

工作自我概念的界定、 测量及相关研究^{*}

张宝山,刘琳

(陕西师范大学 心理学院,陕西 西安 710061)

摘要:工作自我概念,也称为即刻的自我概念,是一系列持续活跃的、变化的、可获得的自我知识表征集,反映了自我概念的动态性和可延展性。文章梳理了工作自我概念的相关概念,并对其做出界定。总结了与工作自我概念相关的自我差异理论和检索竞争假说。通过工作自我概念引起的行为效应归纳出四类对工作自我概念的测量方法。并进一步梳理了目前工作自我概念的应用领域。基于以往的研究,本文提出工作自我概念的未来研究框架及趋势。

关键词:工作自我概念;自我概念;工作自我;检索竞争假说;自我差异理论

中图分类号:B848 **文献标识码:**A **文章编号:**1673-9841(2015)02-0089-11

自我在人格中处于核心地位,指一种独特的、持久的统一性身份,曾经被认为是心理学中“最难解的谜题”。系统论的观点认为,自我是一个开放的、多维度的系统^[1]。在自我这个系统中,最核心的内容是自我概念。自我概念是个体通过自我观察、分析外部活动及情境、社会比较等多种途径获得的对自己的生理状况、心理特征、社会属性等方面比较稳定的认识^[2]。伯恩斯在其《自我概念发展与教育》一书中,系统论述了自我概念的心理作用,提出自我概念具有三处功能:保持内在一致性、决定个人对经验怎样解释和决定人们的期望^[3]。

一、工作自我概念的提出

在过去的几十年里,心理学家对自我概念的观点发生了巨大的变化。早期,研究者们认为,自我概念是一个对自我的稳定、广义或平均的观点。但是这种原始的、未分化的结构并不能调节和反映行为的多样性。于是,研究者将自我概念看作是一个多层面的现象,是意象、图式、观念、原型、理论、目标和任务等的集合^[4]。Cantor等认为,自我概念的总体是相对稳定的,但是随着个体的成长和成熟,一些新的自我概念会增加进来。一旦某一确定的自我概念形成后,即使不经常激活,也不可能从自我概念集合中消失^[5]。Markus在提出自我图式理论之初认为,自我是以整体的方式表征的,个体总是在寻求一致性,并且积极地抵御那些挑战自我观念的信息。但是,Onorato等提出的自我分类理论表明,自我不是一个持久的人格结构,自我知觉是高度可变且由情境决定的^[6]。随后,自我图式理论者们也发现,自我是一个由复杂知识结构组成的庞大多面体,个人可以启动不同的子结构来应对具体情境的需求,个人在具体情境中提取的自我信念取决于与之相关的情境,自我

^{*} 收稿日期:2014-07-18

作者简介:张宝山,陕西师范大学心理学院,副教授。

基金项目:国家自然科学基金青年科学基金项目(31200778),项目负责人:张宝山;教育部人文社科项目(青年基金)(12YJC190039),项目负责人:张宝山。

概念也表现出具有延展性的一面^[7]。于是,Markus 等人提出了工作自我概念,来弥补自我图式理论在解释个体行为等方面的不足。也有人将其称为工作自我^[8],或者活跃的自我概念^[9]。

综上所述,自我概念的发展经历了由稳定性到动态性的变化。Markus 强调,自我概念既是稳定的,又是可延展的,只是一般描述的稳定性掩盖了自我概念局部的变化^[10]。也就是说,一个人的自我概念集合所包括的内容是相对稳定的,但是在不同的情境之下,发挥作用的自我概念并不完全相同,而是依据情境变化。

工作自我概念提出后,很快就得到了相关领域研究者的广泛关注。Markus 认为,工作自我概念受欢迎的原因有以下三点:第一,大量的研究表明,个体在判断、记忆和行为等各方面都受到他们当前可获得的思想、态度和信念的深刻影响^[4]。自我概念对人的影响无可厚非,但是只有那些从整体自我概念中分化出来的、与当前情境相关的工作自我概念才能对即刻的心理和行为活动产生作用。第二,对自我概念的这一理解与符号交互理论的观点相似,即不存在一个固定或稳定的自我,只有从个体的社会经验中构建出的当前的自我概念^[4]。符号交互理论认为,人对事物意义的理解可以随着社会互动的过程而发生改变,不是绝对不变的。社会情境具有符号的意义,而人所处的情境是时刻变化的,那么就需要不断变化的自我概念来解读社会情境这种符号。第三,工作自我概念这一概念使自我概念既具有稳定性,又具有可延展性^[4]。自我概念不再是单一的、笼统的整体,而是启动不同的子结构来应对情境的变化,这个子结构就是工作自我概念。同时,Markus 也提出,工作自我概念内容的不断变化具有重要意义,它对于个体的情绪调节、维护自尊以及随后的思维和行为都具有巨大的影响^[11]。

工作自我概念的提出已近三十年,但是国内对工作自我概念只有初步的介绍,目前还没有实质性的研究。本文在梳理国外关于工作自我概念理论和研究的基础上,简要介绍了研究者们对工作自我概念的界定及其所采用的测量方法,以及相关的理论基础。总结了与工作自我概念有关的研究领域,并且提出未来工作自我概念的研究框架。在理论方面,可以理清工作自我概念的研究,更加准确地解释个体行为的多样性。在实践方面,希望通过改变工作自我概念,可以帮助个体调节情绪、提高认知水平、促进人际交往等。

二、工作自我概念的界定

Oyserman 等提出,自我概念是包含内容、态度、评价判断等的认知结构,其作用是理解外部世界、关注个体目标以及保护个体的基本价值^[12-13]。虽然他们关注自我概念的结构方面,但是,很多研究者却关注内容和评价方面,包括人们描述自己哪些方面、如何评价自己等^[13]。同样,自我概念研究的巨大转变也发生在内容和结构两方面。在内容方面,之前认为自我概念是对自我的稳定的、广义的、平均的观点,但现在将自我概念看作是一个多层面的现象,是图式、观念、原型、理论和目标等的集合。在结构方面,之前认为自我概念是一个原始的、未经分化的结构,但现在将其看作是动态的、具有可延展性的结构^[4]。由此可见,可以从内容和结构两方面来理解工作自我概念。

从内容方面对工作自我概念进行界定一般都是强调由社会情境所诱导出的、占主导地位的自我表征。从内容方面对其界定的观点主要有三种:一种观点认为,工作自我概念,也称作即刻的自我概念,是一系列持续活跃的、变化的、可获得的自我知识表征集。个体自我概念的集合包括好的或坏的自我、希望或不希望成为的自我、理想自我和应该自我等^[14]。工作自我概念就是全部自我概念领域的一个子集,它的内容取决于特定时间下,由社会情境所激活的自我概念^[4]。第二种观点认为,工作自我概念是在核心自我概念中嵌入与当前社会背景有关的暂时的自我概念^[10]。Higgins 等提出长期可得性(chronically accessible)来形容个体的核心自我概念,这些核心自我概念对定义自我十分重要,因此它们是长期可得的^[15]。而其他自我概念的可得性则依据个体当下的情感和动机状态,以及当前占主导地位的社会情境而变化。第三种观点认为,工作自我概念与身份凸显

性之间的差异仅仅在于对同一对象从不同角度进行命名^[7]。在社会认知模型中,个体包含多重的身份,但是在任何特定时间下,只有一部分身份能够凸显出来^[16]。Lord 等认为工作自我概念的观点涉及在某一时刻个体的身份(或身份的结合)的凸显性,它包含三种类型的成分:自我观点、当前目标和可能自我。自我观点与当前的工作模型与对自己的评估有关,可能自我则代表个体努力争取的理想模型^[17-18]。

从结构方面对工作自我概念进行界定的观点则更多地倾向于认为工作自我概念和工作记忆一样是个动态的结构。如 Hinkley 等指出,工作自我概念是工作记忆的一个拓展概念,在自我这个动态的结构系统中,存在大量活跃自我概念,它们和个体的需要等一起在环境中扮演特殊的、短暂的线索功能。这一系统的功能是随时提取长时记忆中的内容来应对环境的变化^[19]。Conway 等指出,工作自我与工作记忆概念非常接近,只是工作自我局限于自传体记忆。工作自我与工作记忆有很明确的联系,工作记忆的核心部分是一系列调节其他运算系统的控制过程。根据这一观点,工作自我就是在相互联系的目标层级结构中形成工作记忆控制过程的一个子集,这个子集与自我知识有关,通过这个子集来控制认知,最终达到影响行为的目的^[8]。

从内容方面对工作自我概念的界定着重强调当前被激活的自我概念、自我表征,以及凸显的社会身份等。但是,并没有说明工作自我概念是如何形成的。而从结构方面对工作自我概念的界定表明工作自我概念是一个动态的认知结构,这个结构中储存的信息会对个体当前的行为有影响。

结合以往研究者从内容和结构两个视角对工作自我概念进行界定的观点,不难发现,工作自我概念可以被理解为自我概念集中此时此刻活跃的部分,也可以被看作是一个动态的认知结构,用来储存由社会环境等激活的自我概念。基于此,本文对工作自我概念做出如下界定:工作自我概念是储存与自我有关知识的一个动态结构,它的内容由社会情境和个人的情绪、动机状态等决定,是个体全部自我概念或身份的选择性表征;它的功能是提取与自我相关的信息来应对变化的情境。相较于以往单独从内容或结构视角理解工作自我概念界定的观点,这一定义存在着以下两点优势:第一,将内容和结构两方面整合起来界定工作自我概念,体现了由自我概念发展到工作自我概念的变化趋势。第二,强调了工作自我概念的功能,有助于解释跨情境的行为变化。

由此可见,工作自我概念与自我概念的区别在于,自我概念是一个庞大的集合,工作自我概念只是涉及到与当前情境等有关的一部分。从本质上讲,工作自我概念是理解自我概念的一种方式或理念。

三、工作自我概念的相关理论

既然工作自我概念是一个庞大的集合,与自我有关的知识、信念、态度等都储存在其中,那么在特定的时间和情境之下,哪些自我概念可以被提取出来,哪些自我概念被抑制而不能被激活呢?也就是说工作自我概念是如何呈现出来的。以往的研究者们提出自我差异和检索竞争假说两种理论有助于我们解释工作自我概念的本质及其所发生的变化。

(一)自我差异理论

Higgins 提出自我差异理论。该理论认为,个体的自我概念包括三个部分:现实自我、理想自我和应该自我。现实自我指个体自己或他人认为个体实际具备的特性的表征;理想自我指个体自己或他人希望个体理想上应具备的特性的表征;应该自我指个体自己或他人认为个体有义务或有责任应该具备的特性的表征。现实自我和理想自我之间的差异会诱发沮丧和失望;现实自我和应该自我之间的差异会诱发焦虑^[20]。理想自我和应该自我称为自我导向或自我标准,自我差异指现实自我与自我导向之间的差异。自我导向是引导现实自我的标准。当自我导向与现实自我有差异时,会产生减少差异的动机^[21]。随后,Higgins 提出调节性匹配理论,该理论指出个体有防护聚焦和提升聚焦两种动机倾向。防护聚焦指个体关注如何完成自己应尽的责任、义务,以避免惩罚、批

评。提升聚焦指个体关注如何实现自己的理想、抱负^[22]。Higgins 认为,对这两种动机进行调节与选择的过程可以消除自我差异,而在这一过程中起核心作用的是工作自我概念。当特定的社会情境或启动刺激诱发出的自我概念与个体对自我的一般认识有差异时,个体的工作自我概念就会发生作用,使个体朝着消除自我之间差异的趋势做出反应。此时,工作自我概念的作用是保持个体的内在一致性。例如,在 Markus 等的研究中,激活被试相似性(和他人的观点相似)的自我概念时,被试的反应不是证明这种相似性,而是提取与独特性(和他人的观点不同)相关的工作自我概念,通过反应来证明自己的独特性,消除了启动激活的自我与真实自我之间的差异^[10]。该理论具体内容如图 1 所示。

Higgins 的自我差异理论虽然解释了工作自我概念产生的原因,但是这个理论中没有提到哪些因素会影响工作自我概念的产生。而 Brewin 的检索竞争假说弥补了自我差异理论的不足之处。

(二)检索竞争假说

Brewin 提出检索竞争假说。该假说认为,自我表征包含语义记忆和情景记忆,以及希望的或害怕的特质等。在不同的社会情境下,表征之间相互竞争,从而产生不同的工作自我概念。除了提出表征之间通过竞争产生工作自我概念之外,该理论还详细论述了影响表征检索的四个因素:表征重复的频率和精确程度、特定检索线索、目标表征和其他竞争表征之间的差异、以及表征的效价。首先,对某一表征重复的频率更高或更详细时,表征的可得性会随之提高,从而成为工作自我概念的机率会更大。其次,当检索线索与长时记忆中储存的信息之间重叠越多时,被检索的可能性越大。再次,不同表征相互竞争时,目标表征和其他竞争表征之间的差异越大,竞争表征会被压抑,而目标表征更容易被检索。最后,在没有其他因素影响时,积极的记忆或表征享有优先被检索的优势^[23]。该理论具体内容如图 2 所示。

Brewin 的检索竞争假说不仅提出表征之间通过相互竞争产生工作自我概念,而且详细论述了影响工作自我概念产生的因素,有助于理解工作自我概念的产生过程。

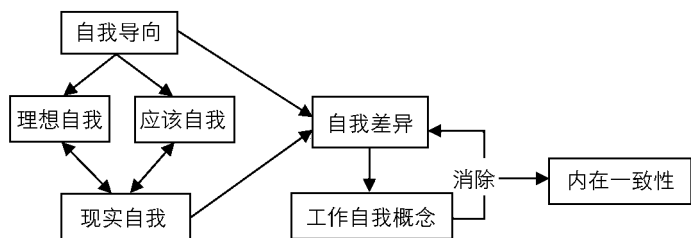


图 1 自我差异理论

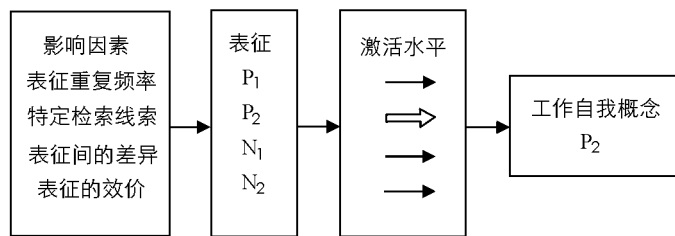


图 2 检索竞争假说

注:P1、P2 等表示积极自我表征
N1、N2 等表示消极自我表征

四、工作自我概念的测量

总体来讲,研究者对工作自我概念的测量所采用的方法都基于启动范式之上,即通过启动刺激来改变工作自我概念,进而影响个体的行为。Wheeler 等提出两种途径可以使活跃的自我概念发生变化,即工作自我概念的改变。一种是有偏的激活模型,另一种是膨胀模型^[9]。有偏的激活模型认为启动刺激通过选择性激活个体核心自我概念或长期可得自我表征中的一部分,来改变即刻的自我表征,即工作自我概念。它强调启动刺激只能提高已经存在的自我表征的可得性,不能将先前没有表征过的信息引入进工作自我概念。但是,膨胀模型指将先前未表征过的信息引入到工作自我概念中。膨胀模型认为启动刺激之所以可以通过工作自我概念影响行为是由于自我与非我的界限不够清楚,两者在某种程度上是可渗透的。个体有时候不能确定被激活的内容是属于自我、他

人、情境或完全无关。也就是说,当激活与自我无关的知识时,个体会因为先前的经验等将其知觉为与自我有关^[9]。

Wheeler 等提出的两种途径是从启动内容上将工作自我概念的改变方法区分开来,但是没有明确指出每种改变途径下具体的测量方法。本文在分析前人研究的基础上,通过工作自我概念变化带来的行为效应将研究者对工作自我概念的测量方法分为以下四类。

(一)基于反应时的测量

基于反应时的测量方法是通过测量被试的反应时来间接反映工作自我概念在启动之后的变化情况。自我分类判断法属于这类测量。

自我分类判断法是先启动被试的自我概念,然后呈现与启动有关的词,被试对这些词与“我”和“非我”的联结进行判断,测量判断的反应时,间接反映工作自我概念是否发生变化。该方法基于 Onorato 等人提出的自我分类理论。自我分类理论区分了个人身份和社会身份,前者代表“我”和“非我”的分类,在与群体内成员比较时使用;后者代表“我们”和“他们”的分类,在与外群体比较时使用^[6]。

Markus 等采用该方法测量工作自我概念的变化。首先,启动被试独特性或相似性这一维度的自我概念。启动的方法是让被试和其他三个“假被试”(配合研究者,根据被试的反应做出反应)一起对图片和颜色的喜好程度进行判断,每次都由被试先判断,三个“假被试”要根据被试的判断做出和被试一致或不一致的判断。当所有人判断一致时,被试会认为自己和其他人很相似,而当被试和三个“假被试”的判断不一致时,被试会认为自己和其他人比起来很独特。然后,给被试呈现 31 张幻灯片,每张幻灯片上有一个特质形容词(8 张与独特性有关,9 张与相似性有关,其余 14 张是有关内向—外向维度的词),要求被试判断这些词是否可以描述自己。如果可以描述按“我”键,不可以描述则按“非我”键。每张幻灯片呈现 4 秒,记录被试的反应时^[10]。

该研究的结果是,对相似类词,独特组被试与“我”联结的反应时快于相似组被试,而相似组被试与“非我”联结的反应时快于独特组。对独特类词,相似组被试与“我”联结的反应时快于独特组。这一结果表明:在启动任务之后,两组被试产生了不同的工作自我概念,独特组被试提取自己与相似性有关的表征,当相似类词出现时,就会迅速做出“我”的反应;而相似组被试提取自己与独特性有关的表征,当独特类词出现时,会迅速做出“我”反应^[10]。

自我分类判断法与内隐联想测验法类似,通过测量不同联结的反应时,间接推测工作自我概念的变化。该方法操作简便,以反应时为指标结果客观且易于分析。但是,在启动阶段需要其他训练有素的“假被试”来配合完成。

(二)基于反应效价的测量

基于反应效价的测量是对被试反应内容的效价进行分析,不同的效价反映了被试对启动刺激不同的态度。词汇联想法属于这一类测量。

词汇联想法是先启动被试某一自我概念,让被试尽快写出与这一自我概念有关的词,然后将这些词汇归类为积极词汇或消极词汇。通过分析词的效价来判断启动效应对工作自我概念的影响。

Markus 等采用该方法研究工作自我概念的变化。在研究中,他们首先启动被试独特性或相似性这一维度的自我概念。启动的方法是让被试和其他三个“假被试”(配合研究者,根据被试的反应做出反应)一起对图片和颜色的喜好程度进行判断,每次都由被试先判断,三个“假被试”要根据被试的判断做出和被试一致或不一致的判断。当所有人判断一致时,被试会认为自己和其他人很相似,而当被试和三个“假被试”的判断不一致时,被试会认为自己和其他人比起来很独特。在启动任务完成之后,给被试一个包含 6 张图片的小册子,每张图片上有一个词,要求被试在一分钟内写下与图片上的词相关的词汇,越多越好。前两张图片上的词与相似性有关,中间两张上是中性词,后两张上的词与独特性有关^[10]。

该研究的结果是,对相似类词,独特组被试产生更多积极词汇,相似组被试产生更多消极词汇;

对独特类词,相似组被试产生更多积极词汇,独特组被试产生更多消极词汇^[10]。这一结果表明:当激活被试独特性自我概念时,被试会寻找自我表征中与相似性有关的证据成为工作自我概念的内容来证明自己的相似性,因此会对独特性的词赋予消极的效价,对相似性的词赋予积极的效价;当激活被试相似性自我概念时,被试会寻找与独特性相关的证据来证明自己的独特性,因此会对相似性的词赋予消极的效价,对独特性的词赋予积极的效价。

词汇联想法通过对不同启动情境下被试反应出的词的效价进行分析,间接反映了工作自我概念的变化。采用这种测量方法,过程简单易操作,对词的效价进行分类也比较容易。但是,同自我分类判断法一样,启动阶段需要训练有素的“假被试”来配合完成。

(三)基于反应内容的测量

基于反应内容的测量是一种直接测量方法。在激活情境或自我表征之后,采用开放式问题或者自我报告的形式考察被试工作自我概念的变化。以被试回答的内容或自我报告的内容为材料,将其编码成相应的指标进行分析。基于反应内容的测量包括以下三种方法。

1. 陈述句测验法

使用陈述句测验法,首先要启动被试的某种情绪状态或自我概念,然后呈现与自我有关的、半开放式的句子让被试将其补充完整,通过分析被试补充的内容来测量工作自我概念的变化。

Isbell 等研究情绪对工作自我概念的影响时,采用 20 个陈述句测验法测量工作自我概念。他们研究的第一阶段进行情绪操纵,先给所有被试观看一段制作蜡烛的教程作为情绪状态的基线水平,然后给四组被试分别观看一段从影片中剪辑的视频,视频的基调分别是:高兴的、悲伤的、生气的和担忧的。第二阶段进行 20 个陈述句测验。被试要回答“我是谁?”这个问题,共需要做出二十种回答。具体方法是给被试提供若干张纸,每张纸上都写着“我是_____”,让被试将其补充完整^[24]。另外,Miranda 等也采用陈述句法测量工作自我概念^[25]。不过,他们要求被试补充的内容是“我_____”,比前者的问题更加开放。

Isbell 等人的研究结果显示,当处于高兴的或生气的状态下时,被试更倾向于使用抽象的陈述句来描述自己,而当处于悲伤的或担忧的状态下时,被试对自己的描述则更加形象、具体。这说明,个体此时的情绪状态会影响对自我的觉知,从而提取不同的信息进入工作自我概念,进而表现出不同的反应内容^[24]。

采用陈述句法测量工作自我概念,测量过程简单,便于实施。测量结果直观,易于理解。但是需要训练有素的编码人员对结果进行编码。要保证编码具有较高的信度,编码人员必须熟悉编码的分类标准及其含义,并严格按照具体的指标将所收集的结果进行归类。这在一定程度上限制了陈述句测量法的使用范围。

2. 单词补全法

单词补全法与测量内隐记忆的词干补笔测验类似,在单词补全法中,将词干补笔测验的学习阶段变成启动阶段,即先进行启动,然后给被试呈现单词碎片,要求将其补充完整。

Bartz 等在探讨亲密关系对工作自我概念影响的研究中采用单词补全任务。Bakan 用个人取向(agency)和集体取向(communion)描述人的两种基本存在风格。个人取向反映对自己的关注,将自己和他人分开,与传统的男性特质有关,例如,自我肯定、自我提升和自我保护等;集体取向反映对他人的关注,和他人建立关系,与传统的女性特质有关,例如,合作、帮助他人以及促进团体和谐等^[26-27]。Bartz 等采用该方法来测量激活依恋关系对被试个人取向和集体取向两种基本存在风格的影响。

在研究中,首先分别向被试描述三种依恋关系(安全依恋、回避依恋和焦虑依恋)中的一种,随后让被试思考自己和某人经历过类似的关系,并且完成一项视觉化任务(任务内容包括:这个人看起来怎么样?当你和这个人在一起时,你感觉如何?等)。之后,被试要写下一个或两个句子,来反

映自己在和所选择人的关系中的思想和感受。这一步骤是启动不同的依恋类型。第二阶段要求被试完成单词补充任务,其中6个词可以用个人取向类词完成,6个词可以用集体取向类词完成,1个词既可以用个人取向类词,也可以用集体取向类词完成。被试完成的词被编码成对目标词的“击中”或“错报”两种类型。集体取向类目标词包括“和蔼的”、“热心的”、“文雅的”、“合作的”、“抱怨的”、“唠叨的”、“依赖的”。个人取向类目标词包括“出众的”、“自信的”、“活跃的”、“竞争的”、“自夸的”、“贪婪的”^[26]。

该研究的结果是,情境激活的依恋关系影响了个人取向和集体取向的可得性。当激活安全的依恋关系时,被试更容易提取到集体取向类的词;而当激活不安全依恋关系时,被试则更容易提取到个人取向类词。这一结果表明:重要他人和重要关系的激活会改变工作自我概念,安全的关系会产生与集体取向有关的工作自我概念,不安全的依恋关系会产生与个人取向有关的工作自我概念^[26]。

采用这种方法有着明显的优势。首先是在确定目标词的前提下,所得到的结果易于判断和分析;其次,通过对被试生成的具体词汇进行分析,可以准确了解被试当前被激活的具体的工作自我概念。这种方法也有不足。最明显的就是使用范围有限,不适用于非英语为母语的人群。但这并不意味着这种方法无法在其他文化背景中使用,研究者可以使用这一方法的变式将其灵活应用于各自的研究中。

3. 自我报告法

采用自我报告法测量工作自我概念,首先要求被试报告一般情境和实验情境下的自我概念,通过分析两次报告内容之间的差异来揭示工作自我概念的变化。

Aron 等提出测量自我概念变化的指数,即(两种情境下描述自我概念的总个数-两种情境下描述自我概念重叠的个数)/两种情境下描述自我概念的总个数。指数在0.5~1.0之间,0.5表示两种情境下自我概念完全一致,1.0表示完全不一致。数值越大表明在操纵实验条件前后,被试自我概念之间差异越大,工作自我概念的变化越明显^[28]。

Kaltcheva 等研究不同档次零售环境对消费者自我概念的影响时,就以自我概念变化的指数为指标。该研究分两个阶段并在两天内完成。第一阶段,要求被试用形容词或短语描述自己在日常的进餐环境或平常的商店格局下的自我概念。第二阶段,先让被试看一张普通的或非平凡的餐厅格局图或商店布局图,然后让被试设想和描述自己在这场下的自我概念^[29]。

实验结果显示,被试自我概念的变化指数在非凡布局的餐厅和商店中更高。这表明,非同寻常的餐厅或购物环境会诱发出被试非典型的工作自我概念,此时,被试会改变自己的典型消费习惯,更容易尝试新鲜的事物^[29]。

和陈述句法类似,自我报告法通过词或短语描述当前的自我概念,测量结果直观。但是测量结果的结构性不强,回答的内容比较零散,需要投入大量精力对其编码、分析。另外,通过自我概念变化的指数反应工作自我概念的变化没有固定的标准,只是人为地认为这个指数高或低。

以上三种基于反应内容的测量方法,都可以直接测出情境在自我表征启动之后,被试由于工作自我概念的变化而对行为造成的影响。结果直观可靠。但是,对这三种测量方法所得结果进行编码都是比较困难的,必须要求编码人员保持较高的信度才能使实验结果更加可靠。

(四)基于神经生理的测量

基于神经生理的测量指通过功能性核磁共振成像法测量在工作记忆任务中,动机不同的两组被试在犯错后大脑区域的激活情况。通过启动将被试分为高动机组和低动机组,此时两组被试对自我的觉知产生差别,即工作自我概念的内容不同,从而在控制行为时激活的脑区也因此不同。

Bengtsson 等首先随机选择两组被试,告诉一组被试实验的目的是评估他们的认知能力,告诉另一组被试该实验只是为了优化任务参数。通过指导语将被试启动为高动机组被试和低动机组被试。然后让被试完成字母工作记忆任务(n-back 实验)。该实验包括 n-1 back 和 n-3 back 两部分,

即当前呈现的字母与前一个或前面第三个字母一样时,被试用右手食指做出“yes”的反应,如果不一样,被试用右手手指做出“no”的反应。在被试完成 n-back 任务的过程中,fMRI 记录被试在做出错误反应时大脑皮层的活动情况^[30]。同样,在 Bengtsson 等的研究中,采用相同的任务,只是他们启动被试“聪明”和“愚蠢”的自我概念^[31]。

实验结果显示,虽然被试知觉到的任务难度是相同的,两组被试的正确率也大致一样,并且两组被试在正确试次中的脑区激活无差异。但是,在错误试次中,高动机组被试大脑皮层的兴奋性会增强,这些皮层包括前旁扣带回皮质,外侧前额叶以及眶额叶皮层。而低动机组被试的脑区激活则无差异。这些大脑区域的激活表明:并不是低动机组被试不能觉察到错误,而是错误对于高动机组被试而言更有意义。此时,高动机组被试希望自己能更好地完成任务,因为任务结果反映了自己的智力和能力。因此,高动机组在犯错时,工作自我概念会感受到更大的冲突,为了正确完成下一试次,必须激活更广泛的脑区^[30]。

这类方法可以直观地观察到启动之后,由于被试工作自我概念变化对行为造成影响时大脑区域的激活情况。大脑激活区域越广泛,表明在被试的工作自我概念中当前的任务是高自我相关的,从而投入了更多的认知资源。但是,其不足之处在于耗费大量人力物力,使该方法的应用受到很大限制。

五、工作自我概念的相关研究及展望

(一)工作自我概念的相关研究

目前,对工作自我概念的研究虽然相对较少,但是涉及到的领域比较广泛,这说明工作自我概念对个体的心理和行为等都会产生明显的影响。Markus 认为工作自我概念在塑造和调节行为时主要表现在两个大的方面:个体内的加工过程和人际间的加工过程。前者包括对自我相关信息的加工、情绪情感调节和动机过程等;后者包括社会知觉、社会比较以及寻求与他人之间的交往等^[4]。

1. 工作自我概念对个体内部加工过程的影响

认知活动很大程度上是依赖情境的,而激活情境又会引起工作自我概念的变化,因此,情境是通过工作自我概念对认知活动产生影响。工作自我概念对个体内部加工过程的影响主要是对高级认知活动的影响,体现在以下两个方面。

第一,工作自我概念对认知控制的影响。Bengtsson 等研究自尊对认知控制的影响。该研究表明,启动不同水平的自尊会对工作记忆过程有显著影响。高自尊被试在一次错误反应之后,会调用更多认知资源应对下一试次反应,他们会牺牲反应时来提高正确率,从而导致下一试次的反应时间延长。因为,此时被试的工作自我概念中,任务与自我有高度的相关,只有做出正确反应,才能保持高自尊。但是,低自尊被试没有表现出相同的反应。可见,被试工作自我概念中与高自尊相关的自我表征对被试的认知控制过程产生影响^[31]。

第二,工作自我概念对推理活动的影响。Augustinova 等研究自我知觉对推理活动的影响时采用可能性判断任务(律师—工程师问题,指通过给被试描述一系列特征,这些特征与律师和工程师身份相吻合,让被试判断拥有这一特征的人是律师还是工程师)。该研究表明,通过启动使被试相信理性认知风格对实现目标更有利时,为了满足期望,被试会产生自己很理性的工作自我概念,在推理中更加依赖基准利率做出判断(基准利率指尽管有很多特征属于律师或者工程师,但是基准利率都是 50%)。但是,通过启动使被试相信直觉型的认知风格对实现目标更有利时,被试会产生依赖直觉的工作自我概念,在推理任务中更依赖表征性策略做出判断(表征性策略指根据描述的特征与哪种身份更接近来判断)^[32]。

以上两者都表明工作自我概念对高级认知活动有影响。因此,可以激活被试与当前认知活动有关的工作自我概念,来调节认知过程,从而使被试的行为更符合规范或产生更大的价值。

2. 工作自我概念对人际间交往过程的影响

生活中的各个方面都伴随着人际交往活动,面对不同的交往对象和情境,人们知觉到的信息会有很大差别,因而产生的工作自我概念也会有差异。工作自我概念对人际间交往过程的影响主要体现在以下几方面。

第一,工作自我概念对道德行为的影响。Aquino 等研究情境因素对道德行为的影响。该研究表明,当情境因素激活道德身份时,工作自我概念中道德身份的可得性提高,个体表现出亲社会行为的动机会增强。而当情境因素不能提高工作自我概念中道德身份的可得性时,个体表现出自私行为的动机会增强^[33]。另外,Piff 等通过自然实验和实验室研究发现,上层阶级背景的个体会表现出更多的不道德行为^[34]。这一结果得到 Galperin 等的支持。他们对组织中不道德行为的社会认知模型进行研究,结果表明:组织中的地位分化会造成社会分离,领导者更容易激活自己的高地位群体身份,此时工作自我概念中的道德身份钝化。这种内群体身份的凸显会使他们忽略外群体成员的需求,导致做出道德决策的动机降低,从而表现出不道德行为^[35]。

第二,工作自我概念对人际互动的影响。Kawakami 等研究激活的社会类别对自我概念的影响。结果表明:在激活其他类别的身份时,被试会调整工作自我概念,提取与该类别相关的自我知识,使自己与当前激活的显著类别更加相似^[36]。而 Kraus 等研究面部特征相似性所引发的移情反应。结果显示,当同伴与被试重要他人的面部特征相似时,会使被试的工作自我概念发生变化,被试对自己当前行为的评估,会与和重要他人一起时的行为评估有较高的一致性。当基于面部的移情反应发生时,会影响到个体对他人的推断和评价等,从而影响与他人的交往^[37]。

第三,工作自我概念对消费行为的影响。Chebat 等研究商场档次对消费行为的影响。结果表明,位于高档商场中的商店会使个体产生更高水平的自我一致性。当自我一致性较高时,个体会认为商店具有更高的品质,从而影响他们的消费行为^[38]。Kaltcheva 等研究不同档次零售环境对消费者自我概念的影响。结果显示,被试自我概念的变化指数在非同寻常的餐厅布局和商店中更高^[29]。

(二)工作自我概念的研究框架及展望

自从 Markus 提出工作自我概念以来,研究者在很多领域都使用了这一概念,但是对工作自我概念的研究还没有系统的论述。为此,本文在综合前人研究的基础上,提出工作自我概念的未来研究框架(图 3)。根据这一研究框架,本文认为未来对工作自我概念的研究应着重关注以下四个方面。

第一,要根据需要激活的自我表征来决定启动材料内容。Wheeler 等提出的有偏激活模型和膨胀模型,前者是启动与自我有关的内容,后者是启动与自我无关的内容^[9]。与自我相关的内容包括特质(内-外倾)、刻板印象(老年人)及榜样(爱因斯坦)等。与自我无关的内容包括情绪情感状态和社会情境等。之所以要对启动材料的内容严格筛选是因为有研究表明,同样是启动被试“聪明的”这一特征,当使用“教授”这一刻板印象启动时,被试的工作自我概念与“聪明”相关,而使用“爱因斯坦”这一榜样启动时,被试会认为自己“愚蠢的”^[9]。这说明,在选取启动材料时,要保证激活的自我概念与启动材料的显著特征有关。因此,未来研究应严格选择启动材料以确保启动的有效性。

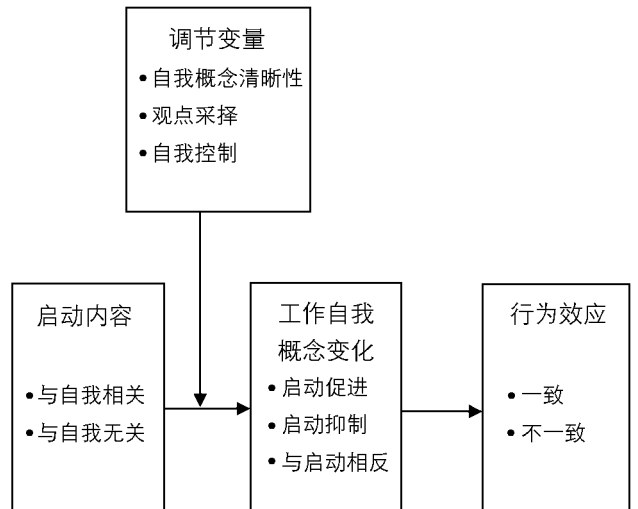


图 3 工作自我概念未来研究框架

第二,在研究过程中,应该将调节变量的影响考虑进去,调节变量会影响个体产生工作自我概

念的程度和方向。以往研究提出了观点采择、自我概念清晰性以及自我控制等三种可能的调节变量。Wheeler 等研究表明,启动美国白人的种族刻板印象时,只有当被试以第一人称描述非裔美国人时,刻板印象启动效应才会出现,而采用第三人称启动时,则没有出现启动效应^[39]。同样,研究表明,低自我监控个体更易受被激活的态度、信念和自我表征等指导行为,即低自我监控被试的工作自我概念易受启动刺激的影响^[40]。此外,自我概念清晰性指人们对自我了解的清晰程度^[41]。当自我概念清晰性越低时,个体很难确定自己的特征,并且难以维持自我一致性。此时,被试会更容易受被激活的特质、态度等影响。而自我概念清晰性高的被试则难以因启动改变工作自我概念^[42]。由此可见,调节变量在启动—工作自我概念之间起着至关重要的作用。未来研究应尽量控制那些可能影响工作自我概念变化的无关变量,使启动效果与预期一致。

第三,要注重对行为效应变化趋势的内在机制进行分析。Wheeler 等指出,启动—行为之间的联结是通过自我实现的,而这里的自我即工作自我或工作自我概念^[9]。工作自我概念的变化方向决定了行为的变化方向,可能与启动一致,也可能不一致。未来研究应更加关注行为效应与启动之间的关系,通过行为结果分析所有可能产生该结果的原因,确定工作自我概念是否为启动—行为联结的唯一成因。

第四,需要研究反复激活某一工作自我概念是否可以对行为造成持久的影响。当前研究工作自我概念对行为的影响都是在很短暂的时间内产生。Carnelley 等研究发现,和控制组的被试相比较,之前被重复启动安全依恋关系的被试,在以后的测量中,即使没有再次启动安全的依恋关系,被试也会报告出更多积极的关系期待和自我观点,以及更少的焦虑依恋等^[43]。研究工作自我概念对行为的持久性影响具有重要的意义,可以通过重复启动积极的自我表征来减少个体对自己的消极态度等。未来研究应关注在其他领域,工作自我概念对行为的影响是否同样具有持久的作用,这对工作自我概念的应用是极其重要的。

参考文献:

- [1] 于晓琳,袁祥勇,黄希庭. 自我发展的延续性:同化效应和对比效应[J]. 西南大学学报:社会科学版,2014,40(4):1-6.
- [2] 乐国安,崔芳. 当代大学新生自我概念特点研究[J]. 心理科学,1996,19(2):240-242.
- [3] 金盛华. 自我概念及其发展[J]. 北京师范大学学报:社会科学版,1996(1):30-36.
- [4] Markus H, Wurf E. The Dynamic Self-concept: A Social Psychological Perspective[J]. Annual Review of Psychology, 1987, 38(1):299-337.
- [5] Cantor N, Markus H, Niedenthal P, Nurius P. On motivation and the Self-concept[J]. In Richard Sorrention and E. Tory Higgins (Eds.), Handbook of Motivation and Cognition: Foundations of Social Behavior. New York: Guilford, 1986, 1:96-121.
- [6] Onorato R S, Turner J C. Fluidity in the Self-concept: The Shift from Personal to Social Identity[J]. European Journal of Social Psychology, 2004, 34(3):257-278.
- [7] 吴小勇,杨红升,程蕾,黄希庭. 身份凸显性:启动自我的开关[J]. 心理科学进展,2011,19(5):712-722.
- [8] Conway M A, Pleydell-Pearce C W. The Construction of Autobiographical Memories in the Self-memory System[J]. Psychological Review, 2000, 107(2): 261-288.
- [9] Wheeler S C, DeMarree K G, Petty R E. Understanding the Role of the Self in Prime-to-behavior Effects: The Active-self Account [J]. Personality and Social Psychology Review, 2007, 11(3): 234-261.
- [10] Markus H, Kunda Z. Stability and Malleability of the Self-concept[J]. Journal of Personality and Social Psychology, 1986, 51(4): 858-866.
- [11] 郭本禹,修巧艳. 马库斯的自我社会认知论[J]. 西南大学学报:人文社会科学版,2007,33(1):17-21.
- [12] Oyserman D, Markus H R. Self as Social Representation[J]. In U.Flick(Eds.), The Psychology of the Social, New York: Cambridge University Press, 1998:107-125.
- [13] Oyserman D, Elmore K, Smith G. Self, Self-concept, and Identity[M]. In M. Leary & J. Tangney(Eds.), Handbook of Self and Identity. New York: Guilford, 2012: 69-104.
- [14] Markus H, Nurius P. Possible Selves[J]. American Psychologist, 1986, 41(9): 954-969.
- [15] Higgins E T, King G A, Mavin G H. Individual Construct Accessibility and Subjective Impressions and Recall[J]. Journal of Personality and Social Psychology, 1982,43(1):35-47.

- [16] Stets J E, & Carter M J. A Theory of the Self for the Sociology of Morality[J]. *American Sociological Review*, 2012, 77(1):120-140.
- [17] Lord R G, Brown D J. Leadership Processes and Follower Self-identity[M]. Mahwah, NJ: Erlbaum, 2004.
- [18] Avolio B J, Walumbwa F O, Weber T J. Leadership: Current theories, Research, and Future Directions[J]. *Annual review of psychology*, 2009, 60:421-449.
- [19] Hinkley K, Andersen S M. The working Self-concept in Transference; Significant-other Activation and Self Change[J]. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1996, 71(6):1279-1295.
- [20] Higgins E T. Self-discrepancy: A Theory Relating Self and Affect[J]. *Psychological review*, 1987, 94(3):319-340.
- [21] 杨荣华, 陈中永. 自我差异研究述评[J]. *心理科学*, 2008, 31(2):411-414.
- [22] Higgins E T, Shah J, Friedman R. Emotional Responses to Goal Attainment: Strength of Regulatory Focus as Moderator[J]. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1997, 72(3):515-525.
- [23] Brewin C R. Understanding Cognitive Behaviour Therapy: A Retrieval Competition Account[J]. *Behaviour Research and Therapy*, 2006, 44(6): 765-784.
- [24] Isbell L M, McCabe J, Burns K C, Lair E C. Who am I: The Influence of Affect on the Working Self-concept[J]. *Cognition & Emotion*, 2013, 27(6):1073-1090.
- [25] Miranda R, Andersen S M, Edwards T. The Relational Self and Pre-existing Depression: Implicit Activation of Significant-other Representations Exacerbates Dysphoria and Evokes Rejection in the Working Self-concept[J]. *Self and Identity*, 2013, 12(1): 39-57.
- [26] Bartz J A, Lydon J E. Close Relationships and the Working Self-concept: Implicit and Explicit effects of Priming Attachment on Agency and Communion[J]. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 2004, 30(11):1389-1401.
- [27] Bakan D. The Duality of Human Existence: An Essay on Psychology and Religion[J]. Oxford, England: Rand McNally, 1966.
- [28] Aron A, Paris M, Aron E N. Falling in love: Prospective Studies of Self-concept Change[J]. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1995, 69(6):1102-1112.
- [29] Kaltcheva V D, Patino A, Chebat J C. Impact of Retail Environment Extraordinariness on Customer Self-concept[J]. *Journal of Business Research*, 2011, 64(6): 551-557.
- [30] Bengtsson S L, Lau H C, Passingham R E. Motivation to do well Enhances Responses to Errors and Self-monitoring[J]. *Cerebral Cortex*, 2009, 19(4):797-804.
- [31] Bengtsson S L, Dolan R J, Passingham R E. Priming for Self-esteem Influences the Monitoring of One's own Performance[J]. *Social Cognitive and Affective Neuroscience*, 2011, 6(4):417-425.
- [32] Augustinova M, Collange J, Sanitioso R B, Musca S C. Power of the Desired Self; Influence of Induced Perceptions of the Self on Reasoning[J]. *Cognition*, 2011, 121(3):299-312.
- [33] Aquino K, Freeman D, Reed II A, Lim V K G, Felps W. Testing a Social-cognitive Model of Moral Behavior: The Interactive Influence of Situations and Moral Identity Centrality[J]. *Journal of Personality and Social Psychology*, 2009, 97(1):123-141.
- [34] Piff P K, Stancato D M, Côté S, Mendoza-Denton R, Keltner D. Higher Social Class Predicts Increased Unethical Behavior[J]. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 2012, 109(11):4086-4091.
- [35] Galperin B L, Bennett R J, Aquino K. Status Differentiation and the Protean Self: A Social-Cognitive Model of Unethical Behavior in Organizations[J]. *Journal of Business Ethics*, 2010, 98(3):407-424.
- [36] Kawakami K, Phills C E, Greenwald A G, Simard D, Pontiero, J, Brnjas A, . . . Dovidio J F. In Perfect harmony: Synchronizing the Self to Activated Social Categories[J]. *Journal of Personality and Social Psychology*, 2012, 102(3): 562-575.
- [37] Kraus M W, Chen S. Facial-feature Resemblance Elicits the Transference Effect[J]. *Psychological Science*, 2010, 21(4): 518-522.
- [38] Chebat J C, Sirgy M J, St-James V. Upscale Image Transfer from Malls to Stores: A Self-image Congruence Explanation[J]. *Journal of Business Research*, 2006, 59(12):1288-1296.
- [39] Wheeler S C, Jarvis W B G., Petty R E. Think Unto Others: The Self-destructive Impact of Negative Racial Stereotypes[J]. *Journal of Experimental Social Psychology*, 2001, 37(2):173-180.
- [40] Kraus S J. Attitudes and the Prediction of Behavior: A Meta-analysis of the Empirical Literature[J]. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 1995, 21(1):58-75.
- [41] Campbell J D. Self-esteem and Clarity of the Self-concept[J]. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1990, 59(3): 538-549.
- [42] Stopa L. Reconceptualizing the Self[J]. *Cognitive and Behavioral Practice*, 2009, 16(2):142-148.
- [43] Carnelley K B, Rowe A C. Repeated Priming of Attachment Security Influences Later Views of Self and Relationships. *Personal Relationships*, 2007, 14(2): 307-320.