

职业延迟满足研究述评*

王忠军 刘云娟 袁德勇

(青少年网络心理与行为教育部重点实验室;
华中师范大学心理学院暨湖北省人的发展与心理健康重点实验室, 武汉 430079)

摘要 职业延迟满足强调人们为了实现长期职业目标, 克服职业生涯中即时满足的冲动和诱惑的选择倾向, 并为审视和解释个体职业生涯发展提供了新的视角。国外研究者一般从工作伦理的范畴来考察职业延迟满足, 而在中国, 职业延迟满足则成为一个明确的组织行为学概念得以发展。虽然国内外研究者从个体、组织和社会等多个层面考察了职业延迟满足的相关因素及其效果, 但由于该领域的研究起步较晚, 现有研究并不深入。未来应重点关注职业延迟满足的本土化研究、概念发展、测量方法的改进, 并纵向研究其对个体职业成长的影响机制与效果。

关键词 职业延迟满足; 即时满足; 延迟满足

分类号 B849:C93

1 引言

无欲速, 未见小利。欲速, 则不达, 见小利, 则大事不成。这是二千多年前孔子在《论语·子路》中所说的一句话。在现代心理学中, 最能体现孔子这一观点的是美国社会心理学家 Mischel 提出的“延迟满足”(delay of gratification)的概念(Mischel & Underwood, 1974)。

在早期研究中, 延迟满足主要集中于发展领域, 儿童延迟满足的机制与发展成为研究的焦点。上世纪 90 年代以来, 延迟满足的研究逐渐向特定对象与领域延伸, 例如, 在教育心理学中, 青少年和大学生的学业延迟满足成为研究热点(Bembenutty & Karabenick, 1998)。更进一步, 延迟满足在多动症儿童(Marco et al., 2009)、精神疾病患者(Knolle-Veentjer, Huth, Ferstl, Aldenhoff, & Hinze-Selch, 2008)、消费者行为(Nowlis, Mandel, & McCabe, 2004; Chan & Mukhopadhyay, 2010; Weatherly, Terrell, & Derenne, 2010)、药物滥用(Abikoye & Adekoya, 2010)以及动物行为

(Anderson, Kuroshima, & Fujita, 2010)等研究中都受到关注。

工作与职业生涯领域的延迟满足现象同样也引起了管理学家和职业心理学家的兴趣。一些研究表明, 耐住寂寞、发挥自我控制力和意志力、抵制住种种不利于长期目标实现的即时诱惑、追求延迟奖励等因素都与延迟满足相关(Mischel & Ayduk, 2004; Magen & Gross, 2007; Bembenutty, 2010), 因此探究这些因素以及延迟满足对个体职业生涯发展的意义和影响是未来职业生涯管理中一个重要的研究议题。本文将对工作与职业领域延迟满足的研究现状进行系统梳理, 以期激发国内研究者更大的研究热情, 并进一步探讨职业延迟满足未来的研究方向。

2 职业延迟满足概念的缘起

延迟满足的思想最早可追溯至精神分析理论, 弗洛伊德(Freud, 1911)认为儿童在需要得不到满足的时候, 会采用幻想的方式来减轻内心的不平衡感。在上世纪 70 年代, 美国斯坦福大学的社会心理学家 Mischel 做了一个儿童对糖果延迟满足的经典实验, 正式提出延迟满足的概念, 并将其定义为: 个体为了更有价值的长远结果而主动放弃即时满足的抉择取向, 以及在等待过程中展

收稿日期: 2011-06-24

* 教育部人文社科青年基金资助(10YJC630267), 华中师范大学人文社科丹桂计划资助(09DG003)。

通讯作者: 王忠军, E-mail: wangzj@mail.ccnu.edu.cn

现出的自我控制能力(Mischel & Underwood, 1974)。在 Mischel 看来, 延迟满足是个体认知和社会能力的体现, 是自我控制(self-regulation)的核心成分。Mischel 还由此发展出“自我延迟满足”范式(self-imposed delay), 根据该范式, 延迟满足包括“延迟选择”和“延迟维持”两个阶段。在延迟选择阶段, 延迟者会基于一种更有价值的长远结果而放弃当前的即时满足; 在延迟维持阶段, 延迟者需要采取各种策略来维持他所作出的延迟满足选择, 直至达到最后的目标(Rodriguez, Mischel, & Shoda, 1989)。这一经典范式能有效揭示面对诱惑进行冲动控制、维持意志力的技能与策略, 因而在儿童延迟满足的研究中得到广泛应用。

在真实的生活情境中, 个体之所以会延迟满足, 有时是因为受到外界的压力, 如父母、老师、纪律、规则等要求而不得不如此。有研究者因此提出“外加延迟满足”(externally imposed delay)范式(Funder, Block, & Block, 1983)。根据该范式的观点, 延迟满足是个体因为外界的要求而需要延迟满足, 个体无需判断和选择, 只需等待和忍耐。虽然目前延迟满足的研究范式众多, 但最基本的是自我延迟范式 and 外加延迟范式。外加延迟满足范式强调了社会情境对个体延迟满足的影响, 而这一点是在自我延迟满足范式中被忽视的。

延迟满足的早期研究大多集中在儿童发展领域, 如研究发现儿童的延迟满足对成年以后的认知发展、社交、社会适应以及应对挫折和压力有重要的预测作用(Mischel & Underwood, 1974; Mischel, Shoda, & Peake, 1988; 杨丽珠, 王江洋, 2007)。随后, 延迟满足的研究逐步扩展至其他对象和领域。如 Bembenutty 等提出了“学业延迟满足”(academic delay of gratification, ADOG)的概念, 指学生为了追求更有价值的长远学习目标而推迟即时满足冲动的机会的倾向(Bembenutty & Karabenick, 1998)。研究证实, 学业延迟满足对青少年、大学生的学业成就与学习表现有着积极的影响(Bembenutty & Karabenick, 2004; Bembenutty, 2008, 2009; 李晓东, 2005)。个体在职业生涯发展中, 经常面临各种矛盾、冲突与两难选择, 是急功近利、图一时满足, 还是适当地淡泊名利、为长远发展锲而不舍? 这些职业生涯中常见的现象大多与延迟满足概念密切相关(张萌, 张积家, 2008)。无论个人还是组织, 着眼长远、实现可持

续发展都至关重要。因此, 工作和职业领域的延迟满足现象也逐渐受到关注。

早期西方研究者大多认为延迟满足是个体工作伦理(work ethics)的重要维度, 并在工作伦理的范畴内探讨延迟满足与相关变量的关系(Furnham, 1987; Witt, 1990; Miller, Woehr, & Hudspeth, 2001; Pogson, Cober, Doverspike, & Rogers, 2003)。随后, Reynolds 和 Schiffbauer (2005)从职业发展的角度将延迟满足定义为“即便存在短期即时满足的替代机会, 但个体仍然维持有利于实现长远职业目标与成就的行动选择的能力”。国内研究者刘晓燕、郝春东、陈健芷和崔洪弟(2007)则明确提出职业延迟满足(vocational delay of gratification, VDOG)的概念, 将其定义为“人们为了更好地完成工作任务、更多地获得利益回报、达到更高的职业目标等一系列更有价值的长远结果, 而甘愿放弃休息、娱乐或冲动行为等无利于当前工作的即时满足机会的自我调控能力”。该定义虽然较为综合, 但也较为宽泛, 既包含具体工作情景中的延迟满足, 也包含针对长期职业目标的延迟满足。基于这一定义, 刘晓燕等研究发现职业延迟满足包含两个维度, 即工作延迟满足和职业生涯延迟满足, 前者指面对实际工作情景时的延迟满足, 是为了正在做的工作的延迟; 后者指为了将来更高的职业生涯目标而延迟满足(刘晓燕等, 2007; 刘晓燕, 2005)。Tobin 和 Graziano (2010)则从目标的角度将延迟满足定义为“放弃与短期目标相关的即时满足, 而选择与长期目标相关的延迟满足的系列动机与认知过程”。

从上述各种定义来看, 由于 Mischel 所提出的延迟满足针对的是面对各种具体物质诱惑的儿童, 其经典定义和两阶段范式既关注儿童延迟满足选择的动机与认知倾向, 还关注面对即时奖励物的诱惑, 儿童采取何种策略以维持延迟选择倾向的自我控制能力。与儿童不一样的是, 在学业和职业领域, 很难观察到成人面对即时奖励物的诱惑如何采取延迟维持的种种策略与手段, 因此学业和职业领域的延迟满足更多地关注延迟满足选择的动机与认知倾向。基于以上分析, 在参考和综合上述不同的概念界定后, 本文将职业延迟满足定义为“个体为了追求更有价值的长期职业目标而推迟短期的即时满足冲动机会的选择倾向。”

3 职业延迟满足的测量

在儿童发展领域,实验法是延迟满足最常用的研究范式。如 Mischel 和 Underwood (1974)在自我延迟范式中所设计的“小奖励物(如一颗糖)即时满足、大奖励物(如两颗糖)延迟满足”的操作方式。而 Funder 等(1983)设计的礼物延迟范式则是典型的外加延迟范式。经典的实验研究范式虽然能够有效地测量儿童的延迟满足,但很难直接迁移到成人领域。一方面是因为难以找到适合于成人的奖励物,实验操作难度较大;另一方面是因为成人的反应方式不会像儿童那样简单的遵从从内心的实际想法,他们可能会更多的考虑社会赞许的反应方式。因此,目前国内外对职业延迟满足的测量大多采用问卷法,下面介绍几种代表性的测量工具。

3.1 延迟满足倾向问卷

Ray 和 Najman (1986)运用 Q 分类技术编制了《延迟满足问卷》(Deferment of Gratification Questionnaire, DGQ),问卷共有 12 个项目,主要是询问人们在日常生活中的实际问题来考察人们的一般延迟满足倾向,例如“你是否善于存钱而不是立即花掉”、“你是否会因为等待某样东西而在得到后更加喜欢它”、“你是否认为自己为了某种利益而过于冲动”等。在这一过程中,个体需要评估自己面临各种生活情境时所做出的选择倾向,而非延迟的时间和等待、自我调控的策略。该问卷采用李克特 5 点计分方法,问卷信度达 0.72。虽然 DGQ 测量的是个体的一般延迟满足倾向,并不是特定的职业延迟满足,但是在职业延迟满足研究的早期,该问卷还是被广泛使用。例如 Furnham (1987)采用了这一问卷考察了延迟满足和职业道德的关系。

3.2 多维工作伦理问卷

Miller 等(2001)在研究职业道德的过程中开发了多维工作伦理问卷(Multidimensional Work Ethic Profile, MWEP),该问卷将延迟满足作为工作伦理的一个维度,其余维度分别是自我依赖、道德观、闲暇时间、努力工作、工作重心和时间浪费。在 MWEP 中,有 7 个项目用于测量延迟满足,例如“生活中最好的东西是需要等待的”、“如果我想买某样东西,我会等待自己可以承担的时候再去买”、“那些需要等待的回报往往比立刻就能得到的回报更令人满意”等。该问卷同样采用李

克特 5 点计分方法,延迟满足维度的信度为 0.83。虽然延迟满足只是 MWEP 的一个维度,但因为该问卷针对特定的工作伦理和职业道德,对于职业延迟满足的研究具有重要意义,因此也被广泛采用,比如 van Ness, Melinsky, Buff 和 Seifert (2010)采用该问卷研究了大学生和在职人员在工作伦理以及延迟满足上的差异。

3.3 职业延迟满足问卷

由于有针对性的职业延迟满足问卷较为少见,刘晓燕等(2007)编制了具有本土化特征的职业延迟满足问卷。该问卷包含两个维度,分别是工作延迟和职业生涯延迟,共 8 个项目,采用李克特 4 点评分。工作延迟是指为了正在做的工作的延迟满足,例如“我经常为了更好的完成工作而加班到深夜”;职业生涯延迟是指为了将来更高的职业生涯目标而延迟满足,例如“为了提升到一个较高的职位,任劳任怨的等上几年也是值得的”。工作延迟和职业生涯延迟的信度系数分别是 0.76 和 0.71。康艳红(2009)也编制了包含 12 个项目的职业延迟满足问卷,同样采用李克特 4 点评分,但该问卷包含三个维度:工作延迟满足、职业延迟满足和持久性,信度系数分别为 0.86、0.85 和 0.80,其中,工作延迟满足和职业延迟满足的内涵和测量项目与刘晓燕等(2007)所使用的相似,而“持久性”维度表示个体对于自己设定的职业目标、规划及因此而放弃的满足是否能持久,例如“我对自己选定的目标很坚持”、“为了达到自己预定的职位,任劳任怨等几年也是值得的”,这一维度试图反映个体在延迟时间与延迟维持方面的能力。

3.4 基于情境的测量

由于现有的职业延迟满足测量问卷大多为自陈式,因此研究者试图通过更为具体的情境来测量个体与工作有关的延迟满足。比如 Hesketh, Watson-Brown 和 Whiteley (1998)在研究与时间相关的价值折扣和工作选择之间的关系时,首先给被试呈现两份不同的工作,让被试评估自己对两份工作的兴趣程度(从 10%到 90%之间),然后告诉被试,在刚才的两份工作中,兴趣较小的工作可以很快得到,而兴趣较大的工作要等待较长时间才能得到,等待的时间从 1 个月到 12 个月不等,让被试重新评估其选择。Hesketh 等人通过这种基于情境的研究设计,来探究工作选择(或奖励)在

人们心中的相对价值会因延迟期待的不同(如时间)而产生“价值折扣作用”(discounting of value)。Twenge, Catanese 和 Baumeister (2003)在考察社会拒绝延迟满足的影响时同样吸收了情境测验的思想,他们创设的情境如下:“假设和你年龄相仿的一个朋友现有两份工作摆在他(她)的面前,工作 A 起薪很高,但是发展前途不是很大,而且薪水方面也不会有太大的变化;工作 B 起薪不是很高,但是有很大的发展空间,而且不久之后薪水就会有大的提高。你将建议他(她)选择哪份工作?”随后,再让被试就问题“你對自己將做出這個決定的確信度有多大?”作 7 点评分。情境测验法的最大特点是创设典型的工作与职业情境,来对个体延迟满足的选择倾向、延迟时间及策略等态度与行为变量进行较为具体化的测量,便于操作自我延迟和外加延迟满足范式,同时在一定程度上能避免社会赞许性问题,但其难点在于创建具有代表性的不同情境。

4 职业延迟满足的影响因素与效果

4.1 个体影响因素

(1)人格因素

研究发现,多种人格因素会影响个体的职业延迟满足。

①**尽责性与神经质**。研究表明,人格中的尽责性(conscientiousness)和神经质(neuroticism)均与个体动机和工作绩效相关(Judge & Ilies, 2002)。高尽责性个体一般具有努力工作、有组织性、高效率和目标取向的特征,而低尽责性的个体一般缺乏自律、思虑不周、较低成就取向、缺少坚持(Baumeister, 2002)。Renn, Allen, Fedor 和 Davis (2005)认为神经质会对个体的延迟满足产生影响,原因是高神经质的个体往往更多地避免进行目标设定,同时会经历更多的负性情绪,如焦虑、愤怒、羞愧等,容易失去自我控制,导致难以做出理性决策,因此高神经质的个体可能更难延迟满足。

②**一般自我效能**。一般自我效能指人们在成就情境中对自身能力的信念,与众多积极的个体效能变量相关。Renn 等(2005)认为一般自我效能对个体在工作中的延迟满足有积极影响。王增涛(2009)以企业员工为被试,采用刘晓燕等(2007)编制的职业延迟满足问卷,进行的实证研究则表明,

工作延迟和职业生涯延迟均与自我效能感正相关(r 分别为 0.43 和 0.44, $p < 0.01$)。其原因一方面可能是因为自我效能感高者一般具有更高的成就动机,而成就动机与职业延迟满足正相关(伊秀菊, 刘杰, 2009)。另一方面是因为自我效能感高的员工对自己怀有更高的信心,也拥有更强的目标导向,在面临即时满足和更有价值的延迟满足时,他们相信自己能够达成更高的工作目标,因此也更倾向于做出延迟满足的选择,在做出选择后也更愿意付出努力去争取成功。

③**工作控制点**。工作控制点(work locus of control)不同于一般意义上的内外控制倾向,是指个体在工作中对谁决定了自己的工作回报的一种认识(Spector, 1988)。具有工作内控倾向的个体相信是他们自己决定了自己的工作回报,而具有工作外控倾向的个体则认为他们无法控制自己的工作回报。当外控型的个体感觉到工作环境不在自己的控制范围内时,就会体验到一种强烈的“习得性无助感”,继而产生失望、退却、逃避等各种消极情绪与行为,失去对未来的信心,从而影响延迟满足,因此外控型的个体在工作中将体验到更多的延迟满足方面的困难,而内控型的个体在工作中延迟满足倾向更强(Renn et al., 2005)。在实际工作中,管理者实行明确的奖惩政策,让员工感觉到自己的回报是由自己工作投入决定的,将会促进员工的延迟满足。

④**自尊**。自尊代表个体对自己的接纳程度(Brockner, 1988)。高自尊的个体对自我价值和能力怀有积极的信念,而低自尊的个体倾向于轻视自身行为结果的价值和质量,对自己产生消极的信念(Ashford, 1989)。在具体的工作情境中,低自尊的个体往往对自己的价值和能力持怀疑态度,容易产生消极情绪,轻视工作结果对自己的价值,也就不愿意为了未来的工作结果而放弃当前的即时享受。因此,有研究发现低自尊的员工往往拥有较低的绩效期待,这应归因于他们具有较低的延迟满足倾向(Ashford, Blatt, & VandeWalle, 2003)。Renn 等(2005)也认为自尊与员工的延迟满足相关。因此在日常工作中,管理者可以通过帮助员工更好的适应工作、鼓励员工尝试挑战等方式提高员工的自尊水平,从而增强他们的延迟满足倾向。

(2)情绪

情绪是人们对认知对象的一种内心感受或态

度, 积极和消极的情绪会对人们的行为产生不同的影响。自 Mischel 提出延迟满足的“冷/热执行系统”(hot/cool system framework)用以解释延迟满足产生的生理机制后(Metcalfe & Mischel, 1999), 情绪与延迟满足的关系便受到学者们的关注。Funder 等(1983)研究发现, 延迟满足与易怒性、烦躁、攻击等负面情绪和行为负相关。Hesketh 等人(1998)研究表明, 焦虑会对个体在工作选择中的延迟满足产生显著的消极影响, 即高焦虑的被试拥有较低的延迟满足能力。Muraven 和 Baumeister (2000)也认为, 像愤怒、羞耻之类的消极情绪会使人们失去自我控制能力, 忽视与未来追求有关的眼前事物。因此, 适时地帮助员工调整心态、释放压力有助于员工的延迟满足, 增强工作的未来指向性。不过, 由于以往研究大多关注消极情绪与延迟满足的关系, 积极情绪与延迟满足的关系如何还缺乏系统研究。

(3) 职业生涯阶段

生涯阶段理论认为人们在其职业生涯发展过程中会经历一系列的阶段, 而每一个阶段都有其独特的工作态度与行为。因此, 以往的研究认为, 与工作态度有关的工作伦理(包含延迟满足)与生涯发展阶段相关。例如, 根据 McCrae 等(2000)的观点, 延迟满足与个性成熟有关, 而个性成熟的人大多具有高度的责任感, 并且其责任感会随着年龄的增长而提高, 所以年龄大的个体可能更愿意延迟满足。不过, 上述观点仅基于经验的观察和理论推演, 实际情况到底如何呢? Pogson 等(2003)以年龄为标准将职业生涯发展阶段划分为建立期(年龄<31岁)、稳定期(31岁<年龄<44岁)和维持期(年龄>45岁), 采用多维工作伦理问卷(MWEP)进行调查研究, 结果发现延迟满足和职业生涯阶段之间呈现负相关关系, 即随着工作时间的增长, 人们更不愿意延迟满足。Pogson 等认为之所以会出现这样的现象, 是因为工作年限较长的个体的工作经验告诉他们, 努力工作或延迟满足并不总能获得预期中的回报, 由此产生对自己所在组织的怨恨情绪。在 van Ness 等(2010)所做的一项研究中同样关心职业生涯阶段对延迟满足的影响, 该研究假设生涯阶段会对延迟满足产生影响, 并且在职工作人员在延迟满足上的得分会高于在校大学生, 但遗憾的是问卷调查的结果表明二者差异不显著。由此可见, 国外对于生涯

发展阶段与职业延迟满足的关系的研究结果存在着争议, 二者真正的关系还需要更多的研究来澄清。

(4) 自我职业生涯管理

自我职业生涯管理(Individual Career Management, ICM)指个人为了实现自己的职业生涯目标而采取的各种策略和措施(龙立荣, 方俐洛, 凌文轻, 2002a)。在知识经济和无边界的职业生涯(boundaryless career)时代, 职业生涯管理的责任更多地由个体承担。康艳红(2009)以 386 名企业员工为被试, 采用自编的职业延迟满足问卷研究发现, 自我职业生涯管理与职业延迟满足存在显著的正相关关系(相关在 0.3 左右), 并且自我职业生涯管理通过员工职业延迟满足的中介对其工作满意度产生影响。该研究的启示是, 在实践中员工积极地进行职业探索、确立职业目标和策略、继续学习、注重自我展示和人际关系等能有效促进员工的职业延迟满足意愿, 员工愿意为取得更大的职业成就而努力。

4.2 组织与社会影响因素

(1) 组织职业生涯管理

组织职业生涯管理(Organizational Career Management, OCM)是指由组织实施的、旨在开发员工的潜力、留住员工, 使员工能自我实现的一种管理方法(龙立荣, 方俐洛, 凌文轻, 2002b)。刘晓燕等(2007)基于企业员工的研究发现, 组织职业生涯管理的四个方面(公平晋升、注重培训、提供信息和职业发展)与员工职业延迟满足之间的相关在 0.27~0.40 之间($p<0.01$), 并且职业延迟满足在组织职业生涯管理对工作满意度和职业承诺的影响过程中起着中介作用, 具体而言, 职业延迟满足在公平晋升影响职业承诺和工作满意度的过程中起到部分中介作用, 在注重培训对工作满意度的影响过程中起到部分中介作用, 而在注重培训对职业承诺的影响过程中起到完全中介作用。该研究的启示是组织为员工制定公平晋升制度、并为员工提供岗位技能培训和学习的机会在一定程度上能提升员工职业延迟满足的倾向。

(2) 社会拒绝

希望被他人接受是人类基本动力之一。个体被社会所拒绝时会产生很多消极态度或行为, 例如抑郁、焦虑、健康状况下降等, 这些都会让人更多地着眼于现在而非将来(Williams, 2001)。据

此推论, 社会拒绝在一定程度上会影响人们的延迟满足。Twenge 等人(2003)用情境测验法证明了这一假设。在实验中, 将被试分成 4~6 人一组, 每个人写下自己的名字, 然后让被试熟悉别人的名字并在一起讨论 15 分钟。随后将所有的被试分开让他们各自写下自己愿意与之合作的两位被试的名字, 所有的被试被随机分成社会接受组和社会拒绝组。对社会拒绝组的被试告知说没有人愿意与他们合作, 对社会接受组的被试则告知说所有的人都愿意与他们合作, 然后采用如前文所述的情境测量法来测量被试的延迟满足倾向。结果表明, 与社会拒绝组相比, 社会接受组的被试更愿意延迟满足, 并且有能力考虑现在和未来的关系, 他们对自己做出的延迟选择也更加坚定。

(3)代际差异

最近几十年来, 人类经历着历史上从未有过的巨大变迁, 家庭、同伴、教育、社会文化以及重大社会经济与政治事件都会对人们的发展产生重要影响。许多研究表明, 拥有不同生活经验的人会有不同的工作态度 (Duchsher & Cowin, 2004; Cennamo & Gardner, 2008; Dries, Pepermans, & De Kerpel, 2008; Wong, Gardiner, Lang, & Coulon, 2008)。为此, Meriac, Woehr 和 Banister (2010)在一项考察工作伦理的代际差异的研究中发现, 美国的“千禧一代”(在 1981~1999 年间出生的人)比“X 一代”(在 1965~1980 年间出生的人)拥有更强的延迟满足倾向。该研究指出, 美国“千禧一代”生长在充满信息和高科技的时代, 极具乐观态度和特权感, 拥有天生的优越感, 自我意识强, 注重个人享受; 而“X 一代”则在 20 世纪 80 年代的经济衰退中成长, 又经历 21 世纪初的互联网泡沫破灭, 就在他们成家立业之际, 又要面对全球金融危机和经济下滑, 不少“X 一代”都牢骚满腹、焦躁不安, 因此在工作与生活中展现出较低的延迟满足倾向。该研究对探讨中国员工在工作价值观、工作伦理、延迟满足等方面的代际差异及其管理对策方面具有重要的启示作用。

4.3 职业延迟满足的效果研究

(1)对个体的影响

自 Furnham (1987)将延迟满足的研究引入工作与职业领域, 并考察了延迟满足与职业道德形成的关系以后, 延迟满足对个体工作与职业的影响开始受到西方研究者的关注。例如 Miller 等

(2001)以某金融机构的 126 名员工为被试所进行的研究发现, 延迟满足是工作伦理的一个维度, 并且具有较强延迟满足倾向的人的工作绩效更加突出。Renn 等(2005)指出, 低延迟满足倾向是导致员工自我管理失败(self-management failure)的关键因素之一, 其原因主要是延迟满足倾向较低的员工的注意力管理能力(attention management)也较低, 因而无法抵制即时奖励的诱惑, 难以克制即时满足的冲动, 不利于员工对环境的监控以及自我管理。国内针对企业员工的相关研究也证实, 职业延迟满足对许多个体变量有积极的影响。例如刘晓燕等(2007)研究发现, 职业延迟满足与员工的职业承诺之间的相关达到 0.41 ($p<0.01$), 与工作满意度之间的相关为 0.50 ($p<0.01$)。康艳红(2009)的研究同样证实职业延迟满足与工作满意度之间存在显著的正相关。王增涛(2009)的研究表明, 职业延迟满足能正向预测员工的工作投入。由此可见, 增强员工的职业延迟满足倾向对个体的职业发展具有很强的现实意义。

(2)对组织的影响

在国外, 也有研究者关注个体职业延迟满足对组织的影响。Witt (1990)的一项以大学生为被试的研究表明, 延迟满足与组织承诺显著正相关 ($r=0.4$, $p<0.01$), 那些愿意延迟满足的大学生对其所在学校有着更高的组织承诺。虽然该研究的被试是在校大学生, 但对工作与职业领域中的延迟满足研究仍具有启示作用。随后, Joy 和 Witt (1992)将延迟满足的研究引入组织公平的研究领域, 以美国中西部一个小型工业基地的员工为被试, 探究了延迟满足在程序公平影响分配公平过程中的调节作用, 结果表明, 在程序公平较高时, 具有高延迟满足倾向的个体比低延迟满足倾向的个体体验到更多的分配公平。对这一结果, Nowakowski 和 Conlon(2007)认为, 因为延迟满足倾向高的个体能够更多的将自己的行为指向未来, 对待工作也就更加努力, 在结果分配时能够得到更多, 也就感受到更多的分配公平。

5 总结与展望

通过文献回顾, 我们注意到, 在国外, 延迟满足的研究早已突破了传统的儿童发展领域, 逐渐向更广泛的领域和对象延伸。就职业领域的延迟满足而言, 国内外研究者对其相关影响因素的

关注较多,但对职业延迟满足的个体效能的研究较少,而组织效能的研究则更为缺乏。总体而言,职业延迟满足研究还较为滞后,存在一些关键问题有待解决。

5.1 职业延迟满足的概念有待发展

概念发展在科学研究中有着重要地位。目前,延迟满足的概念发展已较为充分,但职业延迟满足的概念仍待完善。Tobin 和 Graziano (2010)在回顾了近 50 年来自我控制与延迟满足的研究后,指出现有文献中延迟满足的概念存在如下问题:①延迟满足的定义众多,难以统一;②有些概念界定不甚严密,存在同义反复的现象;③研究者经常将假设的概念结构直接等同于延迟满足的操作定义与程序。在文献中不难发现, Mischel 所提出的延迟满足概念以及“延迟选择-延迟维持”两阶段范式,是一种包含了认知与自我控制在内的综合性理论模型,而现有文献中更多地将职业延迟满足概念界定与操作为个体延迟满足选择的一般倾向,“延迟维持”和自我调控的策略与能力在这种研究范式中并没有充分展现。此外,现有的研究中对职业延迟满足的概念结构仍有争议,如有二维和三维之分(刘晓燕等, 2007; 康艳红, 2009)。因此,从理论和经验的角度理清并确立职业延迟满足的概念与结构仍是未来研究的关键之处。

5.2 职业延迟满足的测量需要完善

由于儿童延迟满足的研究中经典的实验范式很难直接应用到成人被试,因此对于职业延迟满足的测量,以往研究更多地采用问卷法。但概观之,问题如下:其一,现有问卷大多测量个体的一般延迟满足倾向,与工作和职业情境的联系不太紧密(梁海霞, 张锦, 2010);其二,现有的职业延迟满足问卷结构不太统一;其三,问卷法难以排除社会赞许性的影响。未来对于职业延迟满足测量的改进可采取以下途径:第一,借鉴 Bembenutty 和 Karabenick (2004)的学业延迟满足问卷以及情境问卷的编制思路,设计多种典型的与工作和职业相关的情境,让被试置于这些典型情境之中细致地测量其延迟选择倾向、延迟时间和延迟策略等。第二,基于延迟大奖励和即时小奖励的操作原则,将实验研究与问卷测量巧妙结合,通过实验方法来操纵职业延迟满足的情境与过程,然后设计合宜的量表来测量职业延迟满足过程中的关键变量。但其中的关键仍是要设计针

对成年人的奖励物。Forstmeier, Drobetz 和 Maercker(2011)提出针对成年人延迟满足测量存在四种有效的奖励物,分别是零食、现金、虚拟的金钱和杂志,该研究的建议在实验研究中值得参考。第三,为防止社会赞许性的影响,可尝试用内隐的方法测量职业延迟满足,而对于延迟过程的评估,则可以采用追踪的、纵向研究设计。

5.3 职业延迟满足的机制与效果的探讨

从文献回顾可知,众多个体的、组织的以及社会情境的变量与职业延迟满足相关,并且个体在工作和职业中的延迟满足对个体绩效、组织承诺、工作满意度、工作投入、组织公平感等都有一定影响,但这些大多是基于相关研究的结果。究竟存在哪些关键因素如何影响个体职业延迟满足?职业延迟满足如何影响组织绩效与个人职业成长?这些问题仍有待深入探究。Magen 和 Gross (2007)指出,面对生活中的各种各样的即时奖励与诱惑,很多时候明知选择即时满足的行动将来一定会感到后悔,但人们最终还是屈服于即时的诱惑,即人们大多数时候会偏好即时满足。对此, Magen 和 Gross (2007)通过系列实验研究证实,认知重评策略有助于人们抵制即时满足的诱惑,比如将当下的诱惑看作是对个人意志力的一种考验,个体将会做出更符合长远利益的行动选择。人们之所以偏好即时满足,是否如同众多经济学家和心理学家所广泛认同的“延迟折扣”(delay discounting)概念(Frederick, Loewenstein, & O'Donoghue, 2003; Kirby & Guastello, 2001; Kirby et al., 2002)所描述的那样,出于对时间的偏好与敏感,延迟奖励物在人们的心目中会出现“价值折扣”的现象?抑或还有其他的理论解释?

Zhang, Karabenick, Maruno 和 Lauerma (2011)基于 302 名小学生被试和纵向研究设计探究学业延迟满足与学习时间分配的关系时发现,相对于低延迟满足的学生,具有高延迟满足倾向的学生在考前更倾向于将时间投入到学习中,而在玩乐上花的时间更少,但随着考试的逐渐临近,这种群体间的差异也会逐渐减少。来自学业领域的这项研究给我们的启示是:未来需要基于纵向研究设计深入探讨职业延迟满足的机制与效果。因此,未来的研究一方面要重视对延迟选择的研究,即应考察个体在工作与职业发展过程中的种种目标和需要,对哪些方面会选择即时满足,哪

些方面又会选择延迟满足,在这种选择的背后有着怎样的动力机制,另一方面要重视对延迟过程的关注,即当个体做出延迟选择后,有哪些个体和环境的因素会维持或改变这种延迟选择,并最终对个体的长期职业生涯发展产生影响。

5.4 职业延迟满足研究的本土意义

在文献中,不难注意到中西方职业延迟满足研究现状的差异:在西方,延迟满足更多地被置于工作伦理的范畴内加以考察,而在中国,受学业延迟满足的启发,职业延迟满足作为一个明确的组织行为学概念得以发展,凸显了职业延迟满足研究在当代中国的特殊意义。

延迟满足研究给职业生涯管理的启示是:那些暂时能够抵制诱惑即具有延迟满足倾向的人,更容易获得职业生涯上的成功(Mischel & Underwood, 1974; Mischel et al., 1988)。在知识经济时代,实现职业生涯成功的难度在加大。人生是长跑,人们需要作好延迟满足的准备。从管理的角度来看,无论组织或个人,着眼长远发展,从延迟满足的角度出发都是不可或缺的(张萌,张积家,2008)。比如,组织甄选延迟满足能力较强的员工,创造条件提升员工延迟满足能力,不仅有利于留住人才,更有利于组织长远发展;员工从延迟满足的角度选择和完成工作,能保障可持续发展,提升长期职业竞争力。

近几十年来,中国的物质经济呈现出快速增长和日益繁荣的发展态势,但孔子所谓的“欲速”和“见小利”的现象在当下中国社会并不少见。如在一些行业与群体中,急功近利与浮躁之气日盛(张志辉,韩宇,2003)。香港学者黄蕴智(1999)亦将延迟满足与中国现代化历程联系起来,并指出“延迟满足能力之先决条件及发展可能性如何,是当代中国人心理发展的一个关键,亦可能是现代化成败的一个关键”、延迟满足“是一个值得在中国各地开展的研究计划”。因此,在这个特殊的时代需要关注人们的职业延迟满足的发展,为此我们也期待有更多的研究者投入到职业延迟满足的研究中来。

参考文献

- 黄蕴智. (1999). 延迟满足——一个值得在我国开展的研究计划. *心理发展与教育*, (1), 53–56.
康艳红. (2009). 职业延迟满足与职业生涯自我管理的关

- 系研究. 硕士学位论文. 山西大学.
李晓东. (2005). 初中学生学业延迟满足. *心理学报*, 37(4), 491–496.
梁海霞, 张锦. (2010). 员工职业延迟满足研究进展综述. *职业时空*, 6(4), 150–151.
刘晓燕, 郝春东, 陈健芷, 崔洪弟. (2007). 组织职业生涯管理对职业承诺和工作满意度的影响——职业延迟满足的中介作用分析. *心理学报*, 59(4), 715–722.
刘晓燕. (2005, 10月). 职业延迟满足问卷的编制及其结构方程模型验证. 第十届全国心理学学术大会论文摘要集. 中国: 上海.
龙立荣, 方俐洛, 凌文轻. (2002a). 企业员工自我职业生涯管理的结构及关系. *心理学报*, 34(2), 183–191.
龙立荣, 方俐洛, 凌文轻. (2002b). 组织职业生涯管理与员工心理与行为的关系. *心理学报*, 34(1), 97–105.
王增涛. (2009). 企业员工人格变量对工作投入的影响研究. 硕士学位论文. 曲阜师范大学.
杨丽珠, 王江洋. (2007). 儿童4岁时自我延迟满足能力对其9岁时学校社会交往能力预期的追踪. *心理学报*, 39(4), 668–678.
伊秀菊, 刘杰. (2009). 职业延迟满足与成就动机的关系研究. *湖南工业职业技术学院学报*, 9, 104–105.
张萌, 张积家. (2008). 职业延迟满足研究及启示. *职业时空*, (10), 226–226.
张志辉, 韩宇. (2003). 关于我国青年科研人员从事基础研究状况的初步考察. *科学学与科学技术管理*, (1), 61–64.
Abikoye, G. E., & Adekoya, J. A. (2010). Predicting substance abuse in a sample of Nigerian undergraduate students: The role of core self-evaluations and delay of gratification. *Psychological Studies*, 55(4), 299–307.
Anderson, J. R., Kuroshima, H., & Fujita, K. (2010). Delay of gratification in capuchin monkeys (*cebus apella*) and squirrel monkeys (*Saimiri sciureus*). *Journal of Comparative Psychology*, 124(2), 205–210.
Ashford, S. J. (1989). Self-assessments in organizations: A literature review and integrative model. In L. L. Cummings & B. M. Staw (Eds.), *Research in organizational behavior*, 11, 133–174.
Ashford, S. J., Blatt, R., & VandeWalle, D. (2003). Reflections on the looking glass: A review of research on feedback-seeking behavior in organizations. *Journal of Management*, 29(6), 773–799.
Baumeister, R. F. (2002). Yielding to temptation: Self-control failure, impulsive purchasing, and consumer behavior. *Journal of Consumer Research*, 28(4), 670–676.
Bembenutty, H. (2008). Academic delay of gratification and expectancy-value. *Personality and Individual Differences*, 44, 193–202.
Bembenutty, H. (2009). Academic delay of gratification, self-regulation of learning, gender differences, and expectancy-value. *Personality and Individual Differences*, 46, 347–352.

- Bembenutty, H. (2010). Homework completion: The role of self-efficacy, delay of gratification, and self-regulatory process. *The International Journal of Educational and Psychological Assessment*, 6(1), 1–20.
- Bembenutty, H., & Karabenick, S. A. (1998). Academic delay of gratification. *Learning and Individual Differences*, 10(4), 329–346.
- Bembenutty, H., & Karabenick, S. A. (2004). Inherent association between academic delay of gratification, future time perspective, and self-regulated learning. *Educational Psychology Review*, 16(1), 35–57.
- Brockner, J. (1988). *Self-esteem at work: Research, theory, and practice*. Lexington, MA: Lexington Books.
- Cennamo, L., & Gardner, D. (2008). Generational differences in work values, outcomes and person-organization values fit. *Journal of Managerial Psychology*, 23(8), 891–906.
- Chan, E., & Mukhopadhyay, A. (2010). When choosing makes a good thing better: Temporal variations in the valuation of hedonic consumption. *Journal of Marketing Research*, 47, 497–507.
- Dries, N., Pepermans, R., & De Kerpel, E. (2008). Exploring four generations' beliefs about career: Is "satisfied" the new "successful"? *Journal of Managerial Psychology*, 23(8), 907–928.
- Duchscher, J. E. B., & Cowin, L. (2004). Multigenerational nurses in the workplace. *Journal of Nursing Administration*, 34(13), 493–501.
- Forstmeier, S., Drobetz, R., & Maercker, A. (2011). The delay of gratification test for adults: Validating a behavioral measure of self-motivation in a sample of older people. *Motivation & Emotion*, 35, 118–134.
- Frederick, S., Loewenstein, G., & O'Donoghue, T. (2003). *Time discounting and time preference: A critical review*. New York: Russell Sage Foundation.
- Freud, S. (1911). Formulations regarding the two principles in mental functioning. In *Collected papers*, 4. New York: Basic.
- Funder, D. C., Block, J. H., & Block, J. (1983). Delay of gratification: Some longitudinal personality correlates. *Journal of Personality and Social Psychology*, 44(6), 1198–1213.
- Furnham, A. (1987). Predicting protestant work ethic beliefs. *European Journal of Personality*, 1, 93–106.
- Hesketh, B., Watson-Brown, C., & Whiteley, S. (1998). Time-related discounting of value and decision-making about job options. *Journal of Vocational Behavior*, 52(1), 89–105.
- Joy, V. L., & Witt, L. A. (1992). Delay of gratification as a moderator of the procedural justice distributive justice relationship. *Group & Organization Management*, 17(3), 297–308.
- Judge, T. A., & Ilies, R. (2002). Relationship of personality to performance motivation: A meta-analytic review. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 797–807.
- Kirby, K. N., & Guastello, B. (2001). Making choices in anticipation of similar future choices can increase self-control. *Journal of Experimental Psychology: Applied*, 7(2), 154–164.
- Kirby, K. N., Godoy, R., Reyes-García, V., Byron, E., Apaza, L., Leonard, W., et al. (2002). Correlates of delay-discount rate: Evidence from Tsimane' Amerindians of the Bolivian rain forest. *Journal of Economic Psychology*, 23, 291–316.
- Knolle-Veentjer, S., Huth, V., Ferstl, R., Aldenhoff, J. B., & Hinze-Selch, D. (2008). Delay of gratification and executive performance in individuals with schizophrenia: Putative role for eating behavior and body weight regulation. *Journal of Psychiatric Research*, 42, 98–105.
- Magen, E., & Gross, J. J. (2007). Harnessing the need for immediate gratification: Cognitive reconstrual modulates the reward value of temptations. *Emotion*, 7(2), 415–428.
- Marco, R., Miranda, A., Schlotz, W., Melia, A., Mulligan, A., Müller, U., et al. (2009). Delay and reward choice in ADHD: An experimental test of the role of delay aversion. *Neuropsychology*, 23(3), 367–380.
- McCrae, R. R., Costa, P. T., Jr., Ostendorf, F., Angleitner, A., Hřebíčková, M., Avia, M. D., et al. (2000). Nature over nurture: Temperament, personality, and lifespan development. *Journal of Personality and Social Psychology*, 78(1), 173–186.
- Meriac, J. P., Woehr, D. J., & Banister, C. (2010). Generational differences in work ethic: An examination of measurement equivalence across three cohorts. *Journal of Business and Psychology*, 25, 315–324.
- Metealfe, J., & Mischel, W. (1999). A hot/cool-system analysis of delay of gratification: Dynamics of willpower. *Psychological Review*, 106(1), 3–19.
- Miller, M. J., Woehr, D. J., & Hudspeth, N. (2001). The meaning and measurement of work ethic: Construction and initial validation of a multidimensional inventory. *Journal of Vocational Behavior*, 59, 1–39.
- Mischel, W., & Ayduk, O. (2004). Willpower in a cognitive-affective processing system: The dynamics of delay of gratification. In R. F. Baumeister & K. D. Vohs (Eds.), *Handbook of self-regulation: Research, Theory, and Applications* (pp. 99–129). New York: Guilford.
- Mischel, W., & Underwood, B. (1974). Instrumental ideation in delay of gratification. *Child Development*, 45, 1083–1088.
- Mischel, W., Shoda, Y., & Peake, P. K. (1988). The nature of adolescent competencies predicted by preschool delay of gratification. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54(4), 687–696.
- Muraven, M., & Baumeister, R. F. (2000). Self-regulation

- and depletion of limited resources: Does self-control resemble a muscle? *Psychological Bulletin*, 126(2), 247–259.
- Nowakowski, J. M., & Conlon, D. E. (2007). Organizational justice: Looking back, looking forward. *The International Journal of Conflict Management*, 16(1), 4–29.
- Nowlis, S. M., Mandel, N., & McCabe, D. B. (2004). The effect of a delay between choice and consumption on consumption enjoyment. *Journal of Consumer Research*, 31, 502–510.
- Pogson, C. E., Cober, A. B., Doverspike, D., & Rogers, J. R. (2003). Differences in self-reported work ethic across three career stages. *Journal of Vocational Behavior*, 62, 189–201.
- Ray, J. J., & Najman, J. B. (1986). The generalizability of deferment of gratification. *The Journal of Social Psychology*, 126(1), 117–119.
- Renn, R. W., Allen, D. G., Fedor, D. B., & Davis, W. D. (2005). The roles of personality and self-defeating behaviors in self-management failure. *Journal of Management*, 31(5), 659–679.
- Reynolds, B., & Schiffbauer, R. (2005). Delay of gratification and delay discounting: A unifying feedback model of delay-related impulsive behavior. *The Psychological Record*, 55, 439–460.
- Rodriguez, M. L., Mischel, W., & Shoda, Y. (1989). Cognitive person variables in the delay of gratification of older children at risk. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(2), 358–367.
- Spector, P. E. (1988). Development of the work locus of control scale. *Journal of Occupational Psychology*, 61, 335–340.
- Tobin, R. M., & Graziano, W. G. (2010). Delay of gratification: A review of fifty years of regulation research. In R. H. Hoyle (Ed.), *Handbook of personality and self-regulation* (pp. 47–63). Malden, MA: Wiley-Blackwell, xiv, 528 pp.
- Twenge, J. M., Catanese, K. R., & Baumeister, R. F. (2003). Social exclusion and the deconstructed state: Time perception, meaninglessness, lethargy, lack of emotion, and self-awareness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85(3), 409–425.
- van Ness, R. K., Melinsky, K., Buff, C. L., & Seifert, C. F. (2010). Work ethic: Do new employees mean new work values? *Journal of Managerial Issues*, XXII(1), 10–34.
- Weatherly, J. N., Terrell, H. K., & Derenne, A. (2010). Delay discounting of different commodities. *The Journal of General Psychology*, 137(3), 273–286.
- Williams, K. D. (2001). *Ostracism: The power of silence*. New York: Guilford Press, xv, 282pp.
- Witt, L. A. (1990). Delay of gratification and locus of control as predictors of organizational satisfaction and commitment: Sex differences. *The Journal of General Psychology*, 117(4), 437–446.
- Wong, M., Gardiner, E., Lang, W., & Coulon, L. (2008). Generational differences in personality and motivation: Do they exist and what are the implications for the workplace? *Journal of Managerial Psychology*, 23(8), 878–890.
- Zhang, L. L., Karabenick, S. A., Maruno, S., & Lauerma, F. (2011). Academic delay of gratification and children's study time allocation as a function of proximity to consequential academic goals. *Learning and Instruction*, 21, 77–94.

Vocational Delay of Gratification

WANG Zhong-Jun; LIU Yun-Juan; YUAN De-Yong

(Key Laboratory of Adolescent Cyberpsychology and Behavior (CCNU), Ministry of Education; School of Psychology, Central China Normal University; Key Laboratory of Human Development and Mental Health of Hubei Province, Wuhan 430079, China)

Abstract: As an important component of self-regulation, the concept of vocational delay of gratification (VDOG) refers to the choice tendency to overcome the temptation of immediate gratification impulse in workplace to get higher career achievement and long-term career goals. VDOG provides a new perspective to explain career development. Foreign studies generally examine the factors related to VDOG as one dimension of work ethic, while in contemporary China, VDOG develops as a unique construct of organizational behavior. Although researchers, both at home and abroad, have explored some antecedents and consequences of VDOG based on individual, organizational and social level, the existing studies have not explored the topic thoroughly. Future research should indigenize the concept of VDOG, focus on concept development of VDOG, improve the measurement of VDOG, and do longitudinal research on VDOG's mechanisms on individual's career success.

Key words: vocational delay of gratification; immediate gratification; delay of gratification