

赵 睿 等著

高校辅导员职业生涯 管理研究

A Study of Career Management of
University Counselors

辅导员职业化最核心的要义就是要把辅导员职业打造成具有高度专业性，有一定社会认可度，并获得社会尊重的职业。这需要较长时间的努力才能达到。在这漫长的努力中，辅导员职业生涯管理理论的提出为辅导员职业化的研究提供了新的视角。

中国书籍出版社

013050389

赵睿等著

高校辅导员职业生涯 管理研究

G645.1
27

A Study of Career Management of
University Counselors

辅导员职业化最核心的要义就是要将辅导员职业打造成具有高度专业性，有一定社会认可度，并获得社会尊重的职业。这需要较长时间的努力才能达到。在这漫长的努力中，辅导员职业生涯管理理论的提出为辅导员职业化的研究提供了新的视角。



北航

C1658153

G645.1
27

中国书籍出版社

图书在版编目(CIP)数据

高校辅导员职业生涯管理研究/赵睿等著. —北京:中国书籍出版社,
2012. 7

ISBN 978-7-5068-2971-7

I. ①高… II. ①赵… III. ①高等学校—辅导员—工
作—研究 IV. ①G645.1

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2012)第 145646 号

责任编辑/ 安玉霞 王文军

责任印制/ 孙马飞 张智勇

封面设计/ 中联学林

出版发行/ 中国书籍出版社

地 址: 北京市丰台区三路居路 97 号(邮编:100073)

电 话: (010)52257143(总编室) (010)52257153(发行部)

电子邮箱: chinabp@vip.sina.com

经 销/ 全国新华书店

印 刷/ 三河市华东印刷有限公司

开 本/ 710 毫米×1000 毫米 1/16

印 张/ 15

字 数/ 270 千字

版 次/ 2012 年 10 月第 1 版 2012 年 10 月第 1 次印刷

书 号/ ISBN 978-7-5068-2971-7

定 价/ 45.00 元

版权所有 翻印必究

本书获得上海市教育委员会、上海市教育发展基金会
“阳光计划”项目“高校辅导员队伍职业生涯管理研究”
(项目批准号为: 102YG13) 资助

目 录

CONTENTS

第一章 高校辅导员职业生涯管理的基本内涵	1
第一节 职业生涯管理的理论内涵	1
一、西方职业生涯管理理论	2
二、职业生涯管理理论的解读	6
第二节 高校辅导员职业生涯管理理论及研究	14
一、高校辅导员职业生涯管理理论的提出及意义	15
二、高校辅导员职业生涯管理研究的现状	22
第二章 辅导员职业与辅导员职业化	26
第一节 西方国家和香港地区学生事务和从业人员管理的启示	26
一、西方国家和我国香港地区高校学生事务从业人员管理经验	27
二、西方国家和我国香港地区高校学生事务从业人员管理的启示	29
第二节 辅导员职业化进程中的职业内涵与发展瓶颈	32
一、中西方高校学生工作岗位设置和职业要求的区别	32
二、辅导员工作内涵和职业定位	36

三、职业化下辅导员工作的瓶颈和困境	/ 44
第三节 辅导员职业的设想	/ 47
一、调整结构,从体制上打通辅导员专业化发展的瓶颈	/ 48
二、提升内涵,从机制上保障辅导员专业化发展的持续性	/ 50
三、达成共识,从外部环境上获得更多的支持和认同	/ 53
第三章 高校辅导员职业生涯管理现状	55
第一节 高校辅导员职业生涯管理问卷调研	/ 55
一、调查问卷对象的基本情况	/ 58
二、辅导员自身职业生涯管理情况	/ 61
三、高校政策和制度层面对辅导员职业生涯管理的情况	/ 64
第二节 高校辅导员职业生涯管理走访调研	/ 68
一、高校人力资源计划的基本情况	/ 68
二、各阶段辅导员职业生涯管理情况	/ 75
第三节 高校辅导员职业生涯管理调研分析	/ 78
一、辅导员对目前的职业生涯比较困惑	/ 78
二、在辅导员职业生涯管理方面还需要进一步提升内涵建设	/ 80
三、辅导员个人职业生涯管理缺乏针对性和科学性	/ 84
第四章 早期辅导员职业生涯管理	88
第一节 早期辅导员职业生涯管理问卷调查及分析	/ 88
一、职业生涯早期辅导员环境考察和自我认知的情况	/ 89
二、职业生涯早期辅导员职业目标、战略的制定和实施及评价情况	/ 93
三、早期辅导员职业生涯管理存在的问题	/ 97
第二节 早期辅导员职业生涯管理对策	/ 101
一、进行职业锚认定,提高自我认知能力	/ 102
二、合理设定职业目标,激发辅导员职业热情	/ 104

三、完善职业战略制定和实施,提高辅导员职业自我效能感	/ 105
四、重视职业评价,适时调整工作状态	/ 106
第五章 发展期辅导员职业生涯管理	109
第一节 发展期辅导员职业生涯问卷调查及分析	/ 109
一、自我认知和环境考察趋于理性,负面情绪开始出现	/ 109
二、职业战略实施目标性增强,工作积极性开始下降	/ 114
三、职业认同度开始下降,职业生涯管理自我评价不高	/ 116
第二节 发展期辅导员职业生涯管理对策	/ 120
一、正确面对职业倦怠,做好职业生涯管理	/ 120
二、处理好家庭与工作的关系	/ 124
第六章 成熟期辅导员职业生涯管理	130
第一节 成熟期辅导员职业生涯问卷调查及分析	/ 131
一、环境考察全方位开展,自我认知多角度加强	/ 131
二、职业目标和战略选择总体情况一般,发展不均衡	/ 137
三、职业困惑现象严重,职业发展方向不明	/ 142
第二节 成熟期辅导员职业生涯管理对策	/ 144
一、审视职业发展,保持成就动机	/ 145
二、调整退休前心态,继续保持辅导员与高校组织的匹配	/ 152
第七章 高校辅导员职业生涯管理对策	157
第一节 建立高校辅导员人力资源支持系统	/ 157
一、建构高校辅导员人力资源支持系统的组织机构	/ 157
二、制定高校辅导员队伍战略规划	/ 159
三、完善高校辅导员人力资源规划	/ 162
第二节 建立辅导员职业生涯管理系统	/ 171
一、辅导员职业生涯管理的原则	/ 171

二、高校辅导员职业生涯管理计划	/ 172
第三节 辅导员职业生涯管理展望	/ 179
一、进一步探讨和明确中国高校学生工作管理的目标和任务	/ 180
二、建立法制和全员育人的学生工作外部环境	/ 183
三、完善学生事务管理的学科化进程,制定从业标准和职业伦理	/ 184
四、努力培育高校辅导员职业生涯管理理念	/ 188
附录 高校辅导员职业生涯管理调查问卷	191
职业生涯早期辅导员生涯管理调查问卷	/ 191
职业生涯发展期辅导员生涯管理调查问卷	/ 203
职业生涯成熟期辅导员生涯管理调查问卷	/ 214
参考文献	226
后 记	229

第一章

高校辅导员职业生涯管理的基本内涵

自2004年中共中央、国务院颁布《关于进一步加强和改进大学生思想政治教育的意见》，即中央16号文件以来，地方各级教育部门将高校辅导员工作提上重要日程。近年来，对辅导员队伍的理论探讨和实践探索层出不穷，其中关于辅导员队伍发展趋势的研究逐渐成为大家关注的重点，尤其是对辅导员职业化、专业化等问题的探讨，更是将辅导员队伍建设和发展推向了高潮。

随着辅导员职业化研究的逐步深入，不少学者尝试引入管理学中职业生涯管理的理论来思考辅导员职业化问题，目前这一探讨还基本处于初级阶段。不断完善高校辅导员职业生涯管理的理论，不仅对于理论本身而言，而且对于辅导员职业化的实践都将起到非常积极的作用。

第一节 职业生涯管理的理论内涵

全球人力资源管理咨询公司翰威特在上海发布的2007年亚洲最佳雇主暨中国最佳雇主评选结果表明：驱动中国员工敬业度的首要因素为职业生涯发展机会，而薪酬因素排在第二。美国人力资源管理协会的调查结果也显示，85%的被调查者认为对职业生涯发展的不满是员工离开企业的最大诱因。^①可见职业生涯管理确实是一个值得研究的课题。

^① 余琛：《外国学者对职业生涯管理的研究》，载《科技和产业》，2009年第2期。

一、西方职业生涯管理理论

1908年,“职业辅导之父”——美国波士顿大学教授帕森斯创办了波士顿职业指导局,从事职业指导工作,主要指导求职者分析自身个性特点和当地就业状况,协助人们选择最佳入职机会,由此开启了生涯咨询的先河。1909年,帕森斯撰写了《选择职业》,该书第一次运用了“职业辅导”这一专门学术用语,建构了帮助青少年了解自己、了解职业、人职相配的职业指导模式,标志着职业指导活动的历史性开端。随后,职业生涯管理理论受到前苏联、日本、德国等国家的重视和推崇。20世纪60年代以来,职业生涯管理理论和实践获得蓬勃发展。90年代中期由欧美国家传入中国,并广为人们接受。综合具有代表性的职业生涯管理理论,其历史的演进大致可划分为四个阶段:

1. 职业选择理论

(1) 职业——人匹配理论。该理论由帕森斯创立,也称特质因素理论。帕森斯在其所著《选择职业》一书中认为,一个人的职业选择要考察三个方面的因素:“知己、知彼与决策”的三重涵义,即第一,应清楚地了解自己的兴趣、技能、价值观、目标、背景和资源;第二,应清楚地了解职业选择成功的条件、所需知识,在不同职业工作岗位上所占有的特点和优势、不利和补偿、机会和前途;第三,根据前面两个阶段的信息,仔细推断什么是最好的选择。从此“人职匹配”成为职业指导的核心理念,广泛应用于人们职业选择的过程中。

(2) 职业咨询理论。随着职业辅导的开创,职业咨询理论也开始兴起。1939年,美国学者威廉姆逊出版了《怎样咨询学生》一书,进一步拓展了帕森斯的特质因素理论。他将职业指导分为分析、整理、诊断、预测、咨询(处理)、追踪六个步骤,形成了一套独特的指导方法,被称为“明尼苏达辅导学派”。该理论从20世纪30年代开始占据了职业指导的主导地位。1942年罗杰斯所著的《心理咨询和心理学》

一书出版,提出应以当事人为中心,尊重人自我选择的能力及自由发展的权力。同时,罗杰斯以“人性善”和“人的本质潜能的可信赖性”为依据,创立了“当事人中心”的非指导学派。

(3) 职业人格类型理论。20 世纪 50 年代至今,职业生涯管理理论继续发展,其中具有代表性的为霍兰德的职业人格类型论。霍兰德认为人格是兴趣、价值观、需要、技能、信念、态度和学习风格的综合体。在就业选择中,他认为兴趣对人与职业的匹配起着最重要的作用。因此他的理论基于四种假设:首先,大多数人可以归为六种 RIASEC 类型中的一种:实用型、研究型、艺术型、社会型、管理型和常规型。以此为依据,把人的特质和这种特质所适合的工作联系起来。其次是工作环境类型也可以分为这六种类型。再次,求职者在寻找一种能够发挥个人能力、表达个人价值观和承担一定社会角色的环境。最后,人格特点与环境特点的交互作用决定个人的行为。根据以上假设,霍兰德发展了许多实用的测评工具,如职业自我探索量表(SDS)等,帮助人们了解个人和职业匹配的状态,协助人们进行职业选择。霍兰德等人的理论都属于结构取向理论,把生涯问题和决策看作是在某个时间点上发生的事件,为过程取向的生涯发展理论的提出奠定了基础。

2. 职业生涯发展理论

(1) 职业三阶段理论。20 世纪 50 年代后期,美国的金斯伯格和舒伯提出了职业生涯发展理论。1951 年,金斯伯格出版的《职业选择》一书中通过对不同家庭背景的大学生职业选择过程及其间所遇到的问题进行研究,提出了“职业发展是一个与人身心发展相一致的过程”,他认为职业在个人生活中是一个连续的、长期的发展过程,并把它分成三个阶段:幻想期(11 岁以前),尝试期(11 岁~17 岁之间),现实期(17 岁以后)。这一理论界定了前期职业生涯发展的不同阶段,即就业前人们职业意识或职业追求的变化发展过程。这一理论向动态的职业生涯管理理论迈出了重要一步。

(2) 职业五阶段理论。1957 年,舒伯出版了《职业生涯心理学》

一书,首次使用“职业生涯”这一概念。舒伯通过大量并且全面的研究,将人生职业生涯发展划分为成长、探索、建立、维持和退出五个阶段,构成职业生涯发展理论的基本主张和框架基础。^①

职业生涯发展理论综合了差异心理学、发展心理学、人格心理学以及职业社会学的长期研究成果,将其汇聚成为一个完整而系统的理论体系。舒伯的理论对于生涯辅导具有重大的贡献。自他以后,动态发展性的“生涯”的概念逐渐取代了静态稳定性的“职业”的概念。以规划人生长期生涯发展为主线的“生涯辅导”取代了以短期职业选择为重心的“职业指导”。这一理论观点至今仍是生涯辅导的重要理论基础和实践指导的依据。这一思想把职业指导上升到更高的层面,不仅以个人的发展为着眼点,同时也兼顾社会的需要和利益,从个体发展和整体生活的高度来考察个人与职业、个人与社会的关系。舒伯生涯发展理论的提出被认为是职业生涯管理理论形成的标志。

3. 职业决策理论

(1) 职业锚理论。人的职业生涯的发展充满着许多不确定因素,需要个体不断探索和决策。理想的境界是人们尽快找到符合个人兴趣,能使人安身立命的职业,同时也成为一个人无怨无悔的事业。职业生涯的探索决策理论中最有代表性的是“职业锚理论”,由美国麻省理工学院斯隆管理研究院的施恩教授于1978年在其出版的《职业的有效管理》一书中首次提出。

① 1976年至1979年,舒伯在英国进行了为期四年的跨文化研究,之后提出了一个更为广阔的新观念——“生活广度、生活空间”的职业生涯发展观(1980年)。这个生涯发展观,除了原有的发展阶段理论之外,较为特殊的是加入角色理论,并根据职业生涯发展阶段与角色彼此之间交互影响的状况,描绘出一个多重角色职业生涯发展的综合图形。这个生活广度、生活空间的生涯发展图形,舒伯将它命名为“一生职业生涯的彩虹图”。在生涯彩虹图中,纵向层面代表的是由一组角色所组成的生活空间。舒伯认为人一生中必须扮演九种主要的角色,依次是:子女、学生、休闲者、公民、工作者、配偶、持家者、父母和退休者。生涯彩虹图描绘了生涯发展阶段与角色间的相互影响和发展状况,非常直观地展现了个人生命的长度(发展阶段)、宽度(角色)和深度(个人对角色的投入程度),展现了生命的意义所在。

施恩认为职业锚反映当事人进入成年期的潜在需要和动机,也反映了个人的价值观,更重要的是反映了被发现的才干。在工作实践前职业锚是不存在的,职业锚由实践经验决定,而不只是取决于个人的潜在才干和动机。职业锚是指当一个人不得不做出选择的时候,他无论如何都不会放弃的职业中的那种至关重要的东西或价值观。正如“职业锚”中的“锚”的含义一样,职业锚实际上就是人们选择和发展自己的职业时应该锁定的目标。职业锚分为以下五种类型:①技术/功能能力型职业锚;②管理能力型职业锚;③创造型职业锚;④安全/稳定型职业锚;⑤自主/独立型职业锚。

(2) 社会学习理论。社会学习理论由班杜拉于 20 世纪 70 年代提出,它以经典行为主义、强化理论和认知信息加工理论为基础。克朗伯兹将之引入生涯辅导领域。他认为,个人的社会成熟度在很大程度上依赖于对他人行为的学习和模仿,并由此决定他们的职业导向。

(3) 职业决策四因素。克朗伯兹提出影响职业决策的四种因素:遗传因素、环境因素、学习经验和处理任务的技能。克朗伯兹认为,在个人发展的历程中,上述四种因素相互作用,从而形成了个人对自我和世界的推论。一般所谓的个人兴趣、价值观等实际上都是学习的结果。个人学习经验的不足或不当,可能会导致形成错误的推论、单一的比较标准、夸大式的不稳定情绪等种种问题,从而有碍于生涯的正常发展。因此,克朗伯兹特别强调丰富而适当的学习经验的重要性。

4. 职业发展主动建构理论

克朗伯兹 1996 年从自我效能的角度提出了职业生涯规划的“主动建构理论”。职业生涯的自我效能是指我们相信自己能够成功地完成生涯决策活动。他认为职业生涯发展是一个了解我们自身并做出各种可能性选择的过程。过去的学习、经验以多种方式影响我们的生涯决策。个人信念与期望是职业生涯发展的一个重要组成部分。因此,职业生涯的发展不是被动而是一个主动建构的过程。我们可以主动地寻找生活中的“角色榜样和良师益友”,并以此学习有关职业和生涯规划过程的知识。

上述重点介绍的四种理论,在研究和实践方面都具有较大的影响力。除此之外,还有一些与职业生涯理论相关的理论,如戴维斯等人的工作适应理论、罗伊的心理需求理论、鲍丁的心理动力论、兰特的社会认知论、盖瑞·彼得森等提出的认知信息加工理论、普拉哈拉德等提出的核心竞争力理论、麦克里兰提出的冰山模型和洋葱模型等。

从职业生涯管理的理论发展以及在实际中的部分成功应用可以看出,通过心理学、经济学、教育学和社会学等多学科的植入,开阔了职业生涯理论研究的视角,极大丰富了职业生涯理论的内容,使职业指导和生涯辅导表现出综合化的趋势。

二、职业生涯管理理论的解读

从西方职业生涯管理理论的发展历程可以看出,职业生涯管理这个20世纪初随着美国职业指导运动而兴起的理论,已经越来越成为管理学的一个重要分支。对职业生涯管理理论的解读,需要从以下三个方面展开:一是需要思考职业生涯管理的意义,这涉及指导和开展职业生涯管理的终极目标;二是需要解读职业生涯管理的概念,这涉及在理论的运用中主要侧重于什么方面;三是需要思考职业生涯管理的方法,这涉及对诸项职业生涯管理理论的综合和合理运用。

1. 职业生涯管理的意义

在日益变化和竞争的当今社会,职业生涯管理理论已经逐渐为个人和组织所运用,职业生涯管理的实际意义已经不言自明了。但是从众多的研究和实际运用中仍然可以看出,人们对职业生涯管理的理解大致分为以下两种:一是从组织的角度出发,把职业生涯看成为一系列不断晋升的职位的组成。职业生涯管理也就是组织通过管理来让员工不断追求或达到这种职位的提升。二是从个人的角度出发,把职业生涯看做是自己在精心设计职业生涯的基础上,不断追求或达到职业中某种地位,获得职务的提升。

这两种定义背后需要我们思考的是：是否只有不断取得重大成就的人才拥有成功的职业生涯？是否只有某种职业的人才需要职业生涯管理？职业生涯管理是否有一个预设的模式？职业生涯管理有失败的案例吗？职业生涯管理的价值何在？职业生涯管理的终极目标是什么？

现在越来越多的研究者和实践者已经意识到：

(1) 职业生涯管理所追求的成功是人的自由而全面发展。职业生涯管理要摆脱大家认为的一定要获得不断职位提升的所谓成功模式。职业生涯管理基于人的多层次需要，在客观上重视晋升和薪酬的同时，要以主观的精神满足为主。人的潜能是无限的，决定了对职业追求的永无止境。职业生涯管理应倡导人们拥有终生探索的事业。基于此，职业生涯管理的成功在于个人内心在从事职业中获得的满足感。对于组织而言，它的成功在于通过科学的管理制度给人们提供了自由而全面发展的环境。

(2) 职业生涯管理追求的是人力资本的持续开发和终生学习，并不要求每个人的工作都要专业化。有些工作是技能性的，有些工作没有固定的场所，有些组织是扁平化，上升通道本来就很小。其实职业生涯不是演绎出来的，对职业也没有程式化的要求。它追求的是人们不断学习，不断在自己喜爱的职业中获得成就感和快乐。

(3) 职业生涯管理过程重于结果。职业生涯发展重在体验、探索、创造生命意义，而不是简单追求一种功利目标。所以，职业生涯管理有模型、有指标，但是不会简单地给人们预测一个模式，它是多样化的。换句话说，职业生涯管理给出的是一种指导意见，不同的人会根据自己情况选择不同的职业生涯。很多人往往不停地在尝试适合自己的职业，可能经过很多次的尝试才最终找到，也有部分人甚至一直找不到。但是职业生涯管理更看重过程，看重过程中人们的获得。

(4) 职业生涯管理追求组合式人生。职业生涯管理的价值在于让自己更了解自己，让管理更人性化；职业生涯管理的终极目标是以人为本，达到个人、组织和社会的和谐发展。职业生涯管理理论背后的人文

内涵则是人们能了解自我,理性地选择自己的职业,从而更愉快地工作;组织不断改进管理,最大化地为员工创造条件,从而创造更多的价值。

因此越来越多的管理学者,如米切尔·阿瑟、道格拉斯·霍尔和芭芭拉·洛伦丝开始把职业生涯管理定义的比较宽松:“职业生涯就是个人长期从事一系列工作的经历”,^①这个定义就规避了关于专业资格、职位和职务等先验的限定。^②一句话,人们只要是参与工作,就在进行着自己的职业生涯。只要有职业生涯,就离不开职业生涯管理。

2. 职业生涯管理的概念

职业生涯管理的概念不下百种:“职业生涯是指组织与个体心理契约相互协商的结果”^③;“职业生涯管理是一个持续的过程准备、实施与追踪个人执行的职业生涯设计与组织职业生涯制度的配合活动”^④;“职业生涯管理是整合性的人力资源活动,也就是以人力资源管理措施来配合个人的职业生涯发展”^⑤;“职业生涯管理就是企业帮助员工确定个人在本企业的职业发展目标,并提供员工在工作中增长职业素质的机会的人力资源管理方法”^⑥。

应该说职业生涯管理是人力资源管理的一项技术,它涵盖了与工作相关的整个人生历程。职业生涯管理旨在为人们提供一种理解人与工作之间关系的理论。人与工作的关系最主要的就是个人主观的感受和解释,以及组织的客观事件和工作情形这两个影响变量。人与工作的主客

① [美] 杰弗里·H. 格林豪斯、杰勒德·A. 卡拉南、维罗妮卡·M. 戈德谢克著,王伟译:《职业生涯管理》第3版,清华大学出版社2006年版,第9页。

② 这个概念和米凯尔·阿瑟提出的“无边界职业生涯”以及“多变的职业生涯”、“多样化的职业生涯”的理念是基本一致的。

③ TZABBAR D, VARDI Y. Organizational Career Management. Career Development International. 2003 (2): 88~96.

④ Hall D T. Career Development in Organization. Jossey Bass. 1988: 54.

⑤ Gilley J W. Career Development As A Partnersip. Personnel Administrator, 1988 (4): 62~68.

⑥ 张旭、张爱琴:《企业组织发展与员工职业生涯管理》,载《中国人力资源开发》,2003年第3期。

观关系决定了职业生涯管理内涵的双重维度。虽然职业生涯的定义和边界逐渐开放,但这并不意味着在职业生涯管理中,无论是个人还是组织都无所作为。事实上,个人和组织都在无意或有意地根据自己的偏好做出职业生涯规划决策,他们在各自的职业生涯管理中都负有积极的责任。

所以职业生涯管理一方面可以被看做是“个人对职业生涯目标与战略的开发、实施以及监督的过程。”^①个人对自己职业生涯管理要通过分析自身的性格、兴趣,分析职业所处的环境等,找到合适自己的职业范围,然后通过一定的决策和规划来驾驭越来越不可测的职业生涯领域,从而实现自己拟定的职业目标。甚至可以提高职业自主性,以及部分改变、调整对生活方式的看法,从而尝试多种职业生涯方向。另一方面,其本质上也是“是一个解决问题的过程,其中包括收集信息、深入分析、确定目标,以及为实现这些目标需要开发、制定哪些战略。”^②组织的作用显然应该是积极的,应该努力发现问题、分析问题和解决问题,站在企业战略的高度来解决职业生涯管理问题。而职业生涯管理可以为组织提供人力资源开发、利用和使用的管理思路,能尝试解决组织长期一直非常困扰的职业高原、职业倦怠问题,使个人继续保持绩效。还可以在多样化管理方面,以及处理和谐人与工作、社会方面提供指导。

当今世界,一方面是个人的期望获得更多的权利,维护个人更多空间的年代,另一方面是组织要求达到更高效率的年代。了解、认同和实践职业生涯管理无论对于个人还是组织都是一件非常有意义的事情。

① Hall D T. Organizational Career Development Systems: The State of the Practice. D T. Career Development in Organization. Jossey Bass. 1986: 50 ~ 94.

② [美] 杰弗里·H. 格林豪斯、杰勒德·A. 卡拉南、维罗妮卡·M. 戈德谢克著,王伟译:《职业生涯管理》第3版,清华大学出版社2006年版,第3页。