

# 职业发展的整合理论述评<sup>X</sup>

龙立荣 方俐洛

(中国科学院心理研究所, 100101)

## 1 传统的职业理论的不足

职业理论试图解决职业选择过程、职业发展及变化轨迹、职业决策等问题。按照上述构想, 可以将已有的职业理论分成三类: 职业匹配论、职业发展论和职业决策论。然而, 从职业选择的实际来看, 每一个单独的理论似乎都不能解释职业选择及发展的全部。比如匹配论, 忽视社会、经济因素如性别、家庭社会经济地位、婚姻家庭、经济就业状况等的制约作用; 对心理与社会、经济因素的冲突, 缺乏考虑; 对于职业心理属性间的内在联系缺乏统一认识、整合。能否将心理、社会、经济等因素综合考虑, 动态地、合乎逻辑地解释人的职业选择现象的整个过程及机制, 是许多职业心理学家正在考虑的问题。将心理、社会、经济等融入职业理论, 并阐述其对职业选择和发展过程影响的, 有两种整合理论: 一是社会认知的职业理论(简称 SCCT); 二是发展系统理论(简称 DST)。

## 2 社会认知的职业理论

SCCT 强调个人) 环境相互作用的思想。现有理论倾向于将个人和环境变量看成特质、类型, 而社会认知理论注重

系统中动力学的、与情境有关的特征。由于特质、类型是相对普遍、稳定和持久的属性, 难于反映个人) 环境的相互作用的变化性特点, 这样会低估人的变化、发展和自我约束的能力。为了揭示个人、行为和环境间的双向的交互作用, SCCT 接受了 Bandura(1986) 的三因素的互为因果模型。这样, 个人的属性如内部认知、情感状态和身体属性, 外部环境因素, 外显行为都双向地相互影响。

SCCT 有三个核心因素: 自我效能、结果期待和个人目标。这三个概念是 SCCT 的基石, 是行使个人力量的主要机制。自我效能指人们对组织和实施要达到的行为结果的能力的信念。结果期待是个人对从事特定行为的结果的信念。自我效能是对能力的信念, 而结果期待是对从事某活动所想象的结果, 如受到奖励、对掌握了一种有挑战性的任务的骄傲。结果期待通过与自我效能相似的学习经验而获得, 如对他人的观察、对自己的活动产品的关注等。目标是从从事特定活动或影响某未来结果的决定者。通过对个人目标的设定, 人们组织、指导和维持自己的行为。目标是个人行使自己的力量的关键机制。尽管环境事件和个人的历史帮助塑造行为, 但它不是自动起作用, 而是通过人们的自我导向的目标激发起来的。

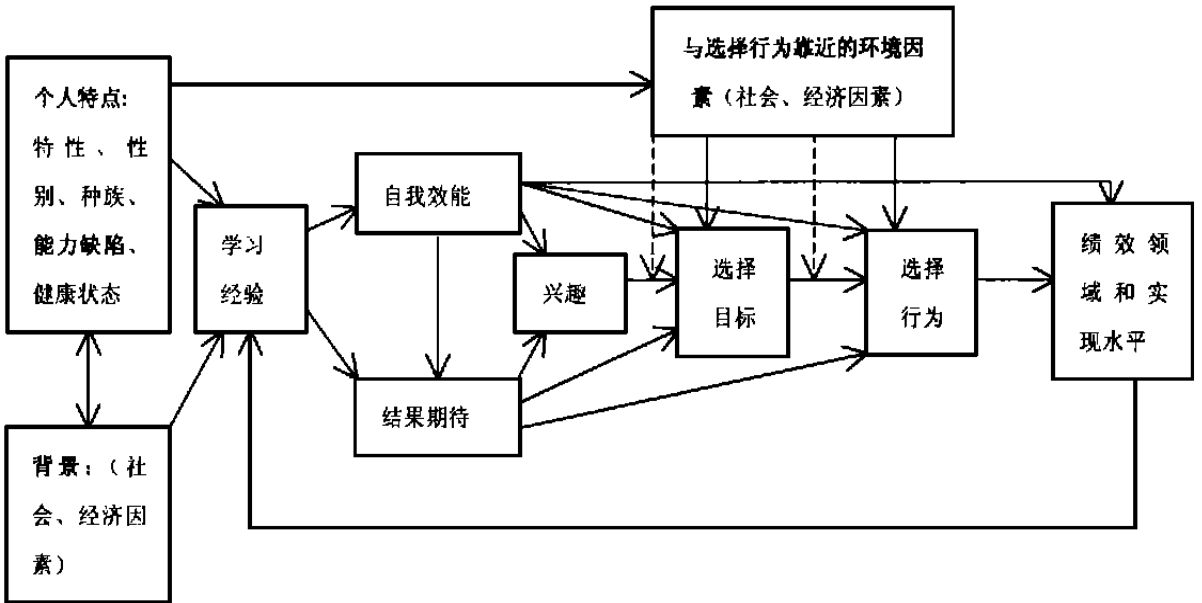


图 1 SCCT 理论的完整模型示意图

社会认知理论在行为的自我约束上,提出了在目标、自我效能和结果期待之间复杂的相互作用。比如目标影响自我效能的发展,反过来,自我效能和结果期待又影响目标的选择和努力。对上述关系的描述如图1所示。从该模型中可以看出,SCCT除了重视其三个基本概念外,也十分重视包容已有的理论成果,如心理因素(如兴趣、能力、价值观)、社会因素(如社会经济地位、性别、种族)、经济因素(如就业机会、培训机会等)的作用。

### 3 发展系统理论

发展系统理论的出发点与传统理论的差异体现在两个方面:一是更强调要解释每个人的、每一个具体的职业行为,而传统的理论则比较突出共同职业行为规律;二是所采用的方法论不同,传统理论注重科学研究范式,而整合理论突出个人范式,注重描述性、质的研究方法。

Ford和Lerner(1992)提出了发展系统理论(DST),该理论包含了两个子理论:一是个人的活动过程理论,主要思想体现在Ford(1987)的生活系统理论(简称LSF)中;二是个人活动的动力理论,体现在Ford(1992)提出的动机系统理论(简称MST)中。LSF注重个人功能和发展的整体性,将对人的-般特点的认识和特定个人特点的活动整合起来,认为没有对特定个人的准确认识,就不能形成有用的、关于职业发展阶段的认识。LSF的分析是建立在环境中的个人的方方面面,不只是特定的属性或过程。LSF将控制系统与人的行为类比,认为人的认知功能是一种有目的的、有约束的反应,控制着系统活动的功能。尽管人的行为是在特定环境下发生的,但个人的环境并不导致个人的行为模式。个人的环境会促进或限制人的可能的职业道路的发展。环境可为有些人提供有些道路和支持,而对另外一些人制造障碍。LSF认为,对个人组成部分反应的研究只有在进行中的行为)))环境模式的状态下才有意义。因为人们常常处于变化中,他们想要什么,他们预见和评价进展的方式,他们在行动时的情绪,他们的生物功能发挥的条件,他们作用的环境类型等等都在变化。如果忽视了这些功能,不可能完全理解人的行为。

MST的基本观点是:动机影响人们决定是否努力维持、恢复已有的状态,为新的、更高的结果而奋斗,但其作用不是直接的,它只是确认问题和机遇,但不解决这些问题;解决问题或把机遇变成现实是由技能、生物学和环境成分来完成的。Ford(1987)确定了三个动机成分:即个人目标、个人力量信念和情绪,并认为这三个成分在现实生活中是一起起作

用的。个人目标有两种主要的属性,即对所希望的结果的思考和指导起作用的各种个人成分,达到期待的结果,或避免不愿发生的结果。个人力量信念是指个人对自己是否有能力和机会达到某一目标或取得所需要的结果的-个人评价。它由能力信念和环境信念组成,在长期的目标达成中起作用。情绪在支持和促进达成理想的结果时具有激发能量的功能,在短期目标达成上起作用。

DST关心的是行为及行为模式的有效性,所谓有效性即有利于实现或促进朝职业相关的方向进步。对特定的行为情节有效的行为必须有朝向目标、直至达到目标的动机;必须有达到理想的结果所需的技能;个人的生物学系统必须支持行为情节的动机和技能;个人必须处于一种所谓的应答性环境,该环境有利于行为情节的成功。发展系统理论可用公式表示如下:

$$\text{成就或胜任} = \frac{\text{动机} @ \text{技能}}{\text{生物学因素}} @ \text{应答性环境}$$

DST认为,个人的职业发展方向是开放的、不可预测的,而且发展的道路在一生中会有显著的变化。

### 4 对职业的整合理论的评价

上述两种职业的整合理论分别从不同的角度对职业发展和选择过程进行了分析,其共同性体现在都强调发展的动力性、过程性、环境制约性、系统性,但SCCT以社会认知理论为依托,而DST则依据系统论的原理。

这两种理论的优点是:1)强调过程机制。强调对复杂的特质的形成及相互的交互作用,试图回答诸如职业目标是如何形成的?职业选择是如何作出的?2)突出连续性。将职业发展和变化看成是受主观和客观因素制约的连续过程。只有外界稳定,才会有个人职业的稳定,而当今社会的多变性则是许多传统理论难于解释的。3)强调动力性。如社会认知的职业理论强调自我效能、结果期待、目标等动力性很强的心理属性;发展系统理论则突出动机的作用,包括目标、个人力量和情绪。传统理论虽然也考虑诸如价值观,但对比较稳定的兴趣、能力等特质比较注重,而对动态性、变化性强调不够。4)突出环境等外部因素的作用。过去的职业理论,强调心理属性,而对社会经济因素相对考虑较少(除决策过程理论外)。这类理论的不足是:1)过于全面,虽然解释力强,但对变量间的相互关系的揭示不深入,如遇到决策时多个变量相互冲突,没有提供明确的解决办法。2)应用的可操作性弱。动机、目标确定等内容变化性大,主观性强。