出的包含过去、现在和未来的可能自我(Obodaru,2012)。在职业生涯中,当假想出来的自我状态与真实自我之间出现显著差异时,个体对待职业生涯的态度就会受到影响,职业生涯幸福感也不例外。假设自我是个体职业生涯

发生改变的前因(Obodaru, 2012),整个假设自我都源自对过去选择的假想,因此主要和过去自我有关,且容易引起对假设自我思考的职业经历也多为职业选择、职业转换。在考虑假设自我对职业生涯幸福感的影响时,可将重点放在人们回顾曾经的选择时所产生的情绪上。

根据Feeney等(2005)的观点,当人们意识到起初他们如果做出不一样的决策,现在的状况会更好时,消极情绪“后悔”就会产生。在一项调查中,有62%的被调查者表明他们在回顾过去的决定并考虑那些潜在选择时会感到后悔(Festinger, 1964)。当个体因为考虑到假设自我而产生后悔情绪时,这一情绪就会引起一系列的消极状态,如悲伤、懊恼、盲目的渴求等(Landman, 1987),这样的状态会让个体进一步对过去的职业生涯感到懊恼,对当前的职业状态感到不满,对未来职业道路的走向感到焦虑和不安。但是,如果个体在回顾过去的职业道路时,对自己一路的选择并没有明显的后悔或遗憾,这种假设自我一般就不会出现。即使个体偶尔想到假设自我,带来的也多为低唤醒度的积极情绪,如平和。因此,职业生涯中假设自我的出现多源于与人们过去的职业选择等相关的纠结心理,并且大多会带来负面情绪,如后悔、懊恼、悲伤等,进而会削弱个体的职业生涯幸福感。

四、未来研究展望

本文在系统梳理职业生涯幸福感概念内涵的基础上,选择了自我差异理论视角,通过与时间概念结合拓展了与职业生涯相关的自我差异类型,探究了职业生涯幸福感波动的内在机理以及在个体认知、情绪、动机和行为上的表现。在此基础上,未来的研究可以考虑从以下几个方面展开:

第一,完善职业生涯幸福感的测量方法。虽然翁清雄和陈银龄(2014)对职业生涯幸福感量表进行了讨论,认为在Creed和Blume(2013)提出的职业满意度和职业困扰的基础上,可参照测量工作幸福感的态度、情感和行为三个方面,并加入职业倦怠、职业投入等对量表进行拓展,但考虑到职业生涯幸福感是幸福感概念的重要组成部分,在衡量人们的幸福感时,不仅要考虑与不同情绪相关的单个事件或经历,还要考虑人们对整个职业生涯的情绪感受,因此在开发职业生涯幸福感量表时也不能仅从分维度的角度进行考虑,还应从整体角度出发(Lyubomirsky和Lepper, 1999),具体可参考Lyubomirsky和Lepper(1999)提出的衡量主观幸福感的四个题项。此外,考虑到职业生涯幸福感是对整个职业生涯的评价,建议采用纵向研究方法,了解个体在不同职业经历的影响下,情绪的波动状况和对职业生涯的认知变化,这将有助于深入考察个体职业生涯幸福感的变化。

第二,根据社会比较理论,研究社会比较如何影响人们当前的职业生涯感知和职业决策。本文是基于自我差异理论来探讨不同的自我认知是如何影响个体职业生涯幸福感的,这是从个体对自身属性的主观判断和评价方面考虑的。而社会比较则是主体在确认了自己属性的基础上,借助与他人的比较进行再度确认,进而获得情感上的满足(Festinger, 1954)。未来的研究可以从社会比较理论入手,弥补仅从个体自我角度探讨职业生涯幸福感变化内在机理的不足。

第三,强化对“自我(如认知转变)”的分析探究。本文提到自我是个体行为、思想和情绪的集合,是人们提高精神追求和幸福感的一大要素,拥有不同自我的人其认知、价值观也会有所不同。因此,在面对同一工作时,不同自我会导致有些人将其当作工作(job),有些人却将其视为职业(career)甚至使命(calling)。这一认知差别会影响到满意度、幸福感、工作投入、绩效等。因此,职业领域对自我的研究值得进一步深入。

第四,在本文扩充自我差异类型的基础上,进一步思考可能出现的其他自我差异类型,界定和验证不同自我差异类型的区别。通过探究不同自我差异对个体影响的具体表现,运用实证、实验等方法清晰地界定多种自我差异类别之间的区别,以丰富自我差异理论。

主要参考文献

- [1]翁清雄, 陈银龄. 职业生涯幸福感概念介绍、理论框架构建与未来展望[J]. 外国经济与管理, 2014, (12): 56-63.
- [2]朱长征. 自我概念的特征分析[J]. 心理研究, 2010, (1): 16-20, 35.
- [3]Arthur M B, Hall D T, Lawrence B S. Generating new directions in career theory: The case for a transdisciplinary approach[A]. Arthur M B, Hall D T, Lawrence B S. Handbook of career theory[C]. Cambridge: Cambridge University Press, 1989.
- [4]Bluck S. Remember and review or forget and let go? Views from a functional approach to autobiographical memory[J]. The International Journal of Reminiscence and Life Review, 2017, 4(1): 3-7.
- [5]Cable D, Hendey D. What to do with the overqualified candidate[J]. Human Resources Magazine, 2009, 14(5): 8-9.
- [6]Carver C S, Connor-Smith J. Personality and coping[J]. Annual Review of Psychology, 2010, 61(1): 679-704.
- [7]Creed P A, Blume K. Compromise, well-being, and action behaviors in young adults in career transition[J]. Journal of Career Assessment, 2013, 21(1): 3-19.
- [8]Demo D H. The self-concept over time: Research issues and directions[J]. Annual Review of Sociology, 1992, 18(1): 303-326.
- [9]Diener E. Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index[J]. American Psychologist, 2000, 55(1): 34-43.
- [10]Diener E, Biswas-Diener R. Will money increase subjective well-being?[J]. Social Indicators Research, 2002, 57(2): 119-169.
- [11]Feeney A, Gardiner D R, Johnston K, et al. Is regret for inaction relatively self-enhancing?[J]. Applied Cognitive Psychology, 2005, 19(6): 761-777.
- [12]Ferrari J R, Driscoll M, Díaz-Morales J F. Examining the self of chronic procrastinators: Actual, ought, and undesired attributes[J]. Individual Differences Research, 2007, 5(2): 115-123.
- [13]Festinger L. A theory of social comparison processes[J]. Human Relations, 1954, 7(2): 117-140.
- [14]Festinger L. Conflict, decision and dissonance[M]. Stanford: Stanford University Press, 1964.
- [15]Forster N. A case study of women academics' views on equal opportunities, career prospects and work-family conflicts in a UK university[J]. Career Development International, 2001, 6(1): 28-38.
- [16]Hardin E E, Lakin J L. The integrated self-discrepancy index: A reliable and valid measure of self-discrepancies[J]. Journal of Personality Assessment, 2009, 91(3): 245-253.
- [17]Higgins E T, Bond R N, Klein R, et al. Self-discrepancies and emotional vulnerability: How magnitude, accessibility, and type of discrepancy influence affect[J]. Journal of Personality and Social Psychology, 1986, 51(1): 5-15.
- [18]Higgins E T, Sorrentino R M. Handbook of motivation and cognition: Foundations of social behavior, Vol. 2[M]. New York: Guilford Press, 1986.
- [19]Higgins E T. Self-discrepancy: A theory relating self and affect[J]. Psychological Review, 1987, 94(3): 319-340.
- [20]Higgins E T. Self-discrepancy theory: What patterns of self-beliefs cause people to suffer?[J]. Advances in Experimental Social Psychology, 1989, 22: 93-136.
- [21]Kernis M H. Toward a conceptualization of optimal self-esteem[J]. Psychological Inquiry, 2003, 14(1): 1-26.
- [22]Kessler E H. Encyclopedia of management theory[M]. New York: SAGE Publications, 2013.
- [23]Kidd J M. Exploring the components of career well-being and the emotions associated with significant career experiences[J]. Journal of Career Development, 2008, 35(2): 166-186.
- [24]Kitayama S, Markus H R, Kurokawa M. Culture, emotion, and well-being: Good feelings in Japan and the United States[J]. Cognition & Emotion, 2000, 14(1): 93-124.
- [25]Landman J. Regret: A theoretical and conceptual analysis[J]. Journal for the Theory of Social Behaviour, 1987, 17(2): 135-160.
- [26]Levinson D J. The seasons of a man's life[M]. New York: Random House Digital, Inc., 1978.
- [27]Libby L K, Eibach R P. Looking back in time: Self-concept change affects visual perspective in autobiographical memory[J]. Journal of Personality and Social Psychology, 2002, 82(2): 167-179.
- [28]Lord R G, Diefendorff J M, Schmidt A M, et al. Self-regulation at work[J]. Annual Review of Psychology, 2010, 61(1): 543-568.
- [29]Lyubomirsky S, Lepper H S. A measure of subjective happiness: Preliminary reliability and construct validation[J]. Social

- [Indicators Research](#), 1999, 46(2): 137-155.
- [30]MacGeorge E L, Samter W, Feng B, et al. After 9/11: Goal disruption, emotional support, and psychological health in a lower exposure sample[J]. [Health Communication](#), 2007, 21(1): 11-22.
- [31]Markus H, Nurius P. Possible selves[J]. [American Psychologist](#), 1986, 41(9): 954-969.
- [32]Markus H, Wurf E. The dynamic self-concept: A social psychological perspective[J]. [Annual Review of Psychology](#), 1987, 38(1): 299-337.
- [33]May R. Man's search for himself[M]. New York: The New American Library, 1953.
- [34]Maynard D C, Parfyonova N M. Perceived overqualification and withdrawal behaviours: Examining the roles of job attitudes and work values[J]. [Journal of Occupational and Organizational Psychology](#), 2013, 86(3): 435-455.
- [35]Meldahl J M, Muchinsky P M. The neurotic dimension of vocational indecision: Gender comparability?[J]. [Journal of Career Assessment](#), 1997, 5(3): 317-331.
- [36]Neisser U. Five kinds of self-knowledge[J]. [Philosophical Psychology](#), 1988, 1(1): 35-59.
- [37]Obodaru O. The self not taken: How alternative selves develop and how they influence our professional lives[J]. [Academy of Management Review](#), 2012, 37(1): 34-57.
- [38]Phillips A G, Silvia P J. Individual differences in self-discrepancies and emotional experience: Do distinct discrepancies predict distinct emotions?[J]. [Personality and Individual Differences](#), 2010, 49(2): 148-151.
- [39]Poon W T, Lau S. Coping with failure: Relationship with self-concept discrepancy and attributional style[J]. [The Journal of Social Psychology](#), 1999, 139(5): 639-653.
- [40]Rath T, Harter J K. Wellbeing: The five essential elements[M]. New York: Simon and Schuster, 2010.
- [41]Reybold L E. Surrendering the dream: Early career conflict and faculty dissatisfaction thresholds[J]. [Journal of Career Development](#), 2005, 32(2): 107-121.
- [42]Robinson M D, Ryff C D. The role of self-deception in perceptions of past, present, and future happiness[J]. [Personality and Social Psychology Bulletin](#), 1999, 25(5): 596-608.
- [43]Ryan R M, Deci E L. On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being[J]. [Annual Review of Psychology](#), 2001, 52(1): 141-166.
- [44]Saka N, Gati I. Emotional and personality-related aspects of persistent career decision-making difficulties[J]. [Journal of Vocational Behavior](#), 2007, 71(3): 340-358.
- [45]Sonnenfeld J, Kotter J P. The maturation of career theory[J]. [Human Relations](#), 1982, 35(1): 19-46.
- [46]Stevens E N, Lovejoy M C, Pittman L D. Understanding the relationship between actual: Ideal discrepancies and depressive symptoms: A developmental examination[J]. [Journal of Adolescence](#), 2014, 37(5): 612-621.
- [47]Stevens E N, Bardeen J R, Pittman L D, et al. The interactive effect of individual differences in goal strength and self-discrepancies: Examining negative affective outcomes[J]. [Journal of Social and Clinical Psychology](#), 2015, 34(2): 161-180.
- [48]Super D E. Self-concepts in vocational development[A]. Super D E, Starishevsky R, Matlin N, et al. Career development: Self-concept theory[C]. New York: College Entrance Examination Board, 1963.
- [49]Super D E. A life-span, life-space approach to career development[J]. [Journal of Vocational Behavior](#), 1980, 16(3): 282-298.
- [50]Van Horn J E, Taris T W, Schaufeli W B, et al. The structure of occupational well-being: A study among Dutch teachers[J]. [Journal of Occupational and Organizational Psychology](#), 2004, 77(3): 365-375.

Career Well-Being: An Analysis from the Perspective of Self-discrepancy Theory

Zhu Linna, Weng Qingxiong, Gao Yong

(School of Management, University of Science and Technology of China, Hefei 230026, China)

Summary: The proposition of career well-being concept follows the development trend of

boundaryless career era. This concept is based on one's intrinsic emotion and the change of career well-being is closely connected with one's psychological dynamics, but the relevant studies ignore the necessity to analyze and explore its internal mechanism. In the article, it first gives a systematic review of career well-being concept and proposes that this concept has a close connection with time. By analyzing the two relevant concepts of career well-being that are career and subjective well-being, this article points out that career well-being is the result of one's comprehensive feelings towards the past career experience, current career state and future career development. Based on that, it also discusses the relationship between self and career well-being concept, and emphasizes that self is embodied in the career well-being concept. Therefore, the following content starts with the self-discrepancy theory to explore the internal mechanism of career well-being. From the perspective of cognition, emotion, motivation and behavior, it first gives a general discussion on what specific forms people may have when their career well-being is influenced by self-discrepancy. In order to explore the internal mechanism of career well-being concept, it then combines the concept of time with actual self, ideal self and ought self to extend self-discrepancy theory types, and discusses how an individual's career well-being changes under the impact of different self-discrepancy types. There are five main sections. The first one is the discrepancy within each kind of self-state. The discussion is about how the discrepancy in actual self, ideal self and ought self affects career well-being separately, and it relies on two considerations. One is about the feature of time in self-concept and that requires considering the past, present and future self; the other is about the self-contained characteristics of actual self, ideal self and ought self. The second one is actual self-ideal self discrepancy. While exploring the details on how this kind of self-discrepancy affects career well-being, this section focuses on two situations. It involves the discrepancy between actual self and ideal self in the same time period (e.g. present actual self-present ideal self discrepancy) and the discrepancy between actual self and ideal self that situates in distinct time period (e.g. past anticipated self-present ideal self discrepancy). The third one is actual self-ought self discrepancy. The analysis about the impact of actual self-ought self discrepancy is similar to the one related to actual self-ideal self discrepancy. It contains the discrepancy between actual self and ought self in the same time period (e.g. future possible self-future ought self discrepancy) and the discrepancy between actual self and ought self in different time period (e.g. present actual self-future ought self discrepancy). The fourth one is ideal self-ought self discrepancy. Due to the characteristics of these two self states, this section takes the time concept away in the analysis of how the discrepancy between them can influence an individual's career well-being. The fifth one is the discrepancy caused by alternative self. Through taking a reference from Obodaru(2012), this section proposes that alternative self should be considered while discussing the internal mechanism of career well-being concept, as people's imagination towards their self state in the career also plays an important role in affecting their cognition, emotion, motivation and behavior (e.g. the negative emotion "regret"). Thus this article enriches the internal mechanism of career well-being concept and compensates to the deficiency of existed studies through extending the self-discrepancy theory. At the end of this article, it also gives prospects to the relevant research fields.

Key words: well-being; career well-being; self-discrepancy; emotion

(责任编辑:苏 宁)