



书籍 漫游女

成功女强人如何做到自我满足和方向明确

玛西亚·雷诺兹
Berrett-Koehler, 2010
其他语言版本: 英语

导读荐语

关于为什么当代女性跳槽的频率远远高于男性的研究真是少得惊人。组织心理学家玛西亚·雷诺兹采访了100位成功女性，以了解职业女性经常更换工作而不愿意原地等待升迁的原因。她们的回答并非出人意料，但是却颇具启发性，她们提到的当今职场女性与前几代女性领导者的不同之处尤其引人深思。雷诺兹提供了有力有益的案例分析、练习题和建议来帮助女性理解自己的心神不宁，并发掘内心真正的渴求所在，不管是在工作单位还是在家里。虽然本书作者的建议并不是完全原创的，她也坦承其建议借鉴他人，但是她定义了一个新的职场群体：意义驱动型的成功女性。她的字里行间散发着温暖、真诚和率直。*BooksInShort*认为这本书会令找寻答案的“漫游女”尤为感到受益匪浅；同时，这本书的见地对于想要理解工作和生活中的漫游女的男性同样也助益良多。

要点速记

- 职业女性跳槽或转行比男性更普遍。
- 这种心神不定可能会导致不理智的决断和无休止的跳槽。
- 热切寻找工作和生活的意义和目标、自我价值的满足造就了这些“漫游女”。
- 女性“漫游”的另外一个原因就是找寻新的挑战，并使自己的成就得到认可。
- 女人不再将自己的工作和生活分开。
- 参照“原型”模式的分析，女性可以改变行为模式，以适应不同的形势。
- 例如，“魔术师”是具有企业家类型人的原型；而“侦探家”是勤学好问类型人的原型；“开拓者”则是领导类型人的原型。
- 不断地在头脑中设想新的可能性，能使你得以灵光频现，改变你应对具体情况时的行为方式。
- 放松、超脱、集中和聚精会神来平静心灵，将注意力集中于当下。
- 公司有必要调整管理方式，降低员工流动率并留住经验丰富的员工，以帮助“漫游女”安定下来。

浓缩书

“成功女性”

1985年之后跃入公司领导层的女性与前一代女性领导者有所不同。当代的成功女性更有自信、更强势，也更有活力。在公司里，她们更可能扮演一种积极的、高调的角色：她们大权在握、影响巨大，对自己的才能充满自信，并且不羞于将自己的才能展示给相关人员；她们对工作充满激情，这不仅仅是因为她们觊觎身为企业高管可享受到的厚福高薪、头衔光环，更因为她们有一种强烈的贡献欲；她们有一种在生命中创造某些事物的渴望，这种渴望赋予了她们对于工作的使命感。和她们具有开创性的前辈不同，后者往往是为了争取最基本的权利而打拼，而新一代的成功女性则在赢得话语权、平衡生活、步步为营地走向公司高层这些方面很少需要帮助，她们正在找寻一种新目的。

“成功女性天生爱漫游。”

这种情况的缺陷在于，当这些女性在公司中遇到发展屏障时，比如冥顽不化的老板或压抑的企业文化，她们会选择离开。当这些“漫游女”在她们的的工作中不能再创造更大的价值时，就会试图在其他的部门、公司或行业寻找新的发展空间。她们无休止地漫游，奔赴下一个机会，而不是停留在一

个不再珍视她们的才能和贡献的公司，而这类漫游往往是由于变化这一需求的随机反应而已。这些成功女性往往不知道自己应该何去何从，只是有一点很明确，那就是她们必须离开，这将会导致无休止的跳槽，结果却不尽人意。当一个新的未知领域召唤一个“漫游女”时，她便会选择跳槽并且深深地陶醉于新的挑战之中，然而她的热情很快又会消退，并开始寻找下一片“广阔新天地”。正是这种“灵魂的躁动”让“漫游女”们不断地追问：“下一个工作是什么？”

“无声的革命”

上一代职业女性想超越男性，有所成就，她们“貌似名正言顺”，实则“底气不足”，她们要么无奈地相信自身的成就证明一切；要么积极地争取应有的际遇。但是到了20世纪90年代，有些企业，如德勤会计师事务所(Deloitte & Touche)的管理者开始注意到，公司所招聘的资质出色的女员工很少有能够一直坚持在公司工作并升入管理层的。有些人将原因归结为女性把照顾家庭和子女看得比事业更重要，但是德勤会计师事务所的研究表明，女职员离职的原因往往在于其被忽视或被凌驾。她们所遭遇的并不是传统意义上的排挤，而是一种更加隐性的歧视，由于缺少良师指引和具有挑战性的工作，她们选择辞职。于是德勤会计师事务所开始采取措施纠正这些问题，在2005年，德勤提拔了116名女职员进入管理层，而在1992年时这一数字仅为3人。所以，到底是什么导致了“漫游女”们的漫游呢？导致她们漫游癖的五大原因及其负面影响如下：

1. “极度自信”——这相当于在内心宣言“给我一个杠杆，我就能撬动地球”一样。随着整个社会对女性能力评价的提高，年轻女孩们理应“活力四射、百折不挠、果敢自信、直截了当”，这种自信和自负容易导致过高的工作担当，并演变成工作狂。
2. “对于新挑战的不断渴望”——笃信以上内心宣言的女性渴望拥有更广阔施展自身能力的平台，渴望战胜一个又一个挑战。这导致她们倾向于在2-6年后离职，并且对于新工作的选择往往冲动有余，理智不足。
3. “工作表现受到肯定的强烈愿望”——漫游女所期望的不仅仅是身为女人却无碍其在职场中的骄人表现，她们还渴望因为自己的成就赢得喝彩。这种期望导致她们言语尖刻、对他人表现出冷漠。
4. “工作是生命之源”——热爱工作的女性可能会说：“退休？永远不会的，我喜欢世界需要我的这种感觉。”但是，如果工作决定了你的一切，它就有可能凌驾于你的个人生活之上。正如荣格(Carl Jung)警告的那样：“在权欲至上的地方，必然缺少爱。”
5. “经验是最好的老师”——漫游女宣言：“将我打垮，我就会在跌倒的地方重新站起来，而且这种情况永远不会重演。”她们相信凭借自身的知识和技能，可以做到自立自强，所以她们不愿意请求别人的帮助。

“她们经常故意退出对领导位置的角逐，转而去寻找她们认为在生命中应该完成的、某些难以捉摸的事情。”

成功女性不再将工作和个人生活分开。现在，女性的情况和男性趋同了，工作成了她们生活中不可或缺的组成部分。四个社会变迁导致了这种变化：(1)“自尊时代”的到来，这是由于新一代父母在孩子的教育上，不断鼓励孩子建立自信心，这使得“出类拔萃”的孩子成了新一代孩子的常态；(2)女性成功地跻身竞技性运动；(3)在高等教育毕业生中女性比例的上升；(4)在职场上对于女性预期的大幅上升。

“自觉性转变：打造新的自我”

结束无目的的漫游和不满意的工作的关键在于对自身的认识。“你是怎样的一个人”和“你能够成就什么”是两个不同的问题，恰当的提问并不是“我能够做什么”而是“我能够成为什么样的人”，出于这个目的，在工作生活中分辨和尝试不同的行为，会改变一个人看待机会和取得成果的方式。一种策略就是选择几个“原型”，然后在不同的情况下模仿这些原型的特质：你可以把自己设想成具有开创性的“先驱者”或“探险者”、耐心指导他人的“教练”或者一个鼓舞人心的“讲述者”；作为一个领导者，你可以参照一个具有包容性的“合作者”、掌控一切的“指挥官”、团结合作的“连结者”或谆谆教导的“老师”；在你的公司中，你可以模仿追求成功的“超级巨星”、富于冒险精神的“英雄”或者灵活变通、具有企业家精神的“魔术师”。以下是其他具有积极意义的原型：

- “侦探”好刨根问底并且注重细节。
- “女王”果断而强势。
- “叛逆者”不拘一格。
- “革命者”富有远见卓识。
- “思想者”善于反省。
- “勇士”自身坚强而乐于保护他人。
- “激励者”鼓舞人心。
- “管家”舍己为人、服务他人。
- “梦想者”富有想象和远见卓识。

“要如愿以偿，你必须从骨子里和灵魂深处知道什么对自己来说是对的。”

回避具有消极意义的原型，如“受害者”、“破坏者”和“妓女”，通过确认自己参照的原型来组建自己的董事会。当形势需要董事会做出决断时，你就要召集他们来摆平麻烦。

大多数功成名就者都是完美主义者，但是对于完美的痴迷往往阻碍了他们获得内心的满足感。如果你是一个固执己见的人，那么你可以超脱自己的感情和别人的影响。如果你坚信：“唯一正确的答案即是我的答案”、“所有的事情都是由我主宰的(这个地方的人都是些笨蛋)”和“事实总是让我失

望(所有的人和事都是不合格的)”，那么你就是个完美主义者。为了摆脱完美主义的禁锢，可以在工作和个人生活中运用各类原型来形成对结果的期望。建立一个关键词，定期或在压力过大时利用这个关键词来唤起对预期结果的记忆。反复地进行这种预想能使你得以灵光频现，并改变你以后对待特定情况的反应方式。

活在当下

在忙碌的工作生活中，你可能没有时间去注意和理解周围发生的事物，在通常情况下，花一点点时间来反思自己的感觉和别人对你的反应往往会有重要的收获。在每一次磨练心智之后，不管这经历是好是坏，都需要注意进行反思，总结经验教训，如果需要的话据此改变自己的行为方式。可以将志趣相近的女性组织在一起，通过欣赏性的谈话来分享各自的经历，这种形式可以对过去的问题产生新的看法，启迪新思维，并鼓励参与者互相支持。在欣赏性的对话中，可以集中在自己的某次巅峰经历上，并分析自身对那次成功的贡献。将那次成功的经历运用到现在的困境中，令你重新解读当前的问题并为解决问题提供思路。可以用一本日记来记录和回顾能够给你带来启迪和减轻压力的积极经历。

“在世界各地，女性都崇尚自己的能力并不断地改换工作以期能找到让自己光芒四射的岗位。”

紧张的生活使得心绪更加难以平静，因此也更难集中精力探索新的可能性。为了平静心绪、活在当下，可以尝试以下四个步骤：

1. “放松”——释放身体的压力才可能更好地控制大脑，可以尝试深呼吸。规律性的锻炼可以释放压力，即使在最忙的日子里也应坚持。
2. “超脱”——忘掉那些让你心乱如麻的念头，为将来的机会释放心灵空间。不要理会别人的评价。可以按照盖里·奥斯汀(Gary Austin)所说的去做：“别人怎么想与你无关。”
3. “找到重心”——忘掉琐事，回归心灵，找寻内心的智慧。
4. “集中”——使用关键词或者原型来帮助自己回到当下。

你正何去何从？

女性比男性更容易跳槽到新工作或者进入新产业。男性跳槽的原因一般都是为了更高的薪酬和更高的地位，而超过30岁的女性则往往追寻能更加凸显自己的工作机会。女性在不同的工作间漫游是为了找寻工作和生活的意义。目的明确意味着你的价值是由自己而非他人决定的，你并不是在寻找被认同感，而是在满足自己的热切愿望。

“今天的成功女性有强烈的贡献欲，对是否进入董事会关注得相对较少。”

为了找到自己的目的，你可以展开探索“激情之旅”。通过自己最喜欢的食物、书籍甚至声音来了解自己的情感。回忆你最快乐的一天，或者最喜爱的一次祈祷，或者你的生命如果是一场电影的话，你希望这场电影展现什么。找到这些想法中的原始驱动力，并将其运用到现在的工作挑战中。找寻自己情感中的意义，如果一无所获，那就是该有所改变的时候了，改变需要毅力以及在内部和外部的干扰之下牢牢坚持某个重心的能力。试着重新组织自己的思想和行为，采用以下的“巅峰(PEAK)转变工具”来维持内心驱动力。

1. “提炼(Pick)感情”——不论你是通过积极的还是消极的经历做出了目前的选择，你内心对于改变的渴望决定了你做出选择的能力。将对目前状态的任何不满都转化为改变现状的动力。
2. “评估(Evaluate)证据”——找出正在发生的变化中鼓舞人心的一面，以形成良性的反馈循环。
3. “接受(Accept)帮助”——和别人沟通，征求他人的帮助和建议。2002年开展的一项研究表明，当女性处于压抑情绪时，体内会释放后叶催产素，这种物质会使得她们变得友好而亲切，这有助于减轻她们的焦虑。
4. “了解(Know)自己的使命感”——你的快乐建立在一种信仰上，这种信仰就是“你是比自身价值更大的事业的一部分”。将焦点集中在整个团体的利益之上。

“只有从一个崭新的角度重新审视自己的处境时，才有可能茅塞顿开地想到对于某些问题的新的解决方案。”

一旦了解了动力和目标，你就可以更好将升迁的玻璃天花板“击碎、或者安于其下、甚至远离”它的禁锢。女性需要通过部门内部以及跨部门的升迁才能够得到认可和重视。如果你有控制谈话或者主持会议的习惯，要学会问自己“WAIT”，也就是“我为什么在说话？(Why Am I Talking?)”。

不要满足于通过投机取巧来解决公司的某些问题，公司看重的是具有战略思想的人。发现能够帮你达到更高层次的冠军。如果你决定辞职，那这个决定一定要是一个理性的决定，而非感情用事的产物。通过设想以后的工作和生活来帮助自己为新的角色做好准备，离职之前一定要继续对现在的工作兢兢业业，只有这样，你才能够不断地有所收获并且体面地离开。变化的人口状况和社会态度将加速漫游女安顿下来的速度，所以公司一定要更好地适应女性员工的需求，否则，这些女性人才有可能会很便利地抓住另一个好机会进入其他公司，从而造成了公司人才的流失。

关于作者

玛西亚·雷诺兹(Marcia Reynolds):组织心理学家，是管理培训公司Covisioning的总经理，同时是一名认证导师。