

DOI: 10.16538/j.cnki.fem.2016.08.006

工作身份转变研究述评

田喜洲¹, 董强², 马珂¹

(1. 重庆工商大学 管理学院, 重庆 400067; 2. 重庆工商大学 经济学院, 重庆 400067)

摘要: 工作身份转变指旧工作身份丧失与新工作身份获得的过程或结果。在无边界职业生涯环境中, 工作身份转变比较常见, 或主动或被动, 或宏观或微观, 其对个人组织社会化及职业过渡的重要影响凸显了该领域的研究价值。本文全面梳理了国内外工作身份转变的过程、本质、影响因素及转变方式等方面的研究文献, 从中发现: (1) 工作身份转变是与工作角色、价值理念相关的自我认知、情感及行为转变过程; (2) 工作身份转变的本质涉及工作身份尝试、协商与确认, 工作关系转变, 工作身份再平衡, 以及认知转变与情感修复, 而其主要方式是自我叙事; (3) 影响工作身份转变的因素既有个人因素, 也有工作与组织因素。未来应重点关注工作身份转变的影响结果研究、本土化研究以及研究方法的多元化等。

关键词: 工作身份; 工作身份转变; 自我叙事; 工作身份尝试

中图分类号: F270 **文献标识码:** A **文章编号:** 1001-4950(2016)08-0081-14

一、引言

从不同层面对“我是谁”的问题的回答构成了身份(identity)的主要内涵。个人的姓名、年龄、个性特征(如热情、主动)等构成了个体身份, 其所承担的家庭角色构成了家庭身份, 其在组织中承担的角色(如作为管理者的计划、组织、评价等职责)构成了工作角色身份, 如此等等。不过在一定的时期, 个体总有一两个身份处于主导地位(如待产期的孕妇身份、读书期间的学生身份、工作中的经理身份等), 可见人们往往拥有多重身份及对它们的认同——身份认同(identification)。其中工作身份是自我概念的重要构成, 也是个人社会地位的重要表征。它不仅为个体提供了解释生活的依据(Vignoles等, 2006), 而且在个体面对不确定性时为其提供了生活方向与行为规则(Suh, 2002)。同时, 工作身份又是变化的, 或主动或被动, 或渐变或突变, 或宏观

收稿日期: 2016-01-28

基金项目: 国家自然科学基金面上项目(71372213)

作者简介: 田喜洲(1968—), 男, 重庆工商大学管理学院教授;

董强(1990—), 男, 重庆工商大学经济学院硕士研究生;

马珂(1991—), 女, 重庆工商大学管理学院硕士研究生。

或微观。例如，学生从学校到职场，孕妇从工作岗位到家庭，这些身份转变都是自然与渐进的；而工伤带来的不可逆的工作角色改变（如调离）（Maitlis, 2009）、组织成员身份丧失（如失业）（Haynie和Shepherd, 2010）、职业价值贬损（如降职）则是被动或突然的（Chreim等, 2007）。同样，如果说工作变化以及从失业到再就业给个体带来的身份转变是宏观的，那么员工对组织制度从服从到顺从再到内化，对工作的理解由谋生手段到职业跳板再到内心呼唤（calling）则是工作身份的微观转变——认同转变。Dutton等（2010）就指出，工作身份转变（work-related identity transition）不仅意味着旧身份的丧失与新身份的获得，也意味着自我认知或自我意识的重构。Ibarra和Barbulescu（2010）还用感性的语言描述了工作身份转变——“我们在失去中获得，也在伤痛中伤愈”。现代社会的技术进步、组织裁员和人口流动导致了工作身份转变的普遍性，因此，Ashforth（2001）和Pratt等（2006）都认为，顺利与积极的工作身份转变是实现职业过渡、员工成长、组织社会化及社会成本减少的重要因素。该领域的研究聚焦于工作身份转变的持续过程，不仅找寻其原因，而且探索其过程、本质、方式及管理，因此对社会、组织及个人发展都具有重要的现实意义。从理论上讲，虽然组织认同理论由来已久，但工作身份转变研究则是组织行为学新的研究方向，目前国内的相关研究极少。鉴于此，本文对工作身份转变研究进行了系统梳理与述评，首先介绍了工作身份转变及相近概念，然后阐述了工作身份转变的过程、本质、主要方式及影响因素，最后指出了未来研究方向。

二、工作身份转变及相近概念

（一）工作身份与工作认同

身份（identity）概念来自社会认同理论（social identification theory），指个人与他人赋予自我的各种意义（Gecas, 1982）。这些意义不仅基于自我特质、社会角色、群体成员关系，而且产生于个人行为被赋予的价值（Ashforth, 2001）。Ashforth等（2008）对其之前二十多年的组织身份研究进行了总结，认为组织身份与组织认同（organizational identification）两个概念的内涵是一致的——强调组织成员所感知到的组织角色与关系所属。从此，组织认同逐渐成为组织行为学领域的重要议题。在此之前，身份与认同研究主要在社会学、心理学领域展开。近十年来，受无边界职业生涯及易变性职业生涯理念的影响，工作身份研究开始增加并分散于组织认同与角色身份研究之中。Ibarra和Petriglieri（2007）把工作身份（work-related identity）界定为与群体、组织或职业活动相关联的员工身份；Dutton等（2010）则把它定义为工作角色中用来自我界定的个体与职业经历特征。它强调身份的多样性（Gergen, 1997）与动态性（Sveningsson和Alvesson, 2003），回答了组织中“我是谁”的问题。Kihlstrom和Klein（1994）还认为，工作身份是与自我情感及态度相连的自我理解，也是与职业、组织、群体和专业相关的自我定义（Ashmore等, 2004），人们在工作中叙述与构建着自己的身份，并不断确认（Ibarra和Barbulescu, 2010）。综上，本文采用Dutton等（2010）的定义，即工作身份是工作角色中用来自我界定的个体与职业经历特征及自我认知的呈现。

与工作身份相近的概念是工作认同和角色身份。工作认同是个人对工作身份的认可或确认程度，也是个人对所属群体的认知、情感体验及行为模式进行整合的心理历程。工作身份与工作认同都是社会认同理论及以此为基础产生的组织认同的核心概念（宝贡敏和徐碧祥, 2006），英文对应的词分别是“work identity”与“work identification”。

英文“identity”一词所表达的意思比较广泛，不仅有身份的意思，还包括“认同”“自我同一性”等（万红艳，2013）。工作身份与工作认同关系紧密，工作身份是认同的基础，而工作认同是在工作身份的基础上形成的认可与情感承诺。同时，工作身份的主体是个人，而认同的客体对象则是附着于群体之上或群体内部的身份。在工作身份中，角色身份又是研究热点，它更强调组织成员所感知到的组织角色、角色要求与职责，与工作身份的区别在于角色身份是自我概念的角色期待（Stryker和Serpe，2000），个人在工作关系中有多少种角色就有多少个角色身份，每一种角色都包含着社会期待，它们共同组成了工作身份。当然，有的角色身份显著，有的不显著，显著的角色身份则成为工作身份或自我概念的主要内容（Hogg，2014）。可见，工作身份产生于社会认同理论，随着工作认同与角色身份研究的深入，其内容不断扩展。

（二）身份转变与工作身份转变

最早提出身份转变理论的是Van Gennep（1960），他认为身份转变要经历三个阶段：（1）脱离阶段（separation）——个人脱离旧的角色身份；（2）过渡阶段（liminality，也译为阈域）——尝试从旧身份转向新身份；（3）整合阶段（integration）——旧身份丧失或融入新身份。后来，社会阈域理论（Kennett-Hensel等，2012）也提出了类似的身份转变三阶段观点，即：（1）脱离阶段（separation）——脱离旧的自我感；（2）转换阶段（transition）——身份不确定的转换状态；（3）重新确立自我（reincorporation）。导致身份脱离（第一阶段）的因素很多，如生活事件（Ebaugh，1988；Ashforth，2001）、创伤（Maitlis，2009）和工作变化（Pratt等，2006；Ibarra和Barbulescu，2010）。此时，个体主动或被动放弃旧身份，而关系人（如领导、下属等）的支持或反对影响着旧身份脱离进展（Ashforth等，2008；Ibarra和Barbulescu，2010）。在身份转换的第二阶段（过渡阶段），个体缺少明确的角色身份，虽然可能仍然与先前的身份有关联，但该身份已经失去或将要失去，新身份渐成但没有得到确认。或者说，此时的身份具有双重性：从旧身份中分离，走向将要依附的新身份（Ashforth，2001）。这说明，个体在形成新身份的过程中会处于过渡性自我的状态之中（Maitlis，2009），即Ibarra（1999）所说的，在身份尝试中形成暂时自我（provisional self）。身份转换的第三个阶段是确立新身份，即新的身份不断得到认同和强化（Ibarra和Barbulescu，2010），此时，先前的身份已经失去，个人情感也得到平复（Ashforth，2001），新的身份提供了一致性的自我感（Maitlis，2009；Dutton等，2010），从而使个体形成“我是谁”的自我意识。

与身份转变研究相比，工作身份转变研究要晚很多，它起源于工作角色转变（work role transition）。Louis（1980）指出，工作角色转变是指就业状态及工作内容的改变，如组织内外的流动及失业、再就业、退休等就业状态的改变。直到1992年，Ibarra才首次把工作身份转变定义为从一个核心的、行为绑定的工作身份（身份A）中分离出来，并整合至另一个身份（身份B）的过程。他还认为，工作身份转变不仅包括有形的工作角色转变，而且包括无形的身份转变，即生活优先权（Ibarra，2003）及价值理念（Janoff-Bulman，1992）的转变。综观工作身份转变相关研究可以发现：（1）工作身份转变的内涵不断扩展，不仅指不同工作身份之间的转变，而且包括工作身份与非工作身份（如家庭、社区身份）之间的转变。例如，Ibarra和Petriglieri（2007）研究了从员

工角色到管理者角色转变的过程，而Ashforth（2001）则探索了工作身份与家庭身份之间的转变过程。（2）工作身份转变总是伴随着情感变化（Bonanno，2004）。自我差异理论（self-discrepancy theory）认为，身份差异（identity-related discrepancies）会带来各种情感问题（Higgins，1987），正是这些情感问题推动了身份转变的开始。具体来说，负向理想自我差异（negative ideal discrepancies）——现实自我与理想自我的差异——会带来沮丧情绪（如难过、窘迫）；而负向应该自我差异（negative ought discrepancies）——现实自我与应该自我之间的差异——会带来激愤情绪（如气愤、自责等）（Shah和Higgins，2001）。例如，某飞行员被解雇，如果该工作是他的理想工作，那么负向理想自我差异就会使他产生沮丧情绪；而如果该工作是他本应有的工作，那么负向应该自我差异就会使他产生气愤情绪。而要使该飞行员工作身份转变顺利完成，就必须使其消极情感得到平复。（3）工作身份转变还会带来个人态度和行为的变化，进而导致参与、承诺与价值期待的变化（Suh，2002）。总之，工作身份转变是与工作角色、价值理念相关的自我认知、情感及行为转变过程，而且转变形式多种多样，或宏观（如角色变化）或微观（如认同改变），或积极（如晋升）或消极（如降级），或主动（如辞职）或被动（如解雇），或自然（如从学校到职场）或非自然（如创伤导致的身份转变）。不过，目前工作身份转变研究多聚焦于连续性的宏观工作角色转变（Ashforth，2001）及角色身份与自我认同不匹配所触发的工作身份重构（Pratt等，2006）。

三、工作身份转变的本质

工作身份转变表面上是一种身份向另一种身份的转变，而本质上是工作身份尝试、协商与确认，工作关系转变，工作身份再平衡，以及认知转变与情感修复。

（一）工作身份尝试、协商与确认

Van Gennep（1960）、Cunha等（2010）以及Kennett-Hensel等（2012）解释了身份转变的宏观与微观过程。Ibarra和Petriglieri（2007）认为，工作身份转变本质上就是体现于宏观与微观过程之中的身份尝试（identity play）、身份协商（identity negotiation）与身份确认（identity work）。其宏观性表现在对新身份的尝试上，而微观性则表现在身份协商与确认上。也就是说，个人工作身份转变始于身份尝试，然后个体在与他人的交往中慢慢探索自己的言语尺度、关系力度及处事分寸，即身份协商，最后在协商的基础上确认自己的身份。

1. 工作身份尝试与协商。“尝试”（play）一词出自儿童心理学，原指儿童在玩耍、游戏中无意地为未来做准备（Sutton-Smith，1997）。儿童实施此类行为是为了进行娱乐与探索，而不是为了达到某个具体的目的（Csikszentmihalyi，1990）。例如，当孩子扮演妈妈的时候，她就在无意地为未来的这一身份做准备。同样，成人也在各种尝试中为未来做准备。在组织行为学领域，Ibarra和Petriglieri（2007）首次提出工作身份尝试。与儿童的“尝试”不同，工作身份尝试具有目的性——探索可能的自我。它虽然不提出具体身份主张或理想自我，但却隐含着尝试、寻找自我身份的过程。工作身份尝试中的身份承诺是暂时的，即尝试多样的而不是单一的可能自我。在工作身份转变中，工作身份的丧失就意味着重构的开始，而身份尝试就是重构的重要方式与过程。例如，一名失业者（原有的工作身份丧失）去读MAB，在此期间他可能去尝试各种身

份，并重新评价、修正、审视与判断可能适合自己的工作身份（Strauss，1997）。Yost等（1992）就认为，尝试多种可能自我是形成最好自我的必由之路。所以，工作身份尝试是角色转变者连接现实身份与未来身份的平台，也是角色转变的过渡期。一旦在尝试中找到了适合自己的身份，工作身份转变过程就进入了身份协商阶段。例如，一名新入职的员工可能无法准确定位其角色身份（如言语尺度、处事分寸），他要通过角色特征、组织规则、交往群体模仿等来进行不同的角色尝试，并在与他人的交往中确定自己的角色身份。身份协商是形成正式工作身份的重要一环，即使个人承担了新角色如管理者，作为某个具体级别的管理者，其与同事、上下级的关系，在管理中的具体职责等仍需要在与别人的工作中协商，这种协商往往不是言语的，而是在微妙互动中进行的。例如，面对强势的上级，他可能要改变自己表达意见的方式；面对不合作的同事，他可能要改变自己的行事风格。总之，工作身份就在组织化过程中通过协商渐成雏形。

2. 工作身份确认。身份确认是实现工作身份重新确定的重要环节，是修改、完善、保持、强化并最终形成工作身份认同的过程，也是个人主动创造、呈现、保持与自我概念一致的身份的过程（Sveningsson和Alvesson，2003）。人们在身份尝试中选择一种或几种身份来尝试，并不意味着对这些身份的认可或确认。对新工作身份的承诺不断强化并最终确认新工作身份才意味着工作身份转变的结束。对于多数人而言，工作是生活的主题、意义与自我定义的来源（Pratt，2000），个体在工作中形成、转变和修正自我概念（Pratt等，2006）。例如，当个体进入组织后，其组织社会化进程开始，随之而来的就是其工作身份的逐渐确认。Pratt和Foreman（2000）对教师职业的研究表明，工作身份确认也是一个持续的过程，并且有两种身份需要确认，一是与“我是谁”相关的个体身份（如工作风格是强悍还是中庸），二是与“我们是谁”相关的组织身份。组织成员进行工作身份确认的目的是维护与优化个人身份与组织身份的边界平衡。在一个变化的环境中（如过分商业化），工作身份确认受到许多挑战和影响，而最终的确认则基于公众（外部）认可的角色特征与个人（内部）认同一致性的平衡。此外，工作身份确认的形式多种多样，小到用服饰、办公室布置、个人物品来确认个人身份（Elsbach，2003），大到通过理念重塑、选择性社会比较（Ashforth等，2000）、自我叙事（Van Maanen，1998；Pratt等，2006）等来确认组织身份。

工作身份尝试、协商与确认在个体的不同生涯阶段具有不同的作用。在身份稳定期，人们依靠身份确认来保护和平衡已经建立的身份。而在职业转折期，人们通过身份尝试来接收不同的反馈，筛选可能自我，从而从多个可能自我走向一个具体的新认同（Yost等，1992），而从多个身份尝试向一个身份承诺的转变标志着身份由尝试、协商转向确认。可见，工作身份尝试、协商与确认构成了个体职业生涯的全部（Gersick等，2000），即人们在身份稳定期强化、确认身份，而在转折期尝试探讨可能自我和协商自我身份。

（二）工作关系转变

工作总是处在一定的关系之中，工作身份转变意味着工作关系的打破与重建，因此，工作身份转变就是关系的转变。Sluss和Ashforth（2007）对工作身份进行了三个层次的细分（参见图1），一是劳动者的工作角色身份（role-based identity），指承担某个角色（如经理）所涉及的责任、行为规范等，它强调集体层面的身份。二是个体身份（person-based identity），指角色承担者的个人特征，如价值观、信念、交往风格等，它强调个

体层面的身份。三是关系身份，即基于工作角色之间的关系而形成的身份，它强调人际交往层面，如领导—下属关系身份。任何一个工作角色都包含以上三种身份，既涉及某角色的特征（如经理的管理职责），又包含承担者的个性特征（如果断、坚强等），同时也包含该工作角色与其他工作角色的关系特征（领导—下属关系或同事关系）。而工作身份转变意味着以上三种身份的改变，特别是关系身份的转变。例如，当个体由普通员工转变为经理时，他的个体身份可能没有改变，依然是果断、坚强，但他的关系身份则发生了显著变化，由下属—领导（或同事）关系转变为同事（或领导—下属）关系。具体而言，作为员工，他与别人的关系或职责更多是合作、执行与服从，而作为经理，其工作关系或职责则包括任务分配、绩效评价、提供反馈、部门联络等。工作身份转变后，关系身份承担者着眼于角色之间的关系互动（如员工与经理），经由身份协商——员工与经理间的反复交往、反馈与磨合，最终形成稳定和谐的新工作关系（Ashforth, 2001; Witt等, 2002）。

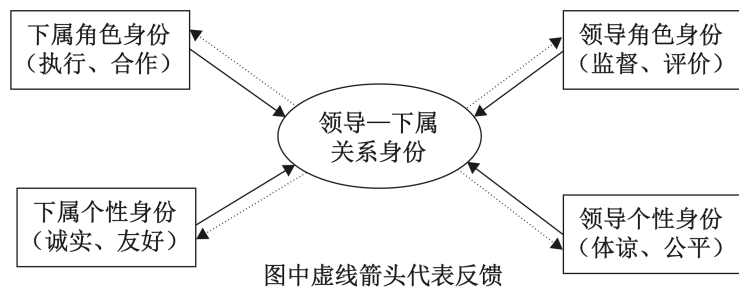


图1 关系身份图

（三）工作身份再平衡

正如引言所述，每个人都有多重身份。工作身份把我们定义为秘书、经理、教授，家庭身份把我们定义为父母、兄长，而个体身份又给我们贴上诚实、友好、负责、胜任等标签。自我身份就是这些身份及其认同的统一体，任何工作角色的转变都涉及多种关系、多重身份的改变及再平衡。Kreiner等（2006）通过对普通劳动者向牧师身份转变的研究发现：（1）岗位职责和教区对牧师身份的高要求带来了其工作身份与家庭身份、个体身份的冲突，使牧师感到身份紧张（identity tensions）；（2）牧师身份转变是在多重身份（个体、家庭与工作身份）平衡的基础上完成的。Elsbach（2003）以及Kreiner和Ashforth（2004）的研究都发现，工作身份转变不成功的两种表现是工作身份认同不足（under-identification）和工作身份认同过度（over-identification）。两者都说明，角色承担者在身份转变后没有实现身份的再平衡，前者工作角色涉入过浅，无法达到岗位的职责要求；后者完全丧失自我，工作身份卷入过深。在工作身份转变中，当个人不容许工作身份过分影响个人或家庭生活时，往往产生第一种情况。此时，个性或家庭身份突出，“我是谁”的概念压抑了“我们是谁”的认同。而当工作身份部分或全部取代个体及家庭身份时就会出现认同过度（Kunda, 1992）。在这种情况下，个体好似丧失了自我，感觉不到“我是谁”的独特性，而只有集体或职业身份（Dukerich等, 1998）。总之，对于工作身份转变，人们总是在追求个性（uniqueness）与融入组织（inclusion）之间寻求平衡。而工作身份认同过度或不足对个人、组织都会产生消极影

响,也使个体无法顺利完成工作身份转变。

(四) 认知转变与情感修复

工作身份转变一般要经历身份退出(Ashforth, 2001; Ibarra, 1999, 2003)、转变叙事(Sveningsson和Alvesson, 2003; Ibarra和Barbulescu, 2010)、身份协商和身份确认(Swann等, 2009)。而身份退出伴随着工作意义的中断及情感波动。正是身份过渡期的认知、情感经历与加工过程决定了身份丧失带来的是成长危机还是对真实自我的发现。如果个体在情感与认知上被失去的身份所困扰,徘徊于无法放弃旧身份、确认新身份的痛苦之中,那么即使承担了新的工作角色,工作身份转变依然无法真正完成。也就是说,工作身份转变还需要认知转变与情感修复。例如,一个想成为小提琴家的人因外伤而不能再演奏,一开始他可能感到遗憾甚至愤怒,只有当他认识到“自己还有其他机会”时,他才能走出旧身份(Maitlis, 2009),也只有当其情感问题修复后,他才能真正完成身份转变。所以说,工作身份转变可能开始于负向理想自我差异带来的沮丧情绪(如难过、窘迫)和负向应该自我差异带来的激愤情绪(如气愤、自责等)(Shah和Higgins, 2001),并且将随着这些情感问题的修复而结束。更进一步,认知与情感的修复使个体又重新获得工作价值与意义感,也就是说,原有工作身份的丧失意味着工作意义感的破裂(sense-breaking),而工作身份的成功转变则意味着工作意义感的重获(sense-giving)。

四、工作身份转变的主要方式——自我叙事

工作身份转变的本质研究提供了研究者对工作身份转变的不同解读,但无论哪一种解读,都将自我叙事(self narrative)作为促进工作身份转变的重要方式。这是因为,工作身份转变的有形表现往往是职业、工作、岗位、身份尝试的变化,而认知、情感、关系与自我意识的变化则是无形的,二者的顺利完成,特别是后者的转变主要依靠自我叙事。

叙事(narrative)是为了一定的目的而讲述的个人或组织的故事。自我叙事是对自我相关事件的叙述(Gergen, 1997),是公认的人生意义与工作身份构建方式,也是主张新身份的先决条件(Van Maanen, 1998; Ashforth, 2001)。正如Bartel和Garud(2007)所言,每个人的工作都是对自我的叙事。厨师以叙事方式把工作视为艺术;商人通过叙事赋予自我定义以价值(Fine, 1996);工程师对他们的身份进行叙事并注入重要性;即使是医院清洁工也通过叙述他们与护士、医生及患者的往来来构建工作意义(Wrzesniewski等, 2003)。而身份转变叙事(transition narrative)则是针对工作身份转变而进行的自我叙事,在身份主张与身份确认过程中起着特有的作用(Ibarra和Petriglieri, 2007)。因为工作身份转变不仅是任务、责任、行为的改变,也是与此相关的言语自证的过程。人们把工作身份转变过程中的真空状态看作一种混乱、不安全、不确定的状态,因为此时个体失去了生活的叙事主线(Ibarra, 2003),所以自我身份的转变特别需要强有力的叙事的支持。也就是说,工作身份转变者面临着说服家人、朋友、客户甚至自己的任务——说明改变是有益的。例如,那些想放弃学业创业的人,多半以比尔·盖茨弃学创业的故事为自我叙事的脚本。

自我叙事贯穿工作身份转变的全过程,人们在开始探索新的工作身份时,必须以叙述的方式来解释他们的未来目标(Ibarra, 2003);而当承担新角色时(如受聘到新岗位),同样需要基于变化的环境叙述工作意义与价值(Van Maanen, 1998; Ibarra, 1999),

以向别人和自己证明当初的决定是理性的 (Ebaugh, 1988; Ashforth, 2001), 从而获得心理支持感, 进而实现工作身份的顺利转变。不过, 转变叙事在制度性工作身份转变 (如退休) 中应用较少, 因为制度性工作身份转变符合正常的社会身份变化秩序。同样, 生活相对平静时, 个体也只会偶尔编织故事 (McAdams, 1999)。其实, 我们每天都在自我叙事中平衡自我, 并且经历的转变越大, 叙事自证就越有必要。面对工作身份转变, 我们总是述说原因去说服自己与别人——寻求清晰且一致的故事来匹配自我概念的改变。总之, 自我叙事能够帮助人们解释暂时自我, 把过去与未来融入和谐和自我意识中, 以赢得别人和自己的支持, 从而实现自我期待的转变。

自我叙事的研究方法主要包括个案访谈、实验操纵、问卷调查等, 但相关成果并不多。Beech (2008) 以个案访谈的方式研究了“对话”在经理人员工作身份构建中的作用; Adler等 (2007) 的干预性研究显示, 倾向于进行一致性故事叙述的个体具有较快的自我转变与发展进程。McAdams等 (2006) 还通过实验研究发现, 赎回自我 (redemptive self) 是个人重要的叙事模式, 不仅会影响人们的行为, 也会促使人们以此模式构想未来, 创造自己更希望拥有的生活。

五、工作身份转变的影响因素

(一) 个体因素

Ashforth (2001) 指出, 个人的目标、价值观、信念、行为模式、时间维度 (如年龄、职业生涯发展) 等都会影响工作身份的转变。首先, Super (1980) 认为, 生活阶段的改变会带来角色的转变, 因为与其相伴的自尊、自信及技能会发生潜移默化的改变。也就是说, 这种工作身份转变打上了时间的烙印。如学生毕业带来的是个体从学生身份到职场身份的转变; 女性怀孕带来的是职场身份向家庭身份的转变; 学徒工在边干边学中形成工作身份 (Bartel和Dutton, 2001)。此外, 不同生活阶段还会带来个人情感、认知等的无形转变, 即微观的工作身份转变。如年轻时把工作看作谋生的手段, 中年时可能把工作看作职业发展的依靠, 而年老时则可能把工作看作生活的一种方式。在上述转变中, 学生从学校到职场的身份转变 (school-to-work transition) 研究是国外近三十年来教育学、社会学、心理学与管理学的热点, 这种身份转变意味着个体生涯中接受普通教育的结束与有报酬生活的开始, 也是个体能否顺利实现社会化的重要阶段。其次, Ashforth (2001) 认为, 创伤事件 (trauma) ——个体经历的负面生活事件及心理的负性体验——是导致个人身份被动转变的主要因素。Ladge等 (2012) 也认为, 创伤导致的被动性身份转变使生活突然转向, 如丧亲、离异等。这些事件可能来自工作、组织或家庭生活 (Ashforth, 2001; Roberts, 2007) 及个人生活意义的转变 (Ebaugh, 1988)。目前, 创伤事件及创伤后成长 (post-trauma growth) 对工作身份转变的影响已成为社会学、心理学及组织行为学共同的研究领域, 因为它们会引起人生目标与方向的根本性改变 (McAdams, 2001)。需要指出的是, 有时创伤事件也会促使个体主动转变工作身份, 因为它们有时也能根本性地改变个体的人生目标、价值观与信念。例如, 女演员 Amy Ting 一直希望从事能直接帮助别人的工作, 但始终没有实现。“9·11”事件触发了她对生命意义的反思, 从而使她放弃了成功的影坛之路。她说: “‘9·11’事件之后, 我的价值观发生了改变, 现在终于下决心从事医疗服务去实现我的愿望” (Wrzesniewski

等, 2003)。而Ibarra(2003)则认为, 即使是日常小事, 甚至个体的内省与反思, 也能带来主动性工作身份转变。如与职业导师富有启发性的谈话也能促使个体主动转变工作身份(Ebaugh, 1988; Hall, 1991; Ashforth, 2001)。此外, Markus和Nurius(1986)还认为, 自我差异(现实自我与应该自我、理想自我、可怕自我的差异)是导致个人身份转变的原因, 即自我差异促使个体通过改变工作身份来实现新的自我平衡。凡此种种都说明, 引起工作身份转变的个人因素复杂而多样。

(二) 工作与组织相关因素

除个体因素外, 导致工作身份转变的直接因素还包括与工作或组织相关的因素。首先, Chreim等(2007)的跟踪研究发现, 组织制度环境如组织文化、晋升与轮岗制度等会影响内科医生的工作身份转变。Swann等(2009)认为, 组织的变化会带来员工身份的改变。Segar等(2013)指出, 技术的进步也会带来个人工作身份的转变。他们的研究表明, 远程医疗技术的发展导致医疗工作者把自己的身份定位为全方位的, 而不只是单项服务的提供者。同时, 工作调整或组织破产也会导致行为人被被动改变工作身份。其次, 新的工作机遇以及岗位发展前景与组织理念是否匹配也能使行为人自愿退出或进入组织、改变职业与自我概念, 从而主动改变工作身份(Ashforth, 2001)。Pratt等(2006)的研究就发现, 医生所做工作与工作身份要求错位所引起的身份不真实感会导致工作身份转变。Chreim等(2007)还研究了工作重塑(job crafting)所带来的工作身份重构, 并认为它是对自上而下设计工作任务和责任的工作设计的有益补充, 能对员工身份产生积极影响。最后, 需要指出的是, Lee和Mitchell(1994)研究发现, 工作身份转变也可能是个人因素与组织因素——自身推力与组织外部拉力——共同作用的结果。其中自身推力表现为成就动机、价值观改变等, 而外部拉力表现为较好的薪酬、职业前景、组织理念等。如李开复曾受“苹果”公司副总裁Dave的邀请, 主动放弃大学工作加入“苹果”公司。这其中既有自身推力——“不愿一辈子写一堆像废纸一样的论文”, 也有外部拉力——“加入苹果, 改变世界”(李开复, 2009)的作用。

总之, 影响工作身份转变的因素复杂而多样, 散见于不同文献中, 目前尚缺少系统性与整体性框架。

六、未来研究展望

工作身份转变研究虽然取得了一定的成果, 但由于这是一个较新的研究领域, 所以还存在一些不足: (1) 主动工作身份转变研究与被动工作身份转变研究不对称, 研究成果主要集中在被动工作身份转变上; (2) 工作身份转变研究的对象、方法、视角还较单一, 多样化的研究范式值得关注; (3) 严重缺乏工作身份转变影响结果研究与本土化研究; (4) 缺少对工作身份转变过程客观评价及与之对应的干预措施的研究。因此, 未来的研究应重点关注以下几个方面:

1. 工作身份主动转变与被动转变的差异研究。工作身份转变可能是被动的, 也可能是主动的, 而两者的影响因素、产生过程、产生机制与影响结果可能各不相同。就主动离职与被动离职而言, 主动离职意味着找寻更好的自我身份, 而被动离职(解雇)则意味着已有工作身份的突然失去, 身份进入过渡期(Ashforth, 2001; Shepherd等, 2013), 两者伴随的工作意义感、情感变化、叙事方式也可能完全不同。主动身份转变

开始于自我差异的减少而不是增加（Albert等，2000），而身份意义构建则发生在角色退出后而不是退出前。相反，被动工作身份转变（如失业）带来的身份威胁（Ashforth，2001）可能缩小行为探索可能自我的范围，且由于失业带来的负面影响，被动身份转变者需要面对更大的叙事挑战。可见，主动与被动工作身份转变具有不同的动态过程，而目前的研究还仅仅着眼于被动工作身份转变的影响因素（如创伤、组织破产等），两者在转变过程、影响机制和叙事方式上的差异还需要进一步研究。

2. 工作身份转变过程评价、干预及影响结果研究。Swann等（2009）认为，工作身份转变对员工工作身份正常持续与情感稳定是一种威胁。未来的研究有必要科学地对“工作身份转变”这一过程从“质”和“量”上进行描述，从而把握哪些人在这一过程中会表现得更好或是更糟，哪些个人或情境因素在工作身份转变的不同环节起着关键作用，以便对其进行干预。也就是说，工作身份转变过程评价与干预工具开发问题值得关注。Ibarra（1999）就提出，为了减少工作身份转变带来的冲击，个体可以通过建立临时身份来实现缓冲，以使身份转变过程顺利完成。在他的研究中，咨询师与投资银行家通过尝试暂时身份来减少工作身份转变带来的压力。同时，对于组织而言，如果把一名普通员工一下子提拔到高层管理岗位，也会带来身份转变冲击，因此Swann等（2009）认为，可以通过不断的提拔来完成，从而减少身份不适。他还指出，另一个完成工作身份转变的策略是寻求同事与朋友的支持，让他们知道自己正在经历工作身份转变，从而减少阻力。此外，Ebaugh（1988）指出，身份转变过程可能经历数周、数月甚至数年，因此，工作身份转变过程评价与干预研究具有重要的现实意义，但相关研究还很少。同样，关于工作身份转变影响结果的研究也很少，只有Nicholson（1984）提出过角色身份转变的四种结果，即新工作身份是对原工作身份的调整（adjustment）、吸收（absorption）、决断（determination）和探索（exploration）。所以，工作身份转变会给行为及组织带来什么样的关键结果是值得进一步研究的课题。如工作身份转变对个体层面的工作满意度、职业幸福感，组织层面的离职率、组织绩效等的影响都是研究者及实践者关心的问题。

3. 工作身份与非工作身份转变研究。目前工作身份转变研究主要针对从一种工作身份到另一种工作身份的有形转变，未来可拓展研究范围。首先，工作身份与非工作身份（如家庭、教堂、俱乐部身份）转变的方式、过程及相互影响值得关注。其中，孕妇的工作与家庭身份转变是一个具有现实与理论意义的问题。这种跨越边界的家庭—工作身份转变与工作角色身份之间的转变不同，不仅涉及心理变化，而且涉及生理变化。工作身份与家庭身份（如父母身份、子女身份）的转变研究也有利于找到工作与家庭角色冲突的原因及应对策略，避免工作身份认同过度与不足问题的发生。其次，对工作身份认同（微观工作身份）转变的研究。Ashforth（2008）认为，目前大部分工作身份转变研究主要关注连续的宏观角色转变，而对于个人工作价值取向、职业生涯理念及组织承诺转变的过程、机理及影响因素探讨较少，而这些转变是工作身份转变的重要组成部分，也是工作身份转变顺利完成的必要条件。

4. 工作身份转变本土化研究。现有的工作身份转变研究成果主要来自西方，相关研究对工作身份转变概念内涵与测量方法的探讨都是在西方独特的文化背景下进行的。在我国，虽然有关农民工身份转变的研究为工作身份转变研究提供了有益的参考，但由于

两者在研究对象、身份承诺、身份重构等方面都有明显的差异，因此真正中国组织情境下的工作身份转变研究目前还没有。在高权力距离、低风险偏好和集体主义偏好的中国传统文化背景下，中国人的工作身份退出、叙事自证等方式可能与西方不同，因此，探索中国文化背景下的工作身份转变具有重要的理论意义与现实意义。

5. 工作身份转变研究方法的多元化。目前的工作身份转变研究主要集中在理论与研究框架构建上，实证研究较少。通过查询SAGE、Springer、Elsevier、ProQuest、Wiley等数据库可以发现，少量的工作身份转变实证研究主要集中在自我叙事上。在我国，工作身份转变研究才刚刚开始，这可能与工作身份转变研究主观性强、实验验证相对困难有关系，也与基础学科研究的成熟度有关。不过可喜的是，社会学领域的社会身份转变研究取得了大量成果，如农民工融入城市的身份转变为工作身份转变研究提供了借鉴。未来的工作身份转变研究不仅要更接近真实生活，而且应该进入个人情感与精神转变领域。从研究方法的角度来说，可以采用更具开放性和多元化的研究范式，将实验操纵、问卷调查和个案访谈相结合，质性研究和量化研究相结合。此外，目前工作身份转变的宏观范式研究着眼于工作身份的有形转变，微观范式研究着眼于工作身份的无形转变（认同转变），未来应整合这两种研究范式，全面探索工作身份转变的完整过程（Hitt等，2007）。

主要参考文献

- [1]宝贡敏, 徐碧祥. 组织认同理论研究述评[J]. 外国经济与管理, 2006, (1): 39-46.
- [2]李开复. 世界因你不同[M]. 北京: 中信出版社, 2009.
- [3]万红艳. 组织认同研究新进展: 基本概念及其形成、整合机制[J]. 心理与行为研究, 2013, (3): 425-432.
- [4]Adler J M, Wagner J W, McAdams D P. Personality and the coherence of psychotherapy narratives[J]. Journal of Research in Personality, 2007, 41 (6): 1179-1198.
- [5]Albert S, Ashforth B E, Dutton J E. Organizational identity and identification: Charting new waters and building new bridges[J]. The Academy of Management Review, 2000, 25 (1): 13-17.
- [6]Ashforth B E, Kreiner G E, Fugate M. All in a day's work: Boundaries and micro role transitions[J]. The Academy of Management Review, 2000, 25 (3): 472-491.
- [7]Ashforth B E. Role transitions in organizational life: An identity-based perspective[M]. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, 2001.
- [8]Ashforth B E, Harrison S H, Corley K G. Identification in organizations: An examination of four fundamental questions[J]. Journal of Management, 2008, 34 (3): 325-374.
- [9]Ashmore R D, Deaux K, McLaughlin-Volpe T. An organizing framework for collective identity: Articulation and significance of multidimensionality[J]. Psychological Bulletin, 2004, 130 (1): 80-114.
- [10]Beech N. On the nature of dialogic identity work[J]. Journal of Management Development, 2008, 15 (1): 51-74.
- [11]Bartel C A, Dutton J E. Ambiguous organizational memberships: Constructing organizational identities in interactions with others[A]. Hogg M A, Jerry D J (Eds.) Social identity processes in organizational contexts[C]. Ann Arbor, MI: Psychology Press, 2001.
- [12]Bartel C A, Garud R. The role of narratives in sustaining organizational innovation[J]. Organization Science, 2007, 20 (1): 107-117.
- [13]Bonanno G A. Loss, trauma, and human resilience: Have we underestimated the human capacity to thrive after extremely aversive events? [J]. American Psychologist, 2004, 59 (1): 20-28.

- [14]Chreim S, Williams B E, Hinings C R. Interlevel influences on the reconstruction of professional role identity[J]. *Academy of Management Journal*, 2007, 50 (6) : 1515–1539.
- [15]Csikszentmihalyi M. *Flow: The psychology of optimal experience*[M]. New York: Harper & Row, 1990.
- [16]Cunha M P E, Guimarães-Costa N, Rego A, et al. Leading and following (un) ethically in limen[J]. *Journal of Business Ethics*, 2010, 97 (2) : 189–206.
- [17]Dukerich J M, Kramer R, McLean P J. The dark side of organizational identification[A]. Whetten D A, Godfrey P C (Eds.) . *Identity in organizations: Building theory through conversations*[C]. Thousand Oaks, CA: Sage Publications, 1998.
- [18]Dutton J E, Roberts L M, Bednar J. Pathways for positive identity construction at work: Four types of positive identity and the building of social resources[J]. *The Academy of Management Review*, 2010, 35 (2) : 265–293.
- [19]Ebaugh H R F. *Becoming an EX: The process of role exit*[M]. Chicago: University of Chicago Press, 1988.
- [20]Elsbach K D. Relating physical environment to self-categorizations: Identity threat and affirmation in a non-territorial office space[J]. *Administrative Science Quarterly*, 2003, 48 (4) : 622–654.
- [21]Fine G A. Justifying work: Occupational rhetorics as resources in restaurant kitchens[J]. *Administrative Science Quarterly*, 1996, 41 (1) : 90–115.
- [22]Gecas V. The self-concept[J]. *Annual Review of Sociology*, 1982, 8: 1–33.
- [23]Gergen K J. *Realities and relationships: Soundings in social construction*[M]. Cambridge, MA: Harvard University Press, 1997.
- [24]Gersick C J G, Bartunek J M, Dutton J E. Learning from academia: The importance of relationships in professional life[J]. *The Academy of Management Journal*, 2000, 43 (6) : 1026–1044.
- [25]Hall D T. Breaking career routines: Midcareer choice and identity development[A]. Hall D T (Ed.) . *Career development in organizations*[C]. San Francisco: Jossey-Bass, 1991.
- [26]Haynie J M, Shepherd D. Toward a theory of discontinuous career transition: Investigating career transitions necessitated by traumatic life events[J]. *The Journal of Applied Psychology*, 2010, 96 (3) : 501–524.
- [27]Higgins E T. Beyond pleasure and pain[J]. *The American Psychologist*, 1987, 52 (12) : 1280–1300.
- [28]Hitt M A, Beamish P W, Jackson S E, et al. Building theoretical and empirical bridges across level: Multilevel research in management[J]. *Academy of Management Journal*, 2007, 50 (6) : 1385–1399.
- [29]Hogg M A. From uncertainty to extremism: Social categorization and identity processes[J]. *Current Directions in Psychological Science*, 2014, 23 (5) : 338–342.
- [30]Ibarra H. Provisional selves: Experimenting with image and identity in professional adaptation[J]. *Administrative Science Quarterly*, 1999, 44 (4) : 764–791.
- [31]Ibarra H. *Working identity: Unconventional strategies for reinventing your career*[M]. Boston: Harvard Business School Press, 2003.
- [32]Ibarra H, Petriglieri J. Impossible selves: Image strategies and identity threat in professional women's career transitions[R]. INSEAD Working Papers 2007/69/OB, 2007.
- [33]Ibarra H, Barbulescu R. Identity as narrative: Prevalence, effectiveness, and consequences of narrative[J]. *The Academy of Management Review*, 2010, 35 (1) : 135–154.
- [34]Janoff-Bulman R. *Shattered assumptions: Towards a new psychology of trauma*[M]. New York: Free Press, 1992.
- [35]Kennett-Hensel P A, Sneath J Z, Lacey R. Liminality and consumption in the aftermath of a natural disaster[J]. *Journal of Consumer Marketing*, 2012, 29 (1) : 52–63.
- [36]Kihlstrom J F, Klein S B. The self as a knowledge structure[A]. Wyer R S, Srull T K (Eds.) . *Handbook of social cognition*[C]. Hillsdale, NJ: Erlbaum, 1994.
- [37]Kreiner G E, Ashforth B E. Evidence toward an expanded model of organizational identification[J]. *Journal of Organizational*

- Behavior, 2004, 25 (1) : 1–27.
- [38]Kreiner G E, Hollensbe E C, Sheep M L. Where is the “me” among the “we” ? Identity work and the search for optimal balance[J]. *Academy of Management Journal*, 2006, 49 (5) : 1031–1057.
- [39]Kunda G. *Engineering culture: Control and commitment in a high-tech corporation*[M]. Philadelphia: Temple University Press, 1992.
- [40]Ladge J, Clair J A, Greenberg D. Cross domain identity transition during liminal periods: Constructing multiple selves as “Professional and Mother” during pregnancy[J]. *The Academy of Management Journal*, 2012, 55 (6) : 1449–1471.
- [41]Lee T W, Mitchell T R. An alternative approach: The unfolding model of employee turnover[J]. *The Academy of Management Review*, 1994, 19 (1) : 51–89.
- [42]Louis M R. Career transitions: Varieties and commonalities[J]. *The Academy of Management Review*, 1980, 5 (3) : 329–340.
- [43]Maitlis S. Who am I now? Sensemaking and identity in posttraumatic growth[A]. Roberts L M, Dutton J E (Eds.) . *Exploring positive identities and organizations: Building a theoretical and research foundation*[C]. New York: Routledge, 2009.
- [44]Markus H, Nurius P. Possible selves[J]. *American Psychologist*, 1986, 41 (9) : 954–969.
- [45]McAdams D P. Personal narratives and the life story[A]. Pervin L, John O (Eds.) . *Handbook of personality: Theory and research (2nd ed.)* [C]. New York: Guilford Press, 1999.
- [46]McAdams D P, Bauer J J, Sakaeda A R, et al. Continuity and change in the life story: A longitudinal study of autobiographical memories in emerging adulthood[J]. *Journal of Personality*, 2006, 74 (5) : 1371–1400.
- [47]Nicholson N. A theory of work role transitions[J]. *Administrative Science Quarterly*, 1984, 29 (2) : 172–191.
- [48]Pratt M G. The good, the bad, and the ambivalent: Management identification among Amway distributors[J]. *Administrative Science Quarterly*, 2000, 45 (3) : 456–493.
- [49]Pratt M G, Foreman P O. The beauty of and barriers to organizational theories of identity[J]. *The Academy of Management Review*, 2000, 25 (1) : 141–143.
- [50]Pratt M G, Rockmann K W, Kaufmann J B. Constructing professional identity: The role of work and identity learning cycles in the customization of identity among medical residents[J]. *Academy of Management Journal*, 2006, 49 (2) : 235–262.
- [51]Roberts L M. Changing faces: Professional image construction in diverse organizational settings[J]. *The Academy of Management Review*, 2007, 30 (4) : 685–711.
- [52]Segar J, Rogers A, Salisbury C, et al. Roles and identities in transition: Boundaries of work and inter-professional relationships at the interface between telehealth and primary care[J]. *Health & Social Care in the Community*, 2013, 21 (6) : 606–613.
- [53]Shah J, Higgins E T. Regulatory concerns and appraisal efficiency: The general impact of promotion and prevention[J]. *Journal of Personality and Social Psychology*, 2001, 80 (5) : 693–705.
- [54]Shepherd D A, Michael H J, Holger P. Identity work in macro work role transitions[J]. *The Academy of Management Review*, 2013, 35 (1) : 135–154.
- [55]Sluss D M, Ashforth B E. Relational identity and identification: Defining ourselves through work relationships[J]. *The Academy of Management Review*, 2007, 32 (1) : 9–32.
- [56]Strauss A L. *Mirrors and masks*[M]. New Brunswick, NJ: Transaction Publishers, 1997.
- [57]Stryker S, Serpe R T. Commitment, identity salience and role behavior: Theory and research example[A]. Ickes W, Knowles E S (Eds.) . *Personality, roles, and social behavior*[C]. New York: Springer-Verlag, 2000.
- [58]Suh E M. Culture, identity consistency and subjective well-being[J]. *Journal of Personality & Social Psychology*, 2002, 83 (6) : 1378–1391.

- [59]Super D E. A life-span, life-space approach to career development[J]. *Journal of Vocational Behavior*, 1980, 16 (3) : 282–298.
- [60]Sutton-Smith B. *The ambiguity of play*[M]. Cambridge, MA: Harvard Business School Press, 1997.
- [61]Sveningsson S F, Alvesson M. Managing managerial identities: Organizational fragmentation, discourse and identity struggle[J]. *Human Relations*, 2003, 56 (10) : 1163–1193.
- [62]Swann W B, Johnson R E, Bosson J K. Identity negotiation at work[J]. *Research in Organizational Behavior*, 2009, 29: 81–109.
- [63]Van Gennep A (Vizedom M B, Cafee G L, Trans.). *The rites of passage*[M]. Chicago: University of Chicago Press, 1960 (Original work published 1908) .
- [64]Van Maanen J. Identity work: Notes on the personal identity of police officers[R]. Paper presented at the Annual Meeting of the Academy of Management, San Diego, CA, 1998.
- [65]Vignoles V L, Regalia C, Manzi C, et al. Beyond self-esteem: Influence of multiple motives on identity construction[J]. *Journal of Personality & Social Psychology*, 2006, 90 (2) : 308–333.
- [66]Witt L A, Burke L A, Barrick M R, et al. The interactive effects of conscientiousness and agreeableness on job performance[J]. *Journal of Applied Psychology*, 2002, 87 (1) : 164–169.
- [67]Wrzesniewski A, Dutton J E, Debebe G. Interpersonal sensemaking and the meaning of work[J]. *Research in Organizational Behavior*, 2003, 25: 93–135.
- [68]Yost J H, Strube M J, Bailey J R. The construction of the self: An evolutionary view[J]. *Current Psychology*, 1992, 11 (11) : 110–121.

A Literature Review of Work-related Identity Transition

Tian Xizhou¹, Dong Qiang², Ma Ke¹

(1. *School of Management, Chongqing Technology & Business University, Chongqing 400067, China;*
2. *School of Economics, Chongqing Technology & Business University, Chongqing 400067, China*)

Abstract: Work-related identity transition (WIT) refers to the process or outcome regarding the loss of old work-related identity and regain of new work-related identity. In a boundaryless career environment, WIT is more common than ever, active or passive, macroscopic or microcosmic, and its important effects on socialization of organizations which are composed of individuals and career transition highlight its research values. This paper comprehensively sorts out domestic and foreign literature about the processes, essence, influencing factors and forms of WIT, and comes to the conclusions as follows: firstly, WIT equals the transition process of self cognition, emotion and behavior related to work role and value ideas; secondly, the essence of WIT involves in work identity play, negotiation & recognition, work relation transition, work identity rebalance and cognition transition & emotion repair, and the main way of WIT is self narrative; thirdly, WIT is affected by not only individual factors, but also work & organization factors. Future research should focus on the outcomes of WIT, localization and diversification of research methods.

Key words: work-related identity; work-related identity transition; self narrative; identity play

(责任编辑: 苏 宁)