

# 投射的最好自我:概念、影响因素与影响结果\*

黄霞,田喜洲,胡睿玲,马珂

(重庆工商大学管理学院,重庆 400067)

**摘要:**在社会心理学领域中,自我属于社会认知的重要概念。回顾过去国内外学者对自我的研究,可以对投射的最好自我(reflected best-self,以下简称RBS)的研究有所启示。目前国内外已对投射的自我有一定的研究,但RBS是什么呢?本文梳理了自我研究的历程,提出了自我研究中的新概念:投射的最好自我(reflected best-self),并对其影响因素和影响结果进行了归纳,希望能为以后自我的研究提供新的思路。

**关键词:**自我;投射自我;自我构想;社会构架

**中图分类号:**B848.4 **文献标志码:**A **文章编号:**1672-0598(2015)04-0038-07

## 引言

人们的成长过程是一个社会化的过程,这个过程始于自我认知,从而逐渐形成群体的思想和行为。之所以对自我进行研究,其实质就是对自身的好奇(陈昌文,2005)。早在两千多年前,Socrates就提出了“认识你自己”(Myers,1996)。Gergen(2009)也认为,“自我在社会心理学乃至在整个心理学中都是十分重要的概念”。时至今日,自我研究已经能够解释激发个体产生当前行为和未来行为的内在机理,即当理解人类思想、感知和行为的时候,现代自我理论已经证实了William James(1890)关于自我的观点——主我和客我。(沈梅,2007)。“自我”中的“我”不单是一个实体,还是一个可以被检视的“镜中我”(lookingglass self)——我

们通过他人的评价来构建自己的形象,并在这种想象中体验到自我(黄希庭等,2001)。本文首先梳理自我研究历程,分析有关自我的概念和特征,然后重点阐述投射的最好自我,包括其影响因素及影响结果,并在此基础上指出未来的研究方向。

## 一、自我概念及研究历程

### (一)自我概述

#### 1.自我的概念

在心理学史上,最早论及自我的是James(方亭,2008),James(1890)的“自我观”认为,“自我”在本质上是人的思维,即对自我的认知。他把“自我”分成了“主我”和“客我”两部分。“主我”指的是个体中积极的知觉、思考的部分;而“客我”指的是个

\* [收稿日期]2014-12-13

[基金项目]国家自然科学基金面上项目(71372213)“中国情境下的劳动者工作价值取向:结构内容、影响因素与转变机理”

[作者简介]黄霞(1991—),女,重庆人;重庆工商大学管理学院研究生,主要从事人力资源管理研究。

田喜洲(1968—),男,河南人;重庆工商大学管理学院教授,主要从事人力资源管理,组织行为与人力资源开发研究。

胡睿玲(1991—),女,四川人;重庆工商大学管理学院研究生,主要从事人力资源管理研究。

马珂(1992—),女,河南人;重庆工商大学管理学院研究生,主要从事人力资源管理研究。

体认知的客观事物(沈梅,2007)。而 Freud(1897)则从生物学的角度来解释了自己,认为自我是个体对社会环境适应而表现出来的一种“生理机制”。与 Freud(1897)的观点不同,Jang(1921)认为自我是个人意识到的所有事物,这个观点更倾向于个体的内在经验。在强调内在经验的基础上,Rogers(1956)从社会层面的现象学角度解释了自己,他认为个体从幼体开始通过一定语言符号逐渐内化为自我。从社会层面阐述自我的还有 Maslow(1943)提出的观点,即“自我”的本质就是自我实现的过程和不断创造的过程。

## 2. 自我的特征

(1)统一性与分化性。个体的任何内在冲突最终都将统一于行为与活动中。其原因在于:随着个体的社会角色与理想追求的稳定,他们将规范自己的角色和行为,并形成和巩固个体的认识和同一感;基于“我是一个人”的一般经验,个体往往通过区别“真我”与“伪我”来统一内在的自我矛盾。另一方面,人总是按照他为自己设计的理想形象和行为过程来进行各种活动,在冲突情境中,就会造成从社会知觉到行为设计过程的分化与冲突。因此,“自我”也是个体反映和意识自身或部分相关事物的所有心理现象的总称(周越,1997)。

(2)非我性。俗话说,一个巴掌拍不响。它表明,任何一个不可再分单元不可能对自身发生任何作用,它发生在至少两个事物之间,我们总是在与他人的比较中形成自我概念(周越,1977)。在周越之前,Lacan(1901;1981)也阐述了类似的观点,即人在看自己的时候也是以他者的眼睛来看自己。在相同观点的基础上,刘文(2006)也认为自我是不可孤立存在的,也就是说人必需要有一个“非我”作为参照物,才能了解什么是“自我”。

综上所述,我们可以看出自我具有一定的特征,即一方面具有统一性和分化性,另一方面具有非我性。

## (二)自我的研究历程

从哲学的思辨到现代心理学的研究,国内外学者致力于寻找“我是谁?”的答案,从本质上寻求“自我”的自体真实(乐国安,2002)。因此,以下将梳理19世纪至今国内外学者对自我的研究历程及研究成果。

关于自我的研究,James(1890,1892)第一个清晰地区分了自我的两个基础性方面,即主我与客我。主我对客我的反思就产生了自我意识。随后,Hegel(1817,1830)提出了自我意识理论,其包括自我认识(self-awareness)、自我体验(self-experience)和自我调节(self-regulation)。针对自我意识理论所包含的三个部分的内容,McGuier(1980)把自我分为自我描述(self-description)、自我表征(self-characterization)、自我感知(self-perception)。同样,Markus和Nurius(1986)提出了可能自我(possible self)概念,它包括希望自我(hope of self)、预期自我(expectations of self)和恐惧自我(fear of self)三个方面。与以上研究不同,Cooley(1902)提出镜中自我(looking-glass self),即重要的他人构成个体的社会镜子。类似于“镜中自我”的概念,黄希庭等(2003)提出了“投射自我(reflected self)”,即通过别人对自己的评价而产生的一种自我认知。与“投射的自我”(黄希庭,2003)观点相似的还有虚拟自我(virtual self)(赵津乐,2010),即在虚拟社会中存在并被认可的自我察觉、自我形象或自我感情。

## 二、RBS 概念及其形成

自我是一个社会化的过程,社会比较是形成自我的重要心理机制。通过社会比较,出现了投射自我的研究,根据投射自我的概念和内容,近年来有学者引申出投射的最好自我(RBS)这一概念,本文将在描述投射自我的基础上重点介绍投射的最好自我。

### (一)投射自我的概念

自我概念(self-conception)的建构和形成在自我研究中起着重要作用。Cooley(1902)详尽描述了社会环境中他人观点在自我概念形成中的作用,并提出投射自我(reflected self)或镜像自我(looking-glass self)这一概念。与Cooley(1902)的研究不同,Mead(1934)将投射过程用于解释人们关于自身的想法是如何发展的问题上,它包含三方面的内容:他人的真实评价(actual appraisals)、反思性评价(reflected appraisals)、自我评价(self-appraisals)。通过投射的自我的概念,我们可以了解到这个概念包含两层内容:一方面是投射的糟糕的自我,另一方面是投射的最好自我,在本文中主要介绍投射

的最好自我。

## (二) RBS 的概念

RBS 指的是通过他人对自己处于最佳状态时的评价而产生的自我认知。这种最佳状态通常是一个人最真实 (Palmer, 2000; Quinn & Quinn, 2002), 对别人真实 (Harter, 2002) 或具有高水平行为 (Spreitzer, Quinn, Fletcher, 1995) 时的一个特征。投射 (Reflected) 一词的目的在于强调这个自我形象是基于别人对我们的评价。最好 (Best) 一词目的在于人们在面对一个环境时所带来的优势、贡献和持久的才能。综合考虑, 这意味着通过在社会中的经历和相互影响, 每个人构建了基于自身优势和贡献的一个自我形象。RBS 是个体的一种认知, 这种认知代表了自我处于最好状态时表现出来的品质和特征。它是基于过去的经验并指导在社会中形成与个人相关信息的过程, 而不是单单基于一个领域。RBS 是一个以优势为基础的关于品质和特征的概念, 当人们的优势 (能力、天赋、价值、个人贡献等) 处于一个人最佳核心位置的时候, 这个形象也就包括了处于最佳状态时的特征。在这种状态当中, 人们能够积极地利用优势来创造价值, 实现一个人的潜能和目标。无论对自己还是别人, 这个优势都能形成一个指导性的经历 (情绪, 感知或行为)。

## (三) RBS 的形成

在理解自我的基础上, Maslow 和 Rogers 都把自我的实现理解为社会自我的实现。Cooley 认为, “自我”的产生是与他人紧密相连的, 只有通过他人的行为或反馈的信息才会引起人们的自我反思, “自我”只有在社会互动中才能产生。Mead (1934) 在 Cooley 的基础上分析了“自我”和“自我”的形成, 并提出了著名的“符号互动论”。他认为“自我”是社会互动过程中产生和发展的, “自我”的产生依赖于个体成为自身的客体的能力。通过与其他人一起的社会互动, 人们收集了一些能够建立在最佳状态时他们是谁的形象的信息, 这个形象是通过自我的感知来塑造的, 而不是绝对真实的最好自我。当 RBS 在童年开始形成时, 其组建过程会发生在一生当中, 同时社会经验也会让个体更清晰地看到自我处于最佳状态时是什么样子。

基于对 RBS 的初步了解, RBS 形成于周围变化

的环境和自我认知的不断更新, 世界任何事物的形成及发展都是处于一定的因果链中, RBS 也具有一定的影响因素和影响结果。

## 三、RBS 的影响因素

本文基于现有的文献和以上对 RBS 的定义, 归纳了 RBS 的影响因素, 从而找出产生 RBS 的原因, 那这些原因到底是什么呢?

### (一) 他人反馈的信息 (others' feedback information)

Cooley (1902) 认为投射自我 (包含后面延伸的 RBS) 都是人们想象他人对自己的评价而由此产生的自我认知 (最好自我的认知)。个体会从其他人那里收集关于他们能力资源的一些反馈 (Ashford, 1986)。个体首先辨别出他人对自己评价的相关信息, 然后将其内化, 进而产生自我评价 (石乾福, 2008)。在 Cooley (1902) 的理论研究基础上, Mead (1934) 提出“概括化他人 (generalized other)”的观点, 即人们不仅受到他们想象中的重要他人对他们做出何种评价的影响, 而且还受到整个社会群体对他们做出何种反应的影响。“概括化他人”也通过投射过程塑造自我概念。研究表明权利越大的人的观点分量越重, 因为他们的评价更有吸引力 (Fiske & Depret, 1996)。

### (二) 诱发的行为 (induced behavior)

我们假设改变人们所经历的几种社会经验会使人们在构想自己方面产生一个可持续的转变。通常, 人们会控制自己的行为, 并通过观察周围环境和他人对他们行为的反应来推论自己的能力 (Ashford, 1986; Ibarra, 1999), 从而使人们开始信赖其他人反馈回来的不完全真实和完整的信息。在具有一定偏见的情况下 (Bazerman, 1986; Tversky & Kahneman, 1986), 当人们了解更多关于他们自己的优势、限制和增值的能力时, 就会尝试用自己的欲望去影响别人 (Goffman, 1959; Schlenker, 2003), 进而使人们高估或低估他们的行为。同时, 他们也有可能通过增加和减少信息来改变投射的最好自我的内容, 从而使投射的最好自我与他们从实践经验中得到的启发联系更紧密。

### (三) 自我感知 (self-perception)

自我感知就是自己结合现实的自我来了解自

己,从某一方面来说自我感知也就是自我认知,自我认知(self-recognition)是主观的我对客观的我的认知和评价,是自己对自己身心特征的认识,它包括自我观察(self-observation)和自我评价(self-appraisal)。自我观察是指对自己的感知、思维和意向等方面的觉察;自我评价是指在认识的基础上对自己的想法、期望、行为及人格特征的判断与评估(时蓉华,1998)。

从以上影响因素的陈述中可以看出,最好的自我不是单凭自己主观判断的,它还需要通过他人的行为或他人反馈信息的投射来刺激形成,个人会通过这些刺激来不断调整自我感知,从而不断修正自己的状态来达到最好自我的目的。凡事有因必有果,RBS对人们也会产生一定的影响结果。

#### 四、RBS的影响结果

本文主要从三个方面来研究RBS的影响结果,首先表现为思想上的影响,即改变自我构想;其次就是行为上的影响,这里主要指职业中行为上的影响,即成为非凡的人;最后是对整个社会构建的影响。

##### (一)自我构想(self-conceive)的转变

我们假设改变人们所经历的几种社会经验会使人们在构想自己方面产生一个可持续的转变。当人们了解更多关于他们自己的优势,限制和增值的能力,他们就有可能通过增加或减少质量来改变最好自我的形象,从而使最好自我与他们从实践经验中得到的启发联系更紧密。除此之外,当人们参与了能够揭示他们优势的实践的时候,最好自我的形象也许会变得更加生动,因为它将与一些特殊的行为倾向有关,这些行为弥补了他们的价值观、信仰和期望。

##### (二)成为非凡(extraordinary)的人

关于最好自我的理论有三种方法来帮助人们成为非凡的人:①拓展可能自我的荟萃;②明确社会的构架设计;③提高个人的表达能力。每个路径的核心前提就是个人的自我建设通过合并和社会过程来指导他们的未来动向(Fiske & Taylor, 1984; Gioia & Poole, 1984)。我们的最好自我理论帮助组织研究者们去见证了个人识别与组织中职业变化的理论(Higgins, 2001; Hill, 2003; Ibarra, 1999,

2003)和基于公司观点的资源的理论(Barney, 1991)。尤其是我们的理论帮助研究者们见证了组织中的微环境是怎样对创造性作出贡献的,这些资源都是以人们为成为优秀和非凡的人奋斗、成长和发展的形式存在的。我们把最好自我看作在战略型人力资源的可持续发展方面的一个楔石。另外,最好自我概念的建立为个人成长规划了一个微级的过程,个人成长也可能导致在组织中螺旋上升的集中的能力和潜能。最好自我提高了人们的身份和幸福感。例如,如果人们发现他们不能在他们的组织中实现他们的最好自我,他们将寻找那些能为他们顺利实现最好自我提供机会的其他组织。

##### (三)更好的社会构架(social architecting)

当人们组建他们RBS的时候,他们能够更好地检测和设计环境来帮助他们构建RBS。这些感觉让人们积极主动的选择目标、人物和他们具有优势的社会构架的任务。人们参与社会构架设计的想法在心理学和社会学中已被很好的建立(McCall & Simmons, 1978; Schlenker, 1985),并且在一些模式中有暗示,这些模式把人们描绘成了在他们自我发展中积极的机构(Ashford, 1991)和他们工作中的积极机构(Wrzesniewski & Dutton, 2001)。这些观点把人们描述成了他们的社会环境中的活跃工具,而社会环境在某种程度上也支持和维持了他们自己的希望的观点。例如,Dweck, Higgins和Grant-Pillow(2003)发现理想的自我的构想导致了全面推进集中他们的愿望和完成相关的创造性任务的目标。又如Schlenker(1985)在他的身份构造的模型中强调人们努力奋斗去创造一个处于他们自己的大脑和真实世界的环境。组建一个更加清晰且可持续的投射的最好自我能够形成更好的社会构架,在那个构架中人们控制了自己的命运并通过塑造他们相关部分的内容来建设性地塑造了他们的未来。

RBS是在观察别人行为和得到别人反馈后对自己状态的一种调整,使自己成为别人眼中和自认为的最好的自我,他人的行为和反馈信息对自我构想有很重要的影响,Wrzesniewski和Dutton(2001)曾断言:人们通常是他们自己工作的机构构建者。我们增加了他们构想的思想,这些思想就是如果人们在某种程度上构建了他们在RBS中的内容,他们

也创造一条通往成为非凡的人的道路。

## 五、RBS 研究展望

研究自我的目的在于认识自我,解释自我,预测我们的行为和未来的自我,从而懂得去提高自我的效能,去控制自我。回顾自我研究的历程,RBS 也有很大的研究空间。

### (一) 跨文化研究

由于目前 RBS 研究主要集中于社会心理学和教育心理学领域,未来 RBS 研究可以从文化开始入手,研究投射的最好自我中跨文化的研究。按照 Mead(1934)的观点,RBS 是在与符号互动的过程中形成和发展的,符号系统构成了文化,文化的差异也就通过符号互动影响到 RBS。符号相互作用的假设是他人评价是因,自我知觉是果。RBS 是在一定社会文化环境中不断调节以适应心理平衡的系统。比如说,西方的独立文化和东方的依赖文化,他们会根据自己的文化来强调自身的思想、感受和行为。

### (二) RBS 修正

修正 RBS 是一个意会的过程,在这个过程中包括从社会经历中派生出关于自我相关的信息,只要认真意会这些信息,就会使人们对 RBS 产生新的理解。当人们修正 RBS 形象的时候,他们所做的超过了他们看作为可能性的感知的变化。本文的理论建议 RBS 中的变化同样能改变人们感知他们将会成为谁的想法,这种变化创造了一个推动成为非凡的人的活力和能量的意识。当人们在处于最佳状态时收到更多的关于他们是谁的反映的时候,他们的 RBS 形象会变得更具有实质性和更加生动。未来提出的 RBS 形象的修正与个人表达的高度意识是相符合的。当人们组建一个更加详尽和生动的 RBS 形象时,他们将更好地证实与他们真实的自己相符合的目标(Sheldon & Elliot,1999)。

### (三) 在未来研究中建立理论框架

我们已经延伸了一个关于什么样的社会环境和个人行为的基础模型,该模型能够推动个人成长及修正 RBS 形象一起发展。我们的理论已经必要性地例证了一个复杂的发展和匹配的过程,然而,我们把这个理论性的复杂部分看作是了解未来重要理论性和经验性的扩展的引诱。有四个复杂性的事物可以引诱出未来的研究:(1)震撼事件,失业

是震撼事件中的典型例子(Lee & Mitchell,2001);(2)与反馈方的关系,从不同的人那里得到的反馈或多或少会影响 RBS 的组建及修正;(3)自己认为的最好自我形象与他人实际反映的最好自我形象的差异水平,了解人们可能反馈出的每一个关于他们优势和能力的不精确信息是非常重要的;(4)在组建 RBS 方面巨大的社会环境的影响。

### (四) 为未来研究建立方法论

为了拓展关于 RBS 形象在组织中是怎样进行组建和修正的理论性和经验性的数据,研究者们必须建立合适的方法论去记录 RBS 的自然现象和投射的最好自我中的变化。第一,研究者们必须建立测量方法来抓住 RBS 的结构和内容。这种来源于人们新的概念化感知构造将要求使用创新的定性和定量的方法来检测有分歧的几组人员在他们最佳状态时是怎样思考他们自己的。接下来的一步就是鉴别在构造 RBS 的内容中是否能有一种结构来分析几个人的 RBS 形象,然而这些分析应该抓住 RBS 共同拥有的形象但又不丢失人们 RBS 的独特性与经验的独特性的合并。

### [参考文献]

- [1] 弗洛伊德.精神分析引论新编[M].高觉敷,译.北京:商务印书馆,1996:54.
- [2] 方亭.从自我主题分裂到他者身份认同[J].信阳师范学院学报:哲学社会科学版,2008,28(5).
- [3] 黑格尔,贺麟.精神现象学(上)[M].王玖兴,译.北京:商务印书馆,1981:122,129.
- [4] 黄希庭.自信心及其培养[M].北京:新华出版社.2003.
- [5] 刘文.拉康的镜像理论与自我的建构[J].学术交流,2006(7).
- [6] 黎达.比较事业下的中西方“自我观”[D].成都:四川大学硕士学位论文,2005.
- [7] 李卫东.搞笑新生运动群体自我价值感的调查研究[J].沈阳体育学院学报,2008,27(5)
- [8] 陆沉.自我解密:弗洛伊德的心理分析与佛家对心的探求[J].四川大学学报:哲学社会科学版,2001(3).
- [9] 沈梅.自我概念的理论述评[J].湖北教育学院学报,2007,24(7).
- [10] 石乾福.浅谈自我观点在投射自我中的作用[J].时代教育,2008.

- [11] 时蓉华.新编社会心理学[M].北京:东方出版中心,1998.
- [12] 王春杰.可能自我:认知元素解析[J].社会心理科学, 2012(6):27.
- [13] 吴海裳,蒋京川.国内外可能自我的研究回顾与展望[J].社会心理科学,2012(4):27.
- [14] 彦启生,乐国安.百年来自我研究的历史回顾及未来发展趋势[J].南开学报:哲学社会科学版,2002(5).
- [15] 岳彩镇,黄希庭,彭玉,廖翌凯.投射自我研究述评[J].西南大学学报:社会科学版,2008.
- [16] 邹晓燕,杨丽珠,张秀春.后现代主义思潮影响下的自我研究[J].心理学探新,2003(2).
- [17] 曾向,黄希庭.国外关于身体自我的研究[J].心理学动态,2001,9(1).
- [18] 周越.“自我”的概念诠释[J].内蒙古大学学报:哲学社会科学版,1997(2).
- [19] 赵津乐.“双面人”:论虚拟社区中的自我呈现[D].大连东北财经大学硕士学位论文,2010.
- [20] Ashford, S. J., Blatt, R., & VandeWalle, D. Reflections on the looking glass: A review of research on feedback-seeking behavior in organizations[J]. Journal of Management, 2003, 29: 773-799.
- [21] Barney, J. B. Firm resources and sustained competitive advantage[J]. Journal of Management, 17: 99-120.
- [22] Bazerman, M. 1986. Why negotiations go wrong[J]. Psychology Today, 1991, 20(6): 54-58.
- [23] Baumeister, R. F. The self[M]. In D. T. Gilbert, S. T. Fiske and G. Lindzey (eds.), The Handbook of Social Psychology (4th Edition). Boston: McGraw-Hill, 1998: 680-740.
- [24] Cooley, C. H. Human nature and the social order[M]. New York: Scribners, 1902.
- [25] Dutton, J. E. Breathing life into organizational studies[J]. Journal of Management Inquiry, 2003a. 12: 1-19.
- [26] Dutton, J. E. Energizing your workplace: Building and sustaining high quality relationships at work[M]. San Francisco: Jossey-Bass, 2003b.
- [27] Dutton, J. E., & Heaphy, E. D. The power of high quality connections at work[M]. In K. Cameron, J. Dutton, & R. E. Quinn (Eds.), Positive organizational scholarship: Foundations of a new discipline. San Francisco: Berrett-Koehler, 2003: 263-278.
- [28] Dweck, C. S., Higgins, E. T., & Grant-Pillow, H. Self-systems give unique meaning to self variables[M]. In M. R. Leary & J. P. Tangney (Eds.), Handbook of self and identity. New York: Guilford Press, 2003: 239-252.
- [29] Dweck, CS, Higgins, ET & Grant-Pillow, H. Self-systems give unique meaning to self variables[M]. In MR Leary and JP. Tangney(Eds). Handbook of self identity. New York: The Guilford Press, 2003: 239-252.
- [30] Fletcher, P.C., Happe, F., Frith, U., Baker, S.C., Dolan, R.J., Frackowiak, R.S., Frith, C.D. Other minds in the brain: a functional imaging study of “theory of mind” in story comprehension [J]. Cognition, 1995, 57 (2): 109-128.
- [31] Fiske, S., & Depret, E. Control, interdependence & power: Understanding social cognition in its social context[M]. In W. Stroebe & W. Hewton (Eds.), European Review of Social Psychology. New York: Wiley, 1996: 31-61.
- [32] Gioia, D. A., & Poole, P. P. Scripts in organizational behavior[M]. Academy of Management Review, 1984, 9: 449-459.
- [33] Gecas, V. The self-concept[M]. Annual Review of Sociology, 1982, 8: 1-33.
- [34] Hermina Ibarra. Identity transitions: Possible selves, Liminality and The Dynamics of voluntary career change[M]. The Business School for the World, 2007.
- [35] Higgins, E. T. Self-discrepancy: A theory relating self and affect[J]. Psychological Review, 1987, 94: 319-340.
- [36] Hill, L. Becoming a manager (2nd ed.) [M]. Cambridge, MA: Harvard Business School Press, 2003.
- [37] Ibarra, H. Provisional selves: Experimenting with image and identity in professional adaptation[J]. Administrative Science Quarterly, 1999, 44(4): 764-791.
- [38] James, W. The principle of psychology[M]. New York: Holt, 1890.
- [39] Lee, T. W., & Mitchell, T. R. The unfolding model of voluntary turnover and job embeddedness: Foundations for a comprehensive theory of attachment[J]. Research in Organizational Behavior, 2001, 23: 189-246.
- [40] Laura Morgan Robert. Composing the reflected best-self portrait: Building pathways for becoming extraordinary in work organization[J]. Academy of Management Review, 2005, 30(4): 712-736.
- [41] Lacan, Jacques. crits: A S election, trans. by Bruce F ink [M]. New York: W. W. Norton & Company, 2002.
- [42] Markus, H. Self-Schemata and processing information about the self[J]. Journal of Personality and social Psy-

- chology, 1997(35).
- [43] Mead, G. H. *Mind, Self and Society*[M]. Chicago: University of Chicago Press, 1934.
- [44] Markus, H., & Nurius, P. Possible selves [M]. *American Psychologist*, 1986, 41: 954-969.
- [45] Myers, D. G. *Social Psychology* (5th ed.) [M]. McGraw-Hill, 1996.
- [46] McCall, G. J., & Simmons, J. L. *Identities and interactions: An examination of human associations in everyday life*[M]. New York: Free Press, 1978.
- [47] Mitchell, R.L., Elliott, R., Barry, M., Cruttenden, A., Woodruff, P.W. The neural response to emotional prosody, as revealed by functional magnetic resonance imaging[J]. *Neuropsychologia*, 2003, 41 (10):1410-1421.
- [48] Quinn, R. E., Dutton, J., & Spreitzer, G. Reflected best-self feedback exercise: Assignment and instructions to participants [M]. Product number 001B. Ann Arbor: University of Michigan Regents, Positive Organizational Scholarship Research Group, 2003.
- [49] Quinn, R. E., & Quinn, G. T. *Letters to Garrett* [M]. San Francisco: Jossey-Bass, 2002.
- [50] Rogers, T.B., Kuiper, N.A., Kirker, W.S. Self-reference and the encoding of personal information[J]. *J. Pers. Soc. Psychol*, 1977, 35(9):677-688.
- [51] Schlenker, B. R. Self-presentation. In M. R. Leary & J. P. Tangney (Eds.). *Handbook of self and identity* [M]. New York: Guilford Press, 2003: 492-518.
- [52] Spreitzer, G., Quinn, R. E., & Fletcher, J. Excavating the paths of meaning, renewal, and empowerment: A typology of managerial high-performance myths [J]. *Journal of Management Inquiry*, 1995(4): 16-39.
- [53] Spreitzer, G., Sutcliffe, K., Dutton, J., Sonenshein, S., & Grant, E. In press. Enabling human thriving at work [J]. *Organization Science*.
- [54] Sheldon, K. M., & Elliot, A. J. Goal striving, need satisfaction and longitudinal well-being: The self-concordance model[J]. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1999, 76: 482-497.
- [55] Taylor, S., Lerner, J., Sherman, D., Sage, R., & McDowell, N. Are enhancing self-cognitions associated with healthy or unhealthy biological profiles[J]. *Journal of Personality and Social Psychology*, 2003, 85: 605-615.
- [56] Tice, D. M., & Wallace, H. The reflected self: Creating yourself as (you think) others see you. In M. R. Leary & J. P. Tangney (Eds.) [M]. *Handbook of self and identity*. New York: Guilford Press, 2003: 91-105.
- [57] Tversky, A & Kahneman. D Judgment under uncertainty. Heuristics and biases. In H R. Arkes & K R Hammond (Eds), *Judgment and decision making: An interdisciplinary reader*[M]. New York: Cambridge University Press, 1986: 38-55.
- [58] Wrzesniewski, A., McCauley, C., Rozin, P., & Schwartz, B. Jobs, careers and callings: People's relations to their work[J]. *Journal of Research in Personality*, 1997, 31: 21-33.

(责任编辑:朱德东)

## Reflected Best-self: Conception, Influential Factors and Influential Results

HUANG Xia, TIAN Xi-zhou, HU Rui-ling, MA Ke

(School of Management, Chongqing Technology and Business University, Chongqing, China 400067)

**Abstract:** In the field of social psychology, self is an important concept in social cognition. It's helpful to review past researches of scholars home and abroad on self for the research on reflected best-self (RBS for short). At present there are some researches on reflected self, but what's RBS? This paper combs the process of research on self, and proposes reflected best-self, a new concept in the research on self and summed up its influential factors and influential results to hopefully provide new mindset for future research on self.

**Key words:** self; reflected self; self concept; social fabric