

# 无边界职业生涯背景下女性职业发展探析<sup>\*</sup>

## ——基于社会性别的视角

张成凡

**摘 要** 20 世纪 90 年代以来,组织内和组织间的边界为了应对全球市场高度竞争带来的挑战,正在变得模糊且具有可渗透性,“无边界职业生涯”应运而生。目前,跨学科、多领域地研究女性职业发展已成为这一领域的未来研究方向,职业心理学和组织行为学两种研究取向间,历史的“奇怪裂缝”正在融合。本研究在结合无边界职业生涯的环境维度和特征维度的基础上,揭示了无边界职业生涯视角下女性职业发展的新动向和新挑战。新动向包括工作边界与非工作的生活边界逐渐融合;女性价值观逐渐向组织结构渗透;强调“女性化”的人际沟通和管理方式;而新挑战则包括女性职业自主性不足导致的职业不安全感增强;无边界职业生涯未消除性别歧视的潜在障碍;终身学习与女性职业生涯周期存在断裂。

**关键词** 无边界职业生涯;女性;职业发展;社会性别

**中图分类号** C913.68 **文献标识码** A **文章编号** 1001-8263(2012)11-0068-06

**作者简介** 张成凡,南京大学商学院博士后、社会学博士 南京 210093

20 世纪 90 年代以来,全球化进程大大加快,信息技术和知识经济迅猛发展,为了应对全球市场高度竞争带来的挑战,快速的技术变革以及不断提高的客户要求,迫使组织采用支持组织弹性和适应性的工作结构。组织内和组织间的边界正在变得模糊并且具有可渗透性。这种变化带来的直接后果是组织对个人的要求越来越高,个人实现职业生涯成功的难度加大;二是过去薪资和晋升等衡量职业生涯成功的客观标准再次受到挑战。研究者将上述职业生涯的新变化概括为“无边界职业生涯”(Boundaryless Career),即雇员不再是在一个或两个组织中完成终身职业生涯,而必须在多个组织、多个部门、多个职业、多个岗位实现自己的职业生涯目标。尽管此前学界针对非传统职业生涯的研究已经取得了一些进展,然而,为了理解越来越复杂的职业生涯环境,还需要做更多理论构建工作和实证研究工作。尤其是继续深入研究

个性变量与工作情景在员工职业生涯转换上的交互作用的同时,考察无边界职业生涯对于女性职业发展的影响。

### 一、无边界职业生涯:概念、内涵与发展

无边界职业生涯(Boundaryless Career)的概念最早出现于 20 世纪 90 年代,是由 Arthur 在 1994 年《组织行为学报》(Journal of Organizational Behavior)无边界职业生涯特刊上发表的《无边界职业生涯:组织研究的新视角》一文中首先提出来的。Arthur 尤其重视变化着的环境因素,基于对职业生涯与环境关系的反思基础上,将无边界职业生涯定义为“超越单个就业环境边界的一系列的就业机会,它更强调职业生涯和组织之间的相互依存性,而不是组织决定论”。Bake 和 Aldrich(1996)丰富了无边界职业生涯的概念,他们认为对于一个趋向无边界职业的人,会表现出 3 个职业特征:所经历雇主的数量、知识积累的程

\* 本文是中国博士后基金项目“员工沉默行为的发生机制和干预路径”(2011M500901)的研究成果。

度和个人认同的程度。也就是说,除了公司内部的移动,“可转换能力的积累”和“个人认同”同样是判断一个人是否在追求无边界职业生涯的重要因素。Arthur 和 Rousseau(1996)<sup>①</sup>在其经典的《无边界职业生涯》一书中详细描述六种不同类型的无边界职业生涯,进一步修正和丰富了无边界职业生涯的内涵,他认为,个体在建构职业生涯时会弱化人与组织的关系,并指出了无边界职业生涯的六个方面特定含义:(1) 职业生涯跨越不同雇主的边界(以典型的硅谷职业生涯为例);(2) 个体能够从所就职组织之外获得资格认证和市场竞争判定(以学者和木匠为例);(3) 职业生涯受外部网络的支持(以房地产商为例);(4) 传统组织的职业生涯边界(主要以层级报告和晋升原则为特征)被打破;(5) 个体会因个人或家庭原因而放弃已经拥有的职业机会;(6) 个体可能不顾环境的限制而设想无边界的未来。郭志刚(2007)<sup>②</sup>从是否自愿的视角,无边界职业生涯也可划分为自愿无边界职业生涯和非自愿无边界职业生涯。自愿无边界是指当听说或者找到一个能够获得更多发展和回报的机会时,人们主动选择离开现有组织而进入一个新的组织。非自愿无边界则是指当发生比如缩小规模、淘汰、重构或者裁员时,人们被迫去寻找新的工作。这种划分,更加体现了环境和结构因素在无边界职业生涯中的影响,有助于界定不同职业生涯转换中的实质,为现实世界中的无边界职业生涯提供更加准确和精细的分析框架。

由 Arthur 和 Rousseau(1994 & 1996)对无边界职业生涯的定义发轫,后续的实证研究逐个考察了不同类型的职业生涯经历,并以此描绘了无边界职业生涯时代的职业生涯转换,其主要可以分为以下类型:(1) 跨越组织边界的转换;(2) 跨越职业边界的转换;(3) 网络关系;(4) 雇佣关系意义的变革;(5) 跨越角色内边界的转换;(6) 跨越角色间边界的转换。其中与性别有关的实证研究有 Moore 和 Buttner(1997)<sup>③</sup>针对女企业家的研究表明,女性离开公司成为自由职业者的决定更多地受到组织因素、个人抱负而非家庭需求的驱动。Blau 和 Lunz(1998)<sup>④</sup>考察了职业承诺的影响,发现年轻、更少工作满意感的男性技术人员有更大的职业转换动机。

## 二、“奇怪的裂缝”?: 女性职业生涯研究的迷思与突破

如同一般性职业生涯开发研究,国外女性职业生涯研究也历史地分立为职业心理学和组织行为学两种研究取向。职业心理学领域关注女性个体的职业选择、职业行为和职业开发;而组织行为学派在女性职业生涯开发的研究上,则关注在内部劳动力市场上女性职业生涯开

发的影响因素及途径。探讨的主题包括组织职业生涯开发、晋升、职业调适、工作、家庭平衡等。组织行为学取向的女性职业生涯开发研究一般围绕两个问题展开:一是两性在职业价值观、职业需求和人格特质方面是否存在差异;二是究竟什么因素阻碍了女性在组织背景下取得职业成功。组织行为学派的早期研究重点在于探讨两性职业特征的差异。近期的研究显示这些差异不是两性固有的,而是组织和社会建构的结果,而且两性在上述职业特征方面的差异正在不断消减。从历史的纵向轴来看,组织往往被概念化为一种隐含的男性社会,直到 1950 年代,美国才逐渐开始讨论中产阶级的性别模式以及企业生活间的关系,不过其焦点仍在家庭与事业,而非组织本身;直到 1970 年代,Rosabeth Kanter(1977)所写的 *Men and Women in the Corporation* 中批评组织研究中缺乏性别意识是为开端;往后 20 多年间才逐渐出现与企业性别有关的研究。越来越多的学者开始涉足劳动力市场中以男性为主导的社会结构的批判与反思,开始关注技能的社会建构、职业分割以及劳动力市场上低端和高端工作者的性别特征(Massy, Quintas & Wield, 1992; Henry & Massey, 1995; Massey, 1995)。<sup>⑤⑥⑦</sup>

然而进入 21 世纪,知识经济——即建立在知识的生产、分配和使用(消费)之上的经济,包括科学技术、管理及行为科学知识——将取代工业经济成为时代的主流,人类的发展将更加倚重自己的知识和智能。知识经济的兴起将对投资模式、产业结构、增长方式和教育的职能与形式产生深刻的影响。在此背景下,尽管职业生涯研究领域的两种研究取向存在历史维度上的巨大差异,但随着社会的转型及科学技术的发展,研究主题也开始出现了交融。例如,组织行为学派开始借鉴基于发展心理学的女性职业发展研究,转向了职业阶段和过程的研究;而职业心理学学者也开始探索职业调适、工作绩效的问题;历史上的“奇怪裂缝”开始慢慢消弭。<sup>⑧</sup>尤其是当提供了超越单个就业环境边界的一系列的就业机会的“无边界职业生涯”概念应运而生时,女性职业生涯开发面向了新形势和新挑战,一些原有的曾经看似合理的理论框架也面临新的挑战,跨学科、多领域地研究女性职业生涯也必然成为女性职业生涯研究的未来理论发展的方向。我们必须更多地考虑组织、社会变化中出现的新变量,才能最大限度地促进职业心理学与组织行为学的融合,最终消弭组织职业生涯与个人职业生涯研究取向间的“奇怪裂缝”。

## 三、无边界职业生涯背景下女性职业发展的新动向

### 1. 未来组织雏形初现: 工作边界与非工作的生活边

## 界逐渐融合

伴随着知识经济的发展和经济全球化,组织的外部生存环境正在发生巨大变化。大型组织的竞争优势有所削弱,富有弹性的小型组织逐渐崛起,组织间的横向协作机会增多。组织层级在缩减,组织日益扁平化,组织内的职业路径在消解。企业的组织结构开始呈现出信息化、全球化、分散化与虚拟化、扁平化、小型化和多元化等特点和趋势,未来组织雏形初显。受到创造、学习和使用知识的愿望的驱使,无边界职业生涯将促使个体更全面地考虑自己的工作,通过频繁地更换工作,从而打破了人们在常设机构和程序中形成的思维方式,使得工作和非工作的生活更有可能融合在一起,最终实现工作边界之间、工作边界与非工作的生活边界之间的跨越和融合。在信息化的虚拟组织中,员工可以在家里或远离总部的办公室工作,并只需偶尔向总部汇报。未来组织内的多部门、多群体之间的边界是“可渗透的”或“半渗透的”,而不是封闭的。组织成员不再依赖于一个看得见摸得着的办公场所而运作,而是就职于自己的家里或一个独立的办公室(SOHO)。

信息化的虚拟组织为女性提供了更多平等参与社会经济生活的机会。从全球的角度来看,在工作的临时型日益突出的同时,特别是在那些以女性为主要劳动力的产业中,通信技术超越了地理上的局限性,既可以在家中进行有酬工作,又可以照料家务和子女,家庭成为公私兼顾的劳动场所。当就业形式、时间、地点、组织规则等相对逐渐淡化,终身雇佣被跨越各个组织、职业边界的无边界雇佣所打破,劳动分工的性别差异和地域差异也将逐渐被消解,新的劳动价值观正应运而生。

## 2. “女性化组织”出现:女性价值观逐渐向组织结构渗透

在“无边界职业生涯”概念及其相关研究出现之后,一些组织理论学家对“组织和性别”这对关系的研究已不局限于简单描述组织内社会性别结构,而开始将“女性价值引入其中”,并探索女性的价值观与组织结构之间的关系,继而以女性特有的心理观念为基础去构建的一种组织,称作女性化组织(Feminine Organization)。其中最具有代表性的研究是组织社会学家乔伊斯·露丝查德(Joyce Rothschild)对“女性化组织”特点的归纳和发展:<sup>⑨</sup>(1)组织成员被当作个体看待,承认他们有自己的价值和需要,而不是把他们看作是组织角色的扮演者;(2)组织成员之间的关系被看作是成员自身价值的体现与维持,而不仅仅是实现组织目标的手段;(3)以为别人提供了多少服务来判断一个人成功与否;(4)为成员提供广泛的个人成长机会;(5)创造相互关心的社区氛围,彼此关系较密切

相互信任并彼此照顾;(6)分享权力,信息资源大家共享,所有可能受一项决策影响的人都有机会参与这项决策。

女性化组织的特征与无边界职业生涯的出现不谋而合,在无边界职业生涯背景下,工作的稳定不再是组织追求的目标,组织重视的是个人对组织的价值,组织对个人的技能要求不再是单一的特殊技能,而是具有广泛迁移价值、在多种岗位都能发挥作用的技能。有研究发现,由女性管理的组织,女性化组织模式的运作效果可能更好,也更能实现无边界职业生涯下个人职业发展与组织职业发展的融合。因为在女性化组织中,组织观念不易发生冲突,并且由于相对灵活的工作时间、同性别之间更容易沟通等特性。此外,个体不再把组织提供的有意义的、快速变化的、令人全心投入的工作视作人生的终极追求或全部追求,而是会为家庭和个人目标花费更多的时间。在某种程度上,人们不再视自我实现为人生最高追求,这使人们有机会考虑将家庭情感、社区成员资格、精神内涵视作个体发展的超越性目标。在无边界职业生涯时代,女性化组织模式更易生存。

## 3. 强调柔性化:人际沟通的“女性化”管理方式

The Institute of Management 的研究报告《管理走向黄金时代》(Management into the Millennium)认为,未来管理者应具备的基本心理素质是,<sup>⑩</sup>灵活性和适应性(Flexibility and Adaptability)、专致精神(Commitment)、精力充沛(High Energy)、对组织变革的敏感性(Sensitivity to Organizational Changes)。在无边界职业生涯发展阶段,由于个体将不断跨越组织边界,寻求职业发展机会。因此,个体所在的团队将取代个人成为组织活动的基本职能单位,此时的团体不再是“一个社会单元(如企业或志愿团体)中相互依存的个体构成的整体”,相反则是“相互依存的个体(彼此心理认同)构成的整体”,因此,掌握团队学习和沟通的技巧,对个体的职业生涯攀升和发展将变得十分重要。有研究表明,女性在管理沟通中,天然具有比男性强得多的优势。黛柏拉·泰南(Deborah Tannen)的研究发现,男性通过沟通特别是口头沟通来强调地位,而女性则通过沟通发生联系。沟通是一种持续稳定的活动,需要熟练的技巧才能解决亲密性和独立性之间的冲突,亲密性强调融洽和共性,独立性则强调不同和差异。女性使用的语言是建立联系和亲密性的语言,男性使用的语言是建立地位和独立性的语言;若闻德(Rajvinder)和巴巴拉(Barbara)的研究认为(1992)<sup>⑪</sup>，“女性”式的管理能够感受和同情其他人的想法,女性管理者努力诱导、说服、促动和培养他人,倾听、理解和重视人们做出的贡献,从而影响她们在一个组织内如何与人相处及如何看待和履行自己的责任;简尼、玛瑞林和摩根(Janel, Marilyn &

Morgan, 1994)<sup>⑫</sup>的研究结果也证明了一个组织在实现预定的目标方面,将更加依赖集体协同工作。显然,强调柔性化和人际沟通的“女性化”管理方式,善于建立高效率、有成效的集体,从长远来看,工作柔性化是未来社会发展的趋向。妇女比男子更充分具备集体协同工作、灵活性等素质,这些素质在管理中具有越来越重要的价值,也更契合无边界职业生涯的个体职业成长与发展。

表1 新动向:女性职业发展——基于社会性别和无边界职业生涯双重视角

环境维度	无边界职业生涯视角	社会性别视角
职业生涯	个体随时间展开的工作经历序列	工作边界与非工作边界的消失,女性成为跨界者的可能
非工作	生活中的优先事项(跨越工作和家庭边界)	
组织	通过网络、价值链等进行组织构造的过程,更具活力,以过程为中心	女性化组织的出现
女性化	女性价值的引入	
文明	社区成员权利和责任的统一、基础设施的维护、社会和个人关系的加强	
环境	网络和价值链中相互依存的要素	强调柔性化和人际沟通的“女性化”管理方式
团体	相互依存的个体(彼此心理认同)构成的整体	
文明	社区成员权利和责任的统一、基础设施的维护、社会和个人关系的加强	

#### 四、无边界职业生涯中女性职业发展的新挑战

##### 1. 女性职业自主性不足导致的职业不安全感增强

所谓“职业发展”是指个人选择或决定进入某一行业时,为适应此行业的种种规范及要求,并扮演和学习该行业工作角色,由低层级逐渐升迁发展至高层级的历程。而职业活动是构成社会生活实践的主体活动之一,他不仅直接影响到男女在社会生态活动中的功能和地位,还对人格的形成与发展发挥着潜移默化的重要作用。女性职业发展与其人格的关系,就是个人对个体行为和生活环境进行评价与调试,最后达到自我与经验相互协调的心理过程。而在无边界职业生涯背景下,个人不在一两个组织结束自己的职业生涯,而是经常变动工作,职业成功标准也发生了变化,这位个人职业生涯成功带来了困难,需要具有健康的心态、理想的人格才能取得职业生涯的成功。与男性相比,女性往往具有依赖性强、心理相对脆弱、成就取向不足的心理取向。

女性在无边界职业生涯的过程中,往往会体验到以下几类的职业安全感:(1)失业恐惧。无边界职业生涯背景下,由个体而不是组织负责自我的职业发展,经常会出现就业-失业-再就业的循环,最终达致个体与职业的平衡,因此失业恐惧的程度会加深;(2)无序恐惧。大多数女性在职业发展中源于秩序情结,倾向于“求稳”,在无边界职业生涯要求个体放弃秩序情结,主动跨越职业、行

业、组织等边界;(3)缺乏归属感。在传统职业生涯里,归属感往往是指个体行动者与组织价值观不一致的同时,人们找不到自己再组织中的位置,而在无边界职业生涯里,个人归属感的形成不是建立在对某个组织的基础上,而更多地建立在对自我职业认同和发展之上,这就要求个体行动者有着较强的职业自主性和发展动力,并随之持续培养和训练相应的职业胜利力,这对女性从业者提出了更高的要求;(4)可能面临失败。在无边界职业生涯中,个体行动者遇到外界的各种干扰和风险加大,意识到可能要面临失败的几率也迅速上升,会直接导致产生强烈的职业不安全感。条件下,知识的增长与更新非

##### 2. 无边界职业生涯并未消除性别歧视的潜在障碍

尽管如前所述,我们一直在强调无边界职业生涯的“跨界”特征,但是值得注意的是,在思考我们是否进入了一个新的职业生涯时代时,边界依然是个重要的问题。至少到目前为止,在职业生涯研究中,边界并没有消失,而是日益复杂。因此,“无边界职业生涯”重点不在于“无”字,而恰恰是如何使边界变得更具穿透性。因为系统为区分其自身与外界环境,其实是需要“边界”的。从性别角度研究女性职业生涯发展,我们就发现,诸如父权制带来的职业性别隔离、刻板性别印象等影响女性职业生涯发展的潜在障碍并未随着无边界职业生涯的出现而消失。

首先,社会大众对女性参与管理的态度并未得到彻底改变。由于社会和文化的规范,使已婚妇女在家庭和劳动力市场的性别角色中产生矛盾。传统观念鼓励妇女从事的主要是“辅助性”和“服务性”的工作。大众传媒也在扩大家庭特别是子女对女性管理人员职业选择所产生的影响,这使得一部分企业对自己组织不能吸引女性管理人员缺少足够的认识。社会上对于女性的母职角色期待,以及传统性别角色、刻板印象对女性的影响巨大,不仅影响了女性在职场上的表现与发展,使她们必须更为努力,才能摆脱性别标签的束缚,并且在家庭与事业之间,比起男性有更多的责任与包袱。

第二,尚未形成有利于女性发展的组织文化。在大多数组织内,占主导地位的文化是男性文化,这种状况往往是无意识的,但是许多工作安排如日程表、会议时间、工作时间等都是根据男性的需要和期望来安排的,较少考虑女性管理者的需要。而当组织内有女性处在管理职位时,往往十分引人注目。女性管理者常因此遭到挑剔。她们为取得成功去获取权力、努力工作、团结员工,但仍难以成为受人信赖的领导者。

第三,“玻璃天花板”的现象依然存在,导致女性无法在外部劳动力市场实现更大自由度的无边界职业生涯跨

越。一个管理者除了因职位而产生的正式权力外,还必须发展出能够提供非正式权力的关系网络,才能够使其成功地执行工作和事业生涯的发展。而多数组织非正式的关系系统,其根源与功能都是从男性文化与男性经验发展出来,女性则较难打入男性的社交圈子,人际网络来源的单一导致她们更难进入权力核心。

3. 终身学习与女性职业发展周期的断裂

在无边界职业生涯背景下,就业能力是个人职业生涯成功的前提条件。从个人行为的角度来看,就业能力意味着个体获得、保持和利用某种资质或能力以应对不断变化的劳动力市场的行为倾向。因此,在知识视角下,无边界职业生涯可被视作知识库,能够吸引我们关注组织和工作的变化及其对个体创造和使用知识的影响。<sup>⑬</sup>换言之,追寻无边界职业生涯的个体行动者,更换职业可能不是为了更多的薪水和更高的地位,而是为了了解新事物或者是让自己在原来岗位上闲置的知识有用武之地。他们不仅要具备职业能力,而且还必须具备通用技能,如终身学习能力、远见性、才智最优化配置。而职业女性由于历史、社会、人文的各种原因,尤其是其特殊的生理心理周期所致,职业道路较男性将更加坎坷并充满曲折。女性职业生涯研究者 Morrison 教授概括了成功女性职业发展阶段,他认为,女性职业发展呈现出“二个高峰和一个低谷”的特征,二个高峰,一是在女性就业后的6-8年左右时间,即女性就业后但未生育前;二是在36岁以后的十余年间,此时女性孩子基本长大或可托人代管,自身精力仍充沛、阅历丰富,女性事业辉煌通常在此时期。一个低谷在这两个高峰之间,通常是生育和抚养孩子的8年时间。即便如此,在家庭和事业之间,女性永远面临着比男性更为困难的职业选择与困境。

在知识经济条件下,知识的增长与更新非常迅速,在今天看来属于“创新”的知识,明天就有可能过时,个体所具有的知识也要不断进行“升级”,才能跟上时代发展的步伐。尤其是在无边界职业生涯时代,追求灵活性和组织弹性已成为组织变革的主要趋势,组织不再愿意也很难为员工提供终身或长期的就业保障。在这种情况下,员工也就由关注工作的保障性转向重视终身的雇佣能力,而获得终身雇佣能力的前提条件是个人必须拥有终身的学习能力。这也就意味着,即使女性暂时离开职场,生育和抚育孩子、完成人类再生产任务的同时,仍然必须保持连续的学习和培训周期,构建终身的学习能力,增强自身的人力资本存量,才能为在无边界职业生涯发展阶段提供长远而可靠的职业支持,这无疑对仍然必须承担人类生产与再生产的职业女性群体提出了更高要求。

表2 新挑战:女性职业发展——基于社会性别和无边界职业生涯双重视角

特征维度	无边界职业生涯视角	社会性别视角
职业边界	一个或两个组织	传统女性心理导致职业不安全感增强,职业自主性降低
心理契约	关系型心理契约	
职业身份	独立于雇主	
所需的技能	可迁移的	女性职业发展周期断裂,终身学习难度加大
职业生涯成功衡量标准	心理感觉上有意义的工作	
学习与培训方式	终生学习的支柱(锚)、在职、即时、短暂型、螺旋型	
雇佣关系	可雇佣能力换取绩效和灵活性	
关键态度	工作满意度、职业承诺	边界尚未完全消失,职业隔离和父权制的影响依然存在
职业生涯管理责任	员工个人	

注:

- ① Arthur, M. B., & Rousseau, D. M. (1996). The boundaryless career as a new employment principle. In M. G. Arthur & D. M. Rousseau (Eds.), *The boundaryless Career*: 3 - 20. New York: Oxford University Press.
- ②③④ 郭志刚《基于就业能力的无边界职业生涯平衡》,《经济管理》2007年第19期。
- ⑤ Massey, D., P. Quintas & D. Wield, 1992. *High Tech Fantasies: Science Parks in Society, Science and Space*, London: Routledge.
- ⑥ Henry, N. & D. Massey, 1995, *Competitive Time - Space in High Technology*, *Geoforum*, 26(1); 49 - 64.
- ⑦ Massey, D., 1995. *Masculinity, Dualisms and High Technology*, *Transactions of the Institute of British Geographers*, 20: 487 - 499.
- ⑧ Schein E. *Career dynamics: matching individual and organizational needs*. MA: Addison-Wesley, 1978.
- ⑨ 转引自斯蒂芬·P. 罗宾斯《组织行为学》,黄卫伟等译,中国人民大学出版社1997年版,第437-438,307-308页。
- ⑩ Alison Straw & Jill Tivey. *Women in Management: Complied for th Cultural and Educational Section, British Embassy, Beijing, China*. The Institute of Management Foundation, 1997, pp. 1 - 40; The Institute of Management Foundation. *Management into the Millennium*. London, 1994, pp. 30 - 50.
- ⑪ Rajvinder kandola & Johanna Fullerton. *Managing the Mosaic: Diverstiy in Action*. Institute of Personnel and Development, London, 1994, pp. 34 - 56; Barbara White, Charles Cox & Cary Copper. *Women's Career Development: A study of High Fliers*. Oxford Blackwell Business, pp. 20 - 60, 1992.
- ⑫ Janel Cameron. *The Competitive Woman*, London Mercury Books, 1988, pp. 160 - 170; Marilyn Mcdougall & Sheena Birley. *Developing Women Managers: Current Issues and Good Practice*. Edinburgh HMSO, 1994, pp. 115 - 120; Morgan Tanton. *Women in Management: Developing Presense*. London Routledge, 1994 pp. 243 - 253.
- ⑬ Bird, A. *Careers as reposit ories of know ledge: A new perspective on boundaryless careers*, *Journal of Organizational Behavior*, 1994, 15(4) : 325 - 344.

(责任编辑:秦川)