

# 关于职业未来时间知觉的国外研究综述

王闪闪 杨轶冰

淮北师范大学

DOI:10.12238/er.v4i2.3646

**[摘要]** 职业未来时间知觉与职场环境下的个体和工作相关因素有着密切地联系,是近年来组织管理和生命发展领域的一个新研究热点。在结合国外职业未来时间知觉的相关研究基础上,本文从职业未来时间知觉的概念演变、维度形成及测量、相关研究等方面对职业未来时间知觉相关内容进行系统阐述,为职业心理和组织管理学中职业未来时间知觉的进一步研究提供一定的参考依据。

**[关键词]** 职业未来时间知觉; 受教育程度; 主观身体健康; 工作中成功老龄化; 职业生涯适应力

**中图分类号:** G5 **文献标识码:** A

## 1 职业未来时间知觉的概念演变

时间对我们来说是一个难以忽视的存在,不同个体对时间的感知会受到年龄、地域和文化等方面的影响,因而会存在个体感知差异。“时间知觉(Time Perspective; 简称TP)”一词最早在1939年Frank的文章中被提及,他认为时间知觉是个体对未来的设想,并且是他们行为的主要动机来源。后来,时间知觉这一表述在1952年被Lewin采用并纳入心理学领域,Lewin把时间知觉(TP)定义为“在特定时间内个体对自己心理过去和心理未来的感知总和”。之后,时间知觉在心理学领域中逐渐受到其他学者的关注和研究。人类本质上是面向未来的,正是由于对未来远景的美好憧憬才拥有持续进步的动力。未来时间知觉(Future Time Perspective,简称FTP)的概念最早是由斯坦福大学Carstensen教授和他们同事<sup>[1]</sup>正式的提出,认为FTP是个体对其生命中剩余时间的感知。Lang等人<sup>[2]</sup>在研究中进一步明确了“未来时间知觉(FTP)”的概念,认为FTP是个体对未来时间长度及机会的期望和信念,构成了整个生命的时间范围。Cate等人在研究中拓宽了未来FTP的维度,从两个不同的角度对未来时间知觉进行了划分,即关注机会(即无限时间和无数的机会)和关注限制(即感知有限时间和有限机会)<sup>[3]</sup>。

随着FTP在心理学领域中研究热度上升及研究内容的深入,有更多学者把研究目光转向了职业心理领域。Seijts是第一个建议在工作环境中研究FTP的人,他认为员工考虑在未来什么时候时间内作决定,可以反映他们追求的目标类型,从而预测其工作动机和表现。Zacher和Frese<sup>[4]</sup>首次在中将未来时间知觉的概念应用于职场环境中,并对职业未来时间知觉(Occupational Future Time Perspective,简称OFTP)的概念进行定义,即员工对于其退休前还有多少工作时间以及他们如何看待这些时间的信念,又概念上区分了OFTP的两个相关维度,分别为感知剩余时间和关注机会。感知剩余时间是指个体对未来职业生涯中剩余时间的感知;关注机会是个体对于工作相关的新目标、可能性和未来可预见性机会的知觉。

## 2 职业未来时间知觉的维度形成及测量

关于职业未来时间知觉的维度及测量,不同学者划分的标准不同,由此也引申和开发了不同的维度结构和测量工具。最早对FTP进行测量研究是Carstensen和他的同事,他们在1996年通过访谈法而编制的德国版《未来时间知觉量表》。

量表最初的设定是一维结构,经过不断的修改验证,最终确定为10个题目,量表采用李克特5点计分方式,从1(非常

好)到5(一点也不)打分,评估他们对于10个题目的赞同程度,量表的内部一致性系数为0.92。

后来Zacher等人通过对《未来时间知觉量表》进行验证性分析得出OFTP量表的两维度结构:感知剩余时间和关注机会。在研究中,研究者尝试把量表应用于工作环境中,通过在每个项目中添加“职业”一词对量表进行调整,最终编制成《职业未来时间知觉量表》(简称OFTP量表)。OFTP量表中两个维度的内部一致性估计值均大于0.80,并且与人口统计学、个性和工作特征之间存在显著差异关系,为OFTP量表的可靠性和有效性提供了证据<sup>[4]</sup>。

在后来的研究中,有研究者在Carstensen等人量表的基础上通过探索性因子分析提出了OFTP的更高阶测量的三个维度,分别为感知剩余时间、关注机会和关注限制等。经过研究测量得出,量表三个维度的内部一致性系数值分别为0.92、0.83和0.86<sup>[5]</sup>。量表采用Likert5点计分方式。此外,Rohr等人<sup>[6]</sup>在研究中进一步证明了OFTP量表中三维度的有效性,并证明其与生命发展相关文献中的研究结果一致。

## 3 职业未来时间知觉的相关研究概述

### 3.1 个体相关因素

个体相关的因素对职业中FTP的感

知存在重要的影响作用, 现有研究主要集中在以下几个方面:

一是性别因素。性别常作为实验的个体变量参与相关研究, Zacher等人的研究发现, 在工作环境中相比较于男性, 女性对于工作机会的关注更多, 并且能感知到更多的剩余工作时间<sup>[4]</sup>。有研究者在关于OFTP稳定性的研究中也发现, 女性认为自己有更多的工作剩余时间和机会, 结果证实性别在职业未来时间知觉中存在差异的结论。实验得出的结果令很多学者惊讶, 因为在人们观念中, 女性在工作中会感知到更少的工作时间和机会。一是女性会由于家庭或者结婚生子等原因打乱其原有工作计划甚至离开工作场所; 另外由于玻璃天花板效应女性在职场中的实际工作机会更少; 在很多国家中女性的退休年龄普遍早于男性, 也会影响女性对工作中剩余时间的感知。以上导致一些研究者认为女性在工作中对剩余时间和机会的感知较少。然而, 也有研究者在研究中并没有发现OFTP在性别之间存在显著的差异。关于性别与OFTP的关系还需要进一步的研究分析和验证。

二是年龄因素。OFTP是一个与年龄相关的概念, 有研究表明OFTP与年龄存在负相关关系<sup>[4]</sup>。研究发现, 相较于年轻员工, 年轻员工在对剩余时间的感知表现出更快的下降速度。他们认为年轻员工可能会面临更多的人生阶段的结束, 从而减少了他们对剩余工作时间的感知; 此外, 处在职场早期的年轻人有可能面对更多地转变, 如组建家庭或休假安排等, 都会减少其对工作剩余时间和机会的感知。Rudolph等人研究也表明, 年轻员工对剩余时间的感知和对机会的关注普遍较低。结合现实情况很容易理解, 在公司中年长员工一般被期望尽早的制定退休计划而不是着眼于未来的职业规划, 这在一定程度上限制了其对OFTP的认知; 另外组织一般不能满足年轻员工对工作能力培养的需求, 如知识或者技能的培训, 以上因素对个体感知OFTP均会存在负面影响。

三是受教育程度因素。关于受教育

程度的因素影响, 很多研究结果表明, 受教育程度和OFTP之间总体上呈正相关关系。研究发现员工受教育程度越高越倾向于在退休之后进行有偿的工作, 说明受教育程度会影响员工对OFTP的感知。此外Schmitt在对工作机会与工作特征的研究中也证实了上述结论, 员工的受教育程度会影响其对工作机会的感知以及对工作的投入。Weikamp等人在对OFTP历时4年的研究中发现, 受教育程度在年龄和OFTP之间起调节作用, 高受教育程度可以减少年龄因素对员工OFTP的负面影响。受教育程度之所以能够调节OFTP的负面影响, 是因为高受教育程度的个体, 会对自己有较高的自我认知, 能清楚地了解自己积累的力量和能力, 这可以帮助他们更好的发展工作内容, 从而增加了个体对OFTP的感知程度。

四是主观身体健康因素。最早是在Carstensen等人的研究中首先揭示了主观健康情况对个体感知剩余生命的重要性。有研究发现, 感知剩余时间和对机会的关注均与主观身体健康呈正相关, 主观身体健康评估及精力的降低会导致个体对工作机会的关注下降<sup>[3][4]</sup>。Kooij等人关于主观健康评估变化对员工FTP预测的研究中也发现, 主观健康评估与更开放的FTP呈正相关, 与有限的FTP呈负相关。Kooij等人提出一种新观点, 主观身体健康与OFTP之间可能是一种动态的相互关联的关系, 认为FTP对员工主观健康评估存在反向的影响作用, 即员工主观健康的增加或减少可以通过增加或者减少FTP的方式来调节。不难理解, 当员工感知到的是有限的FTP时, 会导致其有更低的主观身体健康评估和工作动力, 而主观身体健康评估的下降又会引起更低的FTP, 这将是一个糟糕的恶性循环。

### 3.2 工作相关因素

OFTP与工作有关的很多因素都存在不同的相关关系, 现有研究主要集中在以下几个方面: 一是工作特征因素。影响个体对OFTP感知的因素有很多, 受到研究者关注最多是工作特征方面, 包括工作复杂性和工作控制性。最早是在

Zacher等人的研究中发现, 工作特征与OFTP呈正相关关系, 即从事高复杂和控制性的员工会察觉到更多的OFTP, 高工作特征的工作会导致更高的工作投入和组织承诺。研究结果表明, 工作特征可缓冲年龄与机会关注之间的负相关, 即可以减弱年龄对工作绩效的负面影响, 特别体现在年长员工的身上<sup>[4]</sup>。Schmitt等人的研究也证实了工作特征对工作结果的积极影响。如员工从事高复杂和控制性的工作, 会使其感知到未来广阔的工作前景, 在工作中也能获得更多与组织和工作相关的信息, 那他有可能又会被分配更高工作特征的职位上。运用资源保护理论可解释, 具有高复杂和控制性的工作可以为员工提供具有挑战性和丰富的工作环境, 有助于员工获得更多额外的个人资源, 从而可以增加其对工作时间的感知和机会的关注。

二是问题解决策略因素。在不断变化的工作环境中如果没有足够的问题解决技能, 员工可能在工作中会遇到无数具有挑战性的任务。有研究显示, 当员工感知到更多OFTP时, 他们会积极建构工作场所中的社交网络来获得更多解决问题的有益资源, 因而个体在工作环境中能得到更多的工作机会和工作资源。

Yeung等人研究中发现, 问题解决策略存在年龄差异, 并认为OFTP在年龄和问题解决策略之间起中介作用。Ho和Yeung研究发现, 拥有更开放OFTP的员工, 在遇到工作问题时更倾向于采取以问题为中心的应对方式, 以获得更好和更安全的工作环境。可以理解为, OFTP在一定程度上调节了问题解决策略对工作心理压力影响, 即拥有更开放OFTP的员工会运用更好的问题导向的解决策略。三是工作中成功老龄化因素。面对未来劳动力老龄化的发展趋势, 组织如何开发和管理年长员工, 这是组织心理领域需要重点关注的问题。Zacher在研究中首先关注到工作老龄化的问题, 并提出“工作中成功老龄化”的概念, 当年长员工在与年龄相关的主观和客观工作结果上显著高于一般年长员工的平均水平, 即为工作中成功老龄化。Cheung等人

的研究表明,OFTP和工作中成功老龄化存在正相关关系,员工感知到越多的OFTP,越能达到工作中成功的老龄化。Fasbender等人在关于OFTP的研究显示,年长员工的老龄化经验能够将OFTP与上述结果联系起来。这对工作中成功老龄化的研究有重要的启示,特别是年长员工的老龄化经验,有助于解释其他受OFTP影响的相关工作结果,如职业幸福感或工作绩效等。可以利用“选择-优化-补偿模型”(简称SOC模型)可以对研究结果进行解释,其中在选择上,年长员工可能会受到资源的限制,可以通过扩展OFTP来进行知识目标的选择,进而更好的适应工作环境;优化则集中在与目标相关的技能或资源的获取、增强和运用;补偿是个体通过不断增强的专业技能来抵消因为年龄而产生的负面影响等。

四是职业生涯适应力因素。职业生涯适应力是管理与职场相关的任务、过渡和创伤的社会心理资源,更具体是指个体对自己职业生涯负责、控制和自信的程度。在以往的研究中,生涯适应力的研究对象群体大多是在中学生、大学生以及年轻员工的生涯适应力上,对于年长员工的生涯适应力情况,人们所知甚少。但职业适应的过程是贯穿于个体整个职业生涯,是复杂和反复的,生涯适应力并非只是针对未进入职场或者刚刚开始职业生涯的年轻人。因此Wöhrmann等人对年长员工OFTP与职业适应力的研究中发现,职业生涯适应力可

以扩展年长员工的OFTP,OFTP作为一种中介因素,描述了年长员工对自己剩余工作时间的看法,以及他们如何根据剩余工作机会来看待时间。职业生涯适应力可以扩展年长员工对未来工作时间的信念,因为它是管理与职业相关的任务及过渡的社会心理资源,能够为个体提供对职业未来的信心和控制感,激发个体的好奇心,让他们去积极寻找更多的职业选择。

#### 4 研究总结与展望

关于对职场环境下未来时间知觉的研究,国内学者对于OFTP的研究还处于了解探索阶段,一方面可能是OFTP是一个应用于新领域的新概念,还未引起更多国内学者的关注和重视;另一方面,关于职场中FTP的相关研究处于未成熟阶段,相关的理论和研究有待于完善,在一定程度上也制约了其进一步发展和应用。在如今充满无限挑战和变化的职场环境中,存在很多与OFTP密切联系的其他因素,需要研究者在现有研究的基础上继续完善和丰富。首先是OFTP的相关理论结构方面,目前对于OFTP的相关研究解释更多的是采用其他领域理论进行解释说明,如社会情绪理论或生命发展理论等;其次,关于OFTP的研究,还应关注到不同行业员工的差异因素,由于个体或行业特性的差异也会对研究结果产生影响;研究也应关注到家庭因素、国家社会政策及不同国家经济环境等因素的影响作用产生的差异;最后针对不同的情况的员工,组织可运用不同的管理

方式和激励策略,使员工在职场中能够发挥出自己最大的优势。

#### [参考文献]

- [1]Carstensen,L.L.,Isaacowitz,D.M., & Charles,S.T.Taking time seriously:A theory of socioemotional selectivity[J]. American Psychologist,1999,54:165-181.
- [2]Lang,F.R., & Carstensen,L.L.Time counts: Future time perspective, goals, and social relationships[J]. Psychology and Aging,2002,17(1):125-139.
- [3]Cate, R. A., & John, O. P. Testing models of the structure and development of future time perspective: Maintaining a focus on opportunities in middle age[J]. Psychology and Aging,2007,22: 186-201.
- [4]Zacher,H., & Frese, M. Remaining time and opportunities at work: Relationships between age, work characteristics, and occupational future time perspective [J]. Psychology and Aging,2009,24:487-493.
- [5]Zacher, H. Older job seekers' job search intensity: The interplay of proactive personality, age and occupational future time perspective[J]. Ageing and Society,2013,33:1139-1166.
- [6]Rohr, M. K., John, D. T., Fung, H. H., and Lang, F. R. A three-component model of future time perspective across adulthood[J]. Psychology Aging,2017,32: 597-607.