

# 社会认知职业理论与传统职业理论比较研究\*

龙立荣 方俐洛 李 晔

中国科学院心理研究所(北京 100101) 华中师范大学社会学系(武汉 430079)

**摘 要** 社会认知的职业理论将心理、社会、经济等影响因素通过自我效能、结果期待和目标 3 个核心概念整合起来,动态性地揭示职业选择和发展的全过程,克服了传统理论将心理、社会、经济等影响因素分割开来进行研究并建构理论、缺乏动态性等局限性,使职业理论更全面。但和传统职业理论相比,该理论还存在概念比较模糊,操作性较差等不足。

**关键词** 社会认知,职业理论,职业选择。

**分类号** B849:C93

## 1 问题提出

职业选择与发展一直是职业心理研究的核心问题,也是职业辅导工作的基础性研究。自从 Parsons(1908)开展职业辅导活动开始,职业选择与职业发展形成了许多的理论流派。如 Holland 的类型论<sup>[1]</sup>, Super 的发展论<sup>[2]</sup>, Lofquist 和 Dawis 的个人—环境—一致性理论<sup>[3]</sup>等。其中,类型论主要是从静态的角度,解决个人心理属性与职业要求的理想结合问题,并特别关注人生初期的职业选择;而 Lofquist 和 Dawis 从动态的角度,解决人在进入职业后的调适问题;Super 的理论则从发展的角度,对职业生活的全部发展阶段和特点进行了宏观描述。当然还有一些其他理论如 Roe 的需要理论,注重人格与职业选择的关系,强调早期的家庭教育对人格的影响,进而对职业选择产生影响,本质上可归属于类型论。这些理论各有特点,对于丰富人们对职业的认识起到了巨大的推动作用。

然而,人们也看到这些理论的不足。比如类型论虽然突出了职业选择中人的心理属性与职业要求的理想结合,但缺乏发展性;没有回答职业类型是如何形成、发展和变化的;而且对职业选择时社会、经济等现实的制约考虑较少;另外,理论上,人有许多种选择,但事实上人为什么倾向于选择特定的职业,有时甚至根本未考虑其他可能的选择,对其原因缺乏交待。又如发展理论,尽管对职业生涯的发展阶段描述得很全面,而且也考虑到了社会、机遇等现实的作用,对职业选择和发展的过程及影响因素研究得较透彻,问题是它只是强调职业选择的弹性,但弹性范围有多大没有研究;此外,该理论虽然重视心理属性如能力、价值观、人格对职业选择的影响,但如何影响?相互之间是什么关系?尚缺乏深入的研究。调适理论和发展理论一样注重个人与职业关系的动态变化,但它关心的是在个人与职业环境追求一致

收稿日期:2001-01-18

\* 本研究得到国家自然科学基金(79700011)资助。

的过程中所表现出的特征,即不同的人、不同的职业环境在相互追求一致性中的风格差异,至于为什么有这些差异,哪些差异容易导致人的调适或职业变动,变动的方向是什么等,则缺乏深入的研究。为此,职业心理学家们在思考一个问题:能否将已有的理论整合起来,形成一种对职业选择和发展行为更有解释力的理论?可以说,社会认知的职业理论(social cognitive career theory,简称SCCT)<sup>[3,4]</sup>是这种想法的一种有益的尝试。

## 2 社会认知理论的基本特色

SCCT理论有几个基本的出发点:首先是吸收已有职业理论的成功之处;其次,将已有理论中相似性较高的成分尽可能地结合;第三,以社会认知理论作为其整合其他相关研究成果的主体思想;第四,以自我效能、结果期望、目标设定3个概念为核心概念。

SCCT主要源于Bandura(1986)的一般社会认知理论(social cognitive theory)<sup>[5]</sup>。社会认知理论强调在指导人的行为的过程中,自我效能和社会过程是相互作用的,这已在教育成就、健康行为、组织管理、情感反应的研究中得到广泛证实。该理论运用社会认知理论,力图解释兴趣的形成、职业选择活动及表现的全过程。在SCCT以前,Krumboltz<sup>[6]</sup>已经成功地将社会学习理论(social learning theory)运用于职业决策,提出了职业决策的社会学习理论;Hackett和Betz<sup>[7]</sup>将社会认知理论中的自我效能观运用于研究妇女的职业发展。

与Krumboltz的理论相比,SCCT理论与其既有相似性,又有差异性。相似性表现在:SCCT也注重直接或间接的学习经验对人的职业兴趣、价值观和选择的影响,也承认遗传、特殊能力和环境对职业决策的影响。其差异性主要表现在:社会认知过程的理论思想、中心概念以及所想解释的东西等存在差异。具体地讲,第一,Krumboltz的理论源于Bandura社会学习理论的早期版本,而SCCT则直接源于社会认知理论,社会认知理论注重认知、自我约束和动机过程,超越了原来理论中的学习和条件反射。虽然两个理论都注重强化的影响,但SCCT更关心特定的认知调节作用,即学习经验是如何通过认知的调节作用而指导职业行为的;第二,SCCT更关心兴趣、能力、价值观变量相互联系的方式;第三,SCCT更关心个人和背景因素是如何影响职业生涯结果的;第四,SCCT强调个人行使个人力量(personal agency)的方式<sup>[8]</sup>。

## 3 社会认知职业理论的基本思想

### 3.1 SCCT的核心理论概念和假设

SCCT理论特别强调个人—环境相互作用。每个理论都注重个人与环境的相互作用,但相互作用的本质与社会认知理论不同。首先,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。另外,社会认知理论对因果的解释不同。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。而 Holland 和 Lofquist、Dawis 则强调部分地相互作用，他们认为行为是个人和环境的函数， $B=f[P E]$ ，这里 P 指个人，E 指情境。而 Bandura 将行为看成是这个相互作用的协同决定者，主张通过外显的行为，个人才能影响情境，而情境再影响人的思维、情感和行为。在这种相互作用中，人是环境的产品和生产者。

### 3.2 关键的理论建构

SCCT 从社会认知理论中，借鉴了来自个人的 3 个决定因素：自我效能、结果期待和个人目标。这 3 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所要得到的行为结果的能力的信念。自我效能不是个单一的、固定的、与环境联系较少的特质，而是与特定的操作领域有关的一套特定信念，该信念与他人、行为和环境相互作用。这些信念通过 4 种学习经验类型而获得和修正，即（1）个人作业的完成情况，（2）替代学习，（3）社会劝说，（4）生理状态和反应<sup>[4]</sup>。其中，个人所要达到的目标是最有影响的信息源。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中的结果，包括对活动结果反应的几种信念，如受到奖励、对掌握了一种有挑战性的任务的骄傲等。结果期待通过与自我效能相似的学习经验而获得，如回忆成功的事情、对他人的成功活动的观察学习、对自己的活动产品的关注和对自己活动所做的反应的关注等。目标是从事特定活动或影响某未来活动结果的决定者。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。

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下图所示<sup>[9]</sup>。

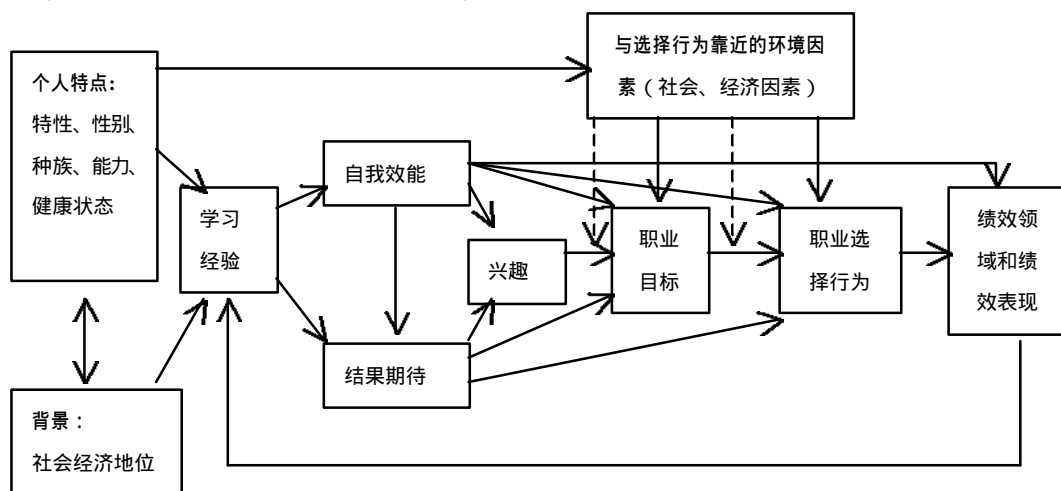


图 1 SCCT 理论的完整模型示意图

从该模型中可以看出, SCCT 除了重视其 3 个基本概念即自我效能、结果期待和职业目标外, 也十分重视包容已有的理论成果, 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, 将已由的研究成果用社会认知理论统一起来。下面逐步对上述因素的作用予以解释。

### 3.3 兴趣发展

职业兴趣被视为职业选择的重要影响因素。SCCT 的兴趣模型强调经验和认知因素对职业兴趣的影响, 职业兴趣有助于激发特定的技能获得行为。对于儿童、青少年来说, 有许多环境作用于他们, 如手工、音乐、体育、数学、机械任务等, 通过直接或间接地看到各种活动, 参与特定活动, 并达到特定的操作水平, 他们被选择性地强化, 通过反复地活动、塑造以及重要人物的反馈, 儿童或青少年能逐步地形成技能, 形成对各种任务的效能感, 以及从事这些活动会发生的结果的期待。

Lent 等(1989)<sup>[10]</sup>认为, 与活动相关的自我效能和结果期待会对兴趣的形成产生重要的、直接的影响。当人们觉得自己有能力、而且会取得有价值的结果时, 就会形成稳定持久的兴趣。而在自我效能比较低、预期会得到中性或否定的结果的活动, 就不能形成兴趣。与自我效能和结果期待一致的兴趣会提高活动的目标追求, 而目标的实现来自于实践活动, 实践活动达成的结果又构成了重要的反馈, 有助于巩固自我效能和结果期待。SCCT 还假定, 上述过程在人的一生中, 经常变化, 通过这个过程, 人们形成职业兴趣的特色模式。尽管职业兴趣在青少年期或成年早期稳定, 理论上, 变化和成长在人生的任何一个点上都是可能的。特别是当人们处于环境变革或人生挑战时期, 如工作调整、生育、技术革新, 人们要面对新的活动、要发展新的技能时如此。当然, 兴趣成长的机会也可能是个人导向的, 如自愿接受新的工作安排。

### 3.4 能力倾向和价值观的作用

有的职业理论将兴趣看成能力倾向或能力、工作价值观的副产品。SCCT 承认能力和价值观是导致职业兴趣的主要影响因素, 但它们的效果要通过自我效能和结果期待。能力不是直接影响兴趣, 而能力是通过影响效能、然后再影响职业兴趣。Barak<sup>[11]</sup>、Lent 等<sup>[12]</sup>的研究表明, 知觉到的能力比客观测查得到的能力更能影响兴趣。价值观已经融入对结果的期待中, 结果期待包括两个成分: 一是预计参与某活动会导致的结果, 二是这些结果对个人的价值或重要性。在 Vroom(1964)的理论中, 这两个成分即工具性和效价估计是合在一起预测兴趣的。结果期待的效价成分与工作价值观的构念是相似的。

### 3.5 他人和背景的影响

SCCT 关心诸多其他的重要个人和情境变量, 如性别、种族、身体健康状况、能力缺陷、背景(社会经济状态等)。图 1 描述了个人属性、背景和学习与经验变量如何影响认知变量和职业发展的。

SCCT 认为性别和种族属性不只是个人遗传的生物属性, 而是被看成个人社会建构的一部分。这些属性对职业发展的影响来自于对社会或文化环境的反应, 来自于与职业发展相关

的机会。性别虽然是生理属性,但将其视为与心理发展有关系的社会文化变量可能更合适。对于种族的研究亦如此。父母和教师根据儿童在文化上适合性别的行为的期待,有区别地鼓励男孩和女孩,这些做法对自我效能、结果期待的获得及能力的发展都有明确的意义。如果带有偏见地选择从事和观察特定活动的机会,女孩更可能发展对女性类型的活动的自我效能,而对文化上定义成男性的活动如科学或体育则感受到较低自我效能。在儿童早期,儿童已经学会了将其行为与性别适当的观念匹配。因此,后来职业选择的障碍既有外部环境的作用,如选择性地提供技能发展的机会,也有内化了的自我信念、标准和结果期待。教育、文化模式等也会影响到自我效能和结果期待的形成。在图 1 中,性别和种族对职业兴趣、选择的影响是通过差异性的学习经验,这些经验塑造了自我效能和结果期待。

### 3.6 职业选择过程

SCCT 强调个人、背景和学习对职业选择行为的影响。职业选择分成几个基本过程:(1)初步的选择或目标,(2)行动,如为实施特定的选择而参加特定的培训,(3)后来的完成情况,即成功或失败,实现情况构成了反馈环路,影响未来职业行为的形成。该理论在目标和行动之间作了区别,强调目标的调节作用,强调选择是个动态而非静态的行为。

该理论与原先的理论之间有一些共同性,如 Holland<sup>[1]</sup>认为,在理想的情况下,人们会选择与兴趣一致的职位,但 SCCT 又有超越,它在兴趣与行动之间增加了一个重要的中介:目标,它还将自我效能和结果期待作为兴趣模式的塑造者和选择的协同决定者。

对许多人来说,职业选择不是在理想的状态下作出的。经济需要、教育上的限制、缺乏家庭支持等阻碍了原来的兴趣或喜欢的职业目标的追求<sup>[13]</sup>。SCCT 考虑到了这一点,除了考虑自我效能和结果期待对职业目标和行动的直接影响外,还考虑到现实世界的许多因素对职业兴趣的影响,要求人们在选择职业时作出妥协。在这些情况下,与自我效能和结果期待一致的工作现实可行性比兴趣对目标和行为的影响更大。

### 3.7 环境因素

影响决策的因素既有内部的、也有外部的。背景因素对职业选择的影响主要通过两条途径:一是通过影响人将兴趣转化为目标、将目标转化为行为的能力和愿望,如上图中的虚线所示;二是一些环境因素对形成和实施选择会产生直接而重大的影响,如雇佣中的歧视,父母及长者对职业选择的干预等,这些直接影响在上图中是以实线表示的。有些环境的作用是偶发的,难于预见。

### 3.8 绩效问题

人们完成活动的水平与能力、自我效能、结果期待、目标等的相互作用有关。能力对绩效的影响既有直接的、也有间接的,其间接作用是通过影响自我效能和结果期待而发挥的。自我效能和结果期待也影响成绩目标的水平,较强的自我效能和结果期待提高抱负目标,有助于人们使其作业行为更稳定和持久。与社会认知理论的三方互为因果相互作用观一致,能力、自我效能、结果期待又受环境变量影响,这些变量如教学质量、社会经济地位、性别角

色社会化等。将自我效能看成成绩的协同决定者,而不是客观评价的能力的替代者,因为人们做什么部分依赖其对自己能力的解释和应用,而自我效能影响人们对其才能的调度,自我效能的信念可以很好地解释为什么具有同样的能力,其成绩会千差万别。在具有挑战性的情境中,更需要人的基本能力和对个人效能的强烈的信心。Lent, Brown 和 Hackett<sup>[9]</sup>研究表明,能力与自我效能呈中等相关,表明它们是不同的建构,它们共同解释成绩实现的水平。Bandura (1986) 认为,最有效的自我效能信念是中度地超过现有的能力水平。两者差异太大,都不利于人的水平的发挥。

## 4 小结

### 4.1 社会认知职业理论的优点

从心理学发展的总体背景上看,突出人的追求和认知的作用,是心理学理论发展的主流。而社会认知理论将自我效能视为基本概念,一方面重视与认知有关的能力的作用,另一方面,又突出对自我能力的知觉或信念的动力性,将人看成是一个积极的、有个人力量(personal agency)或自我导向(self-direction)的人,从某种意义上说,是人本主义与认知理论的一种有机结合。社会认知的职业理论将社会认知理论作为整合其他理论的主体,是符合时代潮流的。

此外,SCCT 将职业选择和发展视为一个复杂的系统工程,不仅涉及心理问题,而且还涉及社会、经济等方面的影响,并将社会、经济因素对职业自我效能的形成、选择的作用有机地融入自己的理论。另外,该理论突出了变化,将职业选择看成是一个相对开放的系统,应随着时代的变化而变化,时代感更强,显然比 Holland 的理论更具有适应性;该理论突出了人的主动性,与社会学、经济学中被动的人也形成了鲜明的对比<sup>[14]</sup>。

该理论虽然注重社会认知理论的主体作用,但又从相关学科吸收了大量有一定影响力的行为理论,使其超越了社会认知理论。如借鉴了行为激励中的目标设定理论和期望理论,期望理论认为,动机 = 期望 × 效价,期望相当于自我效能,而效价则与价值观或结果期待有关。根据许多研究发现:自我效能影响目标设置,而目标设置又影响成绩。这两种理论在解释人的行为动机时,都有很强的说服力。

第三,由于该理论重在解释,故在职业兴趣、职业能力、职业价值观等对职业选择的作用方面,更注重原因或形成过程,以及相互之间的内在联系,使人对职业发展的本质认识得更加清楚。

### 4.2 社会认知职业理论的不足

由于该理论注重解释力,因而也和类型论以外的其他理论一样,缺乏操作性。如在诸多因素影响的情况下,人到底是如何进行职业选择的?如何具体地帮人或替人作决策?该理论没有具体的方案,总体构想较好,但不够深入。虽说以前的理论都只注意或强调了复杂的职业选择的一个方面,相比之下,研究更加比较深入,如 Holland、Roe 等的理论。

第二,SCCT 强调“尽管职业兴趣在青少年期或成年早期稳定,理论上,变化和成长在人生的任何一个点上都是可能的。”过于强调变化性,虽与当今的社会时代潮流一致,但对

稳定性与变化性哪个居主导的揭示还有待深入。知识经济时代,越是变革,人们对自己的竞争力越看重,其结果是专业领域稳定性增强,而非专业领域,变化性增强。

第三,有些概念还欠明确。如对提供的环境的解释,环境概念解释的随意性比较大;结果期待与价值观、与目标似乎都有关系,又似乎都不同。

## 参考文献

- [1] 龙立荣,彭平根,郑波. 职业兴趣测验 SDS 在武汉市中学生中的试用报告. 应用心理学, 1996, 2(1): 44-51
- [2] 邱美华,董华欣. 生涯发展与辅导. 台北:心理出版社, 1997. 35-100
- [3] Lent R W, Brown S D, Hackett G. Career development from a social cognitive perspective. In: Brown D, Brooks L ed. Career choice and development. 3rd ed. San Francisco: Jossey-Bass Publishers, 1996. 373-422
- [4] Lent R W, Brown S D. Social cognitive approach to career development: An overview. The Career Development Quarterly, 44: 310-321
- [5] Bandura A. Social Foundations of thought and action: A social cognitive theory. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, 1986
- [6] Krumboltz J D, Mitchel A M, Jones G B. A social learning theory of career selection. The Counseling Psychologist, 1976, 6:71-81
- [7] Hackett G, Betz N E. A self-efficacy approach to the career development of women. Journal of Vocational Behavior, 1981, 18: 326-336
- [8] Lent R W, Hackett G. Socio-cognitive mechanisms of personal agency in career development: Pantheoretical prospects. In: Savickas M L, Lent R W ed. Convergence in career development theories: Implications for science and practice. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press, 1994
- [9] Lent R W, Brown S D, Hackett G. Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. Journal of Vocational Behavior, 1994, 45:79-122
- [10] Lent R W, Larkin K G, Brown S D. Relation of self-efficacy to inventoried vocational interests. Journal of Vocational Behavior, 1989, 34: 279-288
- [11] Barak A. Vocational interests: A cognitive view. Journal of Vocational Behavior, 1981, 19: 1-14
- [12] Lent R W, Brown S D, Larkin K C. Self-efficacy in the prediction of academic performance and perceived career options. Journal of Counseling Psychology, 1986, 33(3): 265-269
- [13] 彭永新,龙立荣. 国外职业决策模型研究进展. 教育研究与实验, 2000, 5: 42-50
- [14] Blau P M, Duncan O D. The American occupationa structure. New York: Wiley, 1967

# COMMENTS ON THE SOCIAL COGNITIVE CAREER THEORY

Long Lirong<sup>1</sup>, Fang Liluo<sup>1</sup>, Li Ye<sup>2</sup>

*(<sup>1</sup> Institute of Psychology, Chinese Academy of Sciences ,Beijing 100101)*

*(<sup>2</sup> Department of Sociology, Central China Normal University, Wuhan 430079)*

**Abstract :** Social cognitive career theory (SCCT) integrates the effects of psychological, social, and economical factors on career choice by using three key concepts such as self-efficacy, result expectation, and goal setting. Differing from traditional typology theory, need theory, and developmental theory which studied the psychological factor, social factors, and economical factors independantly, SCCT explains the nature and process of career choice systematically at different time point of life span. It does help to develop a new approach to career theory in future. Finally, the disadvantages of SCCT such as lack of implicit concepts and operationalization are commented.

**Key words :** social cognition, career theory, career choice.

\*\*\*\*\*

## 中国科学院心理研究所

### 关于 MMPI 2 推广、应用培训班的通知和声明

中国科学院心理研究所与美国明尼苏达大学及香港中文大学谈判,并签定协议,于 2001 年底正式取得 MMPI 2 以及 MMPI 量表在中国大陆地区独家出版、发行的代理权。并成功地修订了 MMPI 2。MMPI 2 较第一版 MMPI 有较大幅度修改,更符合当代人的心理特征。我们在此郑重声明:任何单位和个人都无权在中国大陆地区出版、发行、出售、推广以上两项量表,否则即为侵犯知识产权的违法行为。我们将保留对其进行法律追究的权利。

心理所准备今年第二季度在北京开办为期 3 天的 MMPI 2 培训班。

报名联系地址:北京中国科学院心理研究所,100101,宁秀荣收。

传真及电话:64887162。

电子信箱:[ningxiur@sohu.com](mailto:ningxiur@sohu.com)。