

# 布劳—邓肯模型之后： 改造抑或挑战<sup>\*</sup>

周 怡

**提要：**围绕布劳—邓肯的地位获得模型，社会分层、社会流动的研究领域著述迭出。本文在对该模型作简单铺陈后，重点关注模型之后的改造抑或由它引发的挑战，它包括性别、种族、同期群、政治忠诚、单位地位和网络关系六种视角的研究补充。然后，文章在还原模型本身意涵的基础上，在个人、关系、组织和社会的不同研究层面上，分析了六种视角的不同研究位置。基本的研究提出是：后续的对模型的改造，虽然有其客观可信的地位获得因素的因果解释力，但某些视角超越或脱离了通过先赋性和后致性的个体流动机制考察建立起来的布劳—邓肯模型的原初意义。

**关键词：**社会流动 地位获得模型 模型改造

## 一、布劳—邓肯的地位获得模型

在社会流动研究领域的三代人(Ganzeboom et al., 1991)中，布劳—邓肯(Blau & Duncan, 1967)以其“地位获得模型”的提出站立在关键的第二代开端。相比第一代以流动率考察社会开放程度的宏观研究而言，布劳—邓肯模型属于关注社会流动机制的微观研究；相比第三代以流动机会的拓扑效应所建构的多维复杂的核心模型(core model)来说，布劳—邓肯模型却是以多元线性回归统计技术见长的较为简单的地位获得模型。在《美国职业结构》(The American Occupational Structure)中，布劳—邓肯用两个核心概念——先赋性因素和自致性因素——作为自变量，将个体在社会流动中获得的社会地位作为因变量，建立了一个五变量因果模型：

地位获得 =  $\frac{\{ \text{父亲职业地位, 父亲教育程度, 本人教育程度, 初职和现职} \}}{\text{先赋性因素}} + \frac{\{ \text{初职和现职} \}}{\text{后致性因素}}$

<sup>\*</sup> 本研究受国家教育部哲学社会科学重大攻关项目资助，批准号：08JZD0024；也受上海浦江人才经费资助。

虽然属于微观个体的流动机制研究，但该模型的研究假设显然不失宏观的社会开放程度的度量：假如个体地位获得主要由先赋性因素来解释的话，那么社会封闭性强；假如个人职业地位能被后致性因素解释，则社会开放性强。模型的基本结论是：20世纪50、60年代的美国，个人成就的后致性因素比归因的先赋性因素在决定职业地位获得中扮演更重要的角色，其中，教育在社会再生产和社会流动中起主导作用（Ganzeboom et al., 1989: 284）。因为研究数据表明：不仅大约  $2/3$  人的职业获得可以由其本人的教育程度来解释，而且（1）在另外  $1/3$  的先赋性影响因素中，父亲教育程度也是子女地位获得的重要影响因素；（2）后致性因素里，初职、现职的获得都与本人受教育程度显著相关。

这些今天看似常识的研究结论连带其简单的线性模型，不仅在1960年代提出时产生了轰动，而且从1980年代至今，在美国乃至世界的社会分层研究领域中所占据的学术主导地位经久不衰（Haller, 1982: 3）。布劳—邓肯模型在方法论意义上是将经典的“路径分析”统计方法、线性回归技术引入社会科学领域并使之得以普及的始作俑者。很多人认为，回归分析的运用、因果模型的表达是与地位获得研究同步实现的，它标志着一个新的社会学时代：与欧洲宏大理论分庭抗礼的美国实证量化研究时代的真正崛起（Sorensen, 1986: 8; Breiger, 1990: 2），也标志着社会流动研究进程的一个重大转折。然而，后续的研究者在借鉴或应用模型的同时依据各自的研究改造抑或挑战了模型，总括起来，大致存在六种视角的挑战抑或改造，分别来自西方学界和中国研究的发现。本文将考查这些挑战抑或改造，并研究它们与邓肯—布劳模型的原初视角之间的关系。

## 二、改造之一：性别角度（sex）

将布劳—邓肯模型当作流动议题的普适模型而延续使用时，首当其冲的一个挑战来自性别。因为建构该模型所依据的美国普查资料只针对了50年代的美国男性公民。那个年代女性缺场的客观因素是二战后提倡妇女回归家庭，较少女性参加工作。现时代，不仅妇女走出家门投身职场已经成为客观事实，而且劳动力市场存在性别差异的事实也一再复现，因而模型遭遇性别视角的挑战实属必然。从性别角度进

行的改造主要有三种理论。

一是市场隔离理论(segregation),也叫分割劳动力市场理论或二元劳动力市场理论(dual labor market)。基本假设是劳动力市场可分为两个部门:初级市场(primary section)和次级市场(secondary section),两级市场间基本不发生成员流动,因为存在阶级壁垒(class closure)的结构制约。初级市场提供的工作具有报酬高、工作环境良好、提升机会多、就业稳定等优越特征,属于垄断的寡头控制类型的市场;次级市场的工作不具备初级市场工作的优越特征,它与工资低、环境差、无晋升机会、就业不稳定等特征相联系,属于完全竞争类型的市场(Rosenfeld, 1983)。两种市场分别吸纳不同的人群,形成明显区隔的两类人。市场隔离理论认为,即使在生产能力相同的条件下,大部分女性也只可能获得次级市场的工作,并永久呆在那里难以跳槽,因为整个劳动力市场和单位组织歧视女性。

二是拉斯莱特(Laslett, 1989)提出的玻璃天花板理论(glass ceiling theory)。该理论关注女性在职场的升迁障碍,用“玻璃天花板”一词形象地说明,虽然女性工作者也在与男性竞争的职场所中工作,但对她们来说,存在某些可望而不可企及的位置。这些位置通常是组织内部较为资深的经理管理阶层的权力位置,只允许男性惠顾;女性能够看见这些位置,但在向位置攀升的道路上永远会被一层不可见的天花板阻隔,无法进入。因而,“玻璃天花板”理论针对的是一种高职业地位上出现的性别歧视,在社会流动的话语体系里就有“女性难以流入最高决策层”(Murrell & James, 2001: 245)的推论了。

三是英格兰德于1992年出版的一部著作,名为《可比的價值:理论与验证》(Comparable Worth: Theories and Evidence)。英格兰德在该书中比较了两性“市场分割”以及两性“工资差异”后,用实证资料验证了女性职位价格筹码低廉的根本原因。他的解释分为两块:第一是关于“市场分割”的解释,落脚在社会歧视与性别社会化过程。歧视是一个市场“买方”因素,表现为雇主聘请劳工时有意无意地青睐男性、排斥女性。这种态度的形成与人们一直信奉的“妇女能力有限”或“妇女终生擅长在工作与家庭之间流动”等传统观念有关。虽然随市场经济的推进,市场的竞争公平原则会最大限度地抑制这种人为的歧视,但已成形的制度化惯习仍然将无形地左右整个劳动力市场(England, 1992: 120)。性别社会化过程是一个市场“卖方”因素的分析,传统经济学将这一因素

的分析归为“人力资本理论”。该理论认为，在性别社会化过程中，正是男女两性不同的人力资本投资取向导致了两性不同工作类型的分割。在漫长的社会化过程中，女性通常无法意识到自身角色社会化内容会影响日后的工作和相应的报酬，即没有意识到角色过程本身与工作所得的相悖路向；相反，她们积极将性别角色定势不断输导给下一代，影响下一代的判断和品味。英格兰德的研究还断言，即使一位女性进入男性职业领域，也会在男性的嘲讽和孤独中最终回归女性“应有”的工作位置(England, 1992: 121)。其二，关于“工资差异”的解释，在经济学家坚信工资差异由女性缺乏的市场经历、工作技能和经验等人力资本因素造成之后，在新古典理论强调市场用种种方式排挤女性进入男性工作领域的观点之后，也在行为科学家阐述歧视发生的社会心理因素之后，英格兰德用经验研究的实证分析数据证明：性别偏见和女性工作贬值作为劳动力市场的一个持续而显著的特征，是造成两性工资差异的重要原因之一(England, 1992: 181—183)。

与英格兰德类似，玛瑞尼(Margaret Mooney Marini)曾在1989年《社会学年评》(ARS)发表一篇综述性文章，全面讨论过“美国社会的性别工资差异”。文章借用经济学供需关系的市场概念，从供—需两个角度对既存的性别工资差异作过理论解释。“供”的解释建立在对人力资本理论、社会化过程的社会心理以及社会网络理论的诠释基础上，强调女性主体相对男性在教育机会、社会化生产中的工作训练、工作技能与心理适应方面的缺乏，以及她们在社会网络中的弱连带关系。“需”的解释集中在制度经济学家和社会学家关于劳动力市场歧视的若干理论。作者通过文献解读验证说：在每种职业中，女性的无产阶级化程度都明显高于男性(Wright et al., 1982)；在个人素质与工作特征既定的情况下，性别因素对个人酬劳有独立的影响，进而影响其地位(Bridges & Berk, 1974)。

三种围绕性别角色的理论讨论共同提示，性别因素应该是建构职业地位获得模型的一个不可或缺的重要变数。

### 三、改造之二：族群角度(ethnicity)

地位获得模型并没有建立分组群的分析变量，它声称模型能够被

套用于任何族群,但事实发现模型在黑人身上完全不适用。于是,模型被质疑是否具有可用来对不同族群做研究的普适性。不少研究认为,社会不仅存在性别歧视,而且存在社会主流群体对非主流种族群体或少数民族群体的偏见和歧视。这里介绍两位学者的研究:一位是女性社会学家本纳丝克,另一位是著名的威尔逊。两位大师都看到了族群在职业市场上的不同地位和流动,但两者的分析视角、解释逻辑迥异。

本纳丝克的研究假设是,族群对立首先萌动于以族群线分割的劳动力市场(Bonacich, 1972: 549)。该分割市场至少是“三方”市场:雇主和两组做相同工作的被雇群体——高工资群体与低工资群体。原本劳动力价格并不直接针对初进劳动力市场的种族或族群,但因为实际的劳动力价格取决于劳动者的总成本,它不仅包括劳动工资,还包括保障劳动者劳动所需要的交通、住房、教育和健康医疗等。这些所需成本花费因族群而异,进而产生不同族群间的劳动报酬差异,发展了族群分割的市场。比方,聘请一位黑人奴隶做工人和聘请一位自由的白人当工人,两者的成本费用可能完全不同。黑人的交通可能只是往返巴士,但白人就可能是私家小车等。具体来说,最初的劳动力价格判断或决策因素取自资源和劳动动机两大因素。资源分三种,即受雇者的居住水平或经济资源、信息资源和政治资源;动机有两种,即临时工(temporary worker)动机和旅居者(sojourners)动机。它们都对劳动力价格产生影响。社会非主流族群,通常因为在资源占有方面的弱势,在为追求即时短暂工作而愿意接受低工资收入的工作动机方面呈现出与主流族群的差异,最终造成劳动力价格区隔的二元市场,引发族群对立。族群对立具体表现为两种形式:排斥和社会等级。无论哪一种形式都赋予高收入劳工群体以成功的征服者象征,因而他们积极避免在竞争中屈服于提供低价服务的可能,在保持自身优势地位的同时,又使整个社会维持一种族群相异的等级差序。本纳丝克的研究指出,族群分割是必要的社会景观,社会本身就应该是一个由被剥削者托起或支撑的宏图大厦(Bonacich, 1972: 548)。

威尔逊的“社会孤立理论”(social isolation)所谈的族群歧视,试图以社会、人口和邻里等内在相关的变数去解释族群的社会流动。他认为,发生在美国工业中心城市的贫困现象是都市内城各种经济结构变迁的必然结果。其中的一个不可忽略的结构变化是:伴随美国社会的经济转型,许多重工业企业由城市迁往郊区,一大批中产阶级和高收入

工作阶层因此搬出城市，落户郊区。企业和富人所发生的地理位置搬迁，不仅在空间上隔绝了留守的老城区居民与工业组织的联系，使留守者失去很多可获的就业机会，而且在行为角色规范、社会化功能上使原本井然的等级式城区沦为底层阶级的集散地，都市内城变成一个社会孤立的次文化圈。这些集中居住的黑人族群，长此以往形成一套贫民窟独有的生活方式和与主流文化相悖的道德规范文化。这种圈内互动所产生的“邻里效应”，客观上起到了阻碍底层阶级向上流动的作用。这些人要么失业，要么只有低收入职业，没有任何机会也没有任何动力能够推动他们向上流动（Wilson, 1987: 60）。威尔逊明示的一个研究发现是，经济结构变迁导致内城与外城的区别，因此有穷人与富人、有色族群与白人种族之间的空间割裂和心理文化上的相互背弃，反映在流动上就有流动机遇及流动意愿的根本差异。

族群显然是上述两个研究欲添加到地位获得模型中的测量变量。

#### 四、改造之三：同期群<sup>①</sup> 比较分析角度

(cohort comparison analysis)

地位获得模型假定地位获得和流动特征是依据工业化发展而变化的，但很多研究发现，代际之间不仅存在着伴随工业化发展的变化，还存在各不相同的流动特色。每一代人有自己独特的历史足迹，不同的历史事件、历史足迹都可能在流动特征上表现出来，流动机遇也随历史随代群体的不同呈现差异或变化。同期群跟踪比较研究实际就是为弥补这类代际的历史差异而出现的，顾名思义，它的研究对象应该是一组组同期群体。

从这个角度出发的一项极富理论意义的研究就是特纳 1960 年发表在《美国社会学评论》上的一篇题为“举荐流动、竞争流动与学校体系”的文章。文章的中心假设是：在一个开放的提供大众教育的阶级系统中，获得某种被民间规范赞许的向上流动模式是形成教育体制的重要因素。这篇文章提出两种完全不同的流动模式：荐举流动（sponsored

<sup>①</sup> 同期群意指经历过基本相同的历史事件、历史背景，或具有基本类似的历史足迹的同龄同代群体。

mobility)和竞争流动(contest mobility),分别对应同时期的两种不同教育体制的国家伦理:荐举流动相对英国君主式教育的民间规范体制;竞争流动对应美国自由式的学校教育。举荐流动提供的精英成长道路取决于精英或精英机构的选拔,精英地位的获得不是靠个人努力能够企及的,而是基于某些认定的价值标准。这种向上流动模式类似个体加入某私人俱乐部必须经由俱乐部成员推荐才能进入一样。竞争流动则不然,精英地位是公开竞争后的赏品,取决于有抱负者个人的努力。由于竞争本身信奉某些公平原则,竞争者可以为实现向上流动充分施展自己的谋略,而无需既存精英的提携(Turner, 1960: 856)。两类流动模式的区分,应该分别代表英国和美国民众心目中持有的向上攀升的理想型组织规范(ideal-type organizing norms)。特纳认为,举荐流动在英国已经作为一种文化根深蒂固地影响着平民百姓,工业化发展可以动摇流动率、流动方式及其规则,却不能或很少能改变业已规范的举荐流动模式(Turner, 1960: 859)。相应地,英国的学校系统也彰显了举荐逻辑,除出现一些通过严格筛选从小培育精英的专门学校外,学校教学通常以传播精英文化的价值规范而定位。而美国社会缺乏由荣誉簇拥的贵族世袭阶级,其原因是大量中间标准而非精英文化充斥在美国的人类知识中(Tocqueville, 1945: 52)。与这种分层体系相配合的是竞争流动模式及该模式辅导下的学校制度。比如,美国高中虽是学生在各类学校修读不同的课程,但主导的职前教育宗旨是避免形成优劣学生的社会分离,保持各类学习课程之间尽可能公开的沟通渠道(Turner, 1960: 861)。

两种不同的向上流动模式,对应工业化程度大致相同却有不同制度背景、不同分层体系的国家,这样的同期群体的跨文化比较分析对地位获得模型的纠偏在于,模型设定的按工业化脉络发展的流动分析忽略了社会制度及制度理念的安排因素。横向的同期对比之后,特纳并没有因此否定“地位获得模型”确立的“工业化程度影响社会流动率”的研究结论,相反,他一再强调“举荐流动”与“竞争流动”仅仅是两国的理想型流动特征,理想与现实之间多少是有距离的。

周雪光的同期群研究(Zhou et al., 1996; Zhou, 1999, 2004)关注了被西方学者忽略的社会主义中国国家政策、社会动荡对个体流动的影响。他先后在《美国社会学评论》(ASR)发表过两篇文章点触这一问题。比如“文革中的孩子:国家与生命历程”(Zhou, 1999)一文讨论比较

了中国特殊的历史时期——文化大革命——中不同的同期群体所发生的社会流动模式。2004年出版的著作《国家与生活机遇：1949—1994年中国城市的再分配与分层状况》，若干篇章用历史事件分析法，讨论了中国分层流动态势。贯穿性的观点是：由国家主导政策推动的社会宏观动荡与变迁支配着中国人的地位获得和流动；政治的摆动、社会运动的变化在造成每一同期群体不同流动际遇的同时，影响并左右了中国社会整个分层流动的变化态势。换句话说，个人向哪儿流动，怎样流动，并不仅仅依靠个人努力，而是受制于国家政治与社会形势。

同期群角度提供给地位获得模型的补充显然在于较为宏观的国家制度、历史事件和社会变迁的层面。

## 五、改造之四：政治忠诚—教育角度

对转型中国的社会流动研究同样有众多围绕地位获得模型所做的种种接纳与修正。最具挑战性的观点出自魏昂德 (Walder, 1989) 建立的“职业升迁模型” (career mobility model)。该模型建立在与泽兰尼理论对话的基础上。

康拉德和泽兰尼 (Konrad & Szelenyi, 1979) 在其合著《通往阶级权力道路上的知识分子》中，在社会主义与资本主义的分野中，按照学者们对向上流动研究的惯常思路——社会主义国家主要依据政治忠诚；资本主义国家则讲究个人成就，个人成就的实现由教育获得支撑——用匈牙利研究资料表达了这样的观点：社会主义的匈牙利旧有的党政精英正在被高教育程度的专业精英所代替；那种首先政治忠诚、其次能力的统治官僚精英的筛选机制 (Djilas, 1957)，已经转变为高教育与忠诚兼备的精英标准模式。如果普遍主义的高教育程度者获得进入精英阶层的优先权，而政治忠诚作为一种特殊主义的筛选机制尚且存在，两种机制并行使得知识分子首当其冲地踏上昔日的官僚精英权力道路。这个命题对于重新认识社会主义国家的精英地位获得具有非常重要的意义。接着，泽兰尼 (Szelenyi, 1982, 1983) 用“双重精英假设”实际造访了社会流动研究领域，并隐喻两种不同的向上流动路径。他认为：共产主义国家存在两种精英：政治忠诚的官僚精英和高学历的专业精英，这两种精英的区分从未曾消失过。但对应两种精英是否存在别



样的职业生涯路径的问题, 泽兰尼 1979 年的观点是, 不存在职业流动路径的差异。无论政治精英还是专业技术精英, 不仅有相同的进入路径、相同的权威特质, 而且其政治筛选过程都基本一致。到 1986 年他的观点有所改变, 承认存在两种分割的走入精英位置的路径或可能的双重路径模式: 一种可能性是“红”与“专”的两极精英路线, 发生在共产主义国家的早期历史阶段 (Konrad & Szelenyi, 1979; Schurmann, 1982 / 1968; Szelenyi, 1986); 另一种可能性是专业技术精英屈从政治忠诚者的权威被纳入政治精英行列。

魏昂德 1995 发文与泽兰尼对话。他提出了一个非常重要的观点, 那就是, 假如我们从地位获得来研究社会流动, 工业化理论不能解释中国的社会流动状况的话, 我们该如何从政治特色或政治品格来解释中国状况? 任何一种体制都有其政治特色。政治特色也纠结获得性意涵, 但这种获得性与工业化理论谈论的获得性相比属于不同的理论范畴。魏昂德认为, 布劳和邓肯模型所关心的获得性机制遵循工业化逻辑, 指涉普遍主义的资源, 即教育。用马列主义原则建立起来的共产主义国家, 人们的地位获得或职位升迁并不能完全由普遍主义的教育程度来解释, 共产主义国家体制要求升迁者必须具备政治忠诚, 政治忠诚是一种特殊主义的资源。这类特殊的政治要求使得国家存在由政治意识形态决定的精英筛选机制。魏昂德的这一发现在 1985 年的文章里没做实证验证, 只是用思辨的方式作了呈现 (Walder, 1985)。真正的模型分析和实证研究出现在 1995 年他发表的一篇题为“职业流动与共产主义政治秩序”的文章中。文中采用的数据得自 1986 年彼特·布劳所做的中国“天津千户调查”, 提出的问题是: 政治忠诚与教育支援两条不同且可能完全相悖的向上流动渠道为什么会在一个国家内同时存在? 由此问题去思索, 魏昂德建立了他的职位升迁模型, 探讨职位升迁过程中出现的普遍主义与特殊主义机制的相对作用, 即教育支援与政治忠诚在向上流动中扮演的角色。他的推理沿泽兰尼的思路却又有别于后者。与泽兰尼相同的结论在于, 通过教育、通过政治忠诚都能得到权力, 能够由权力获得再分配优惠, 如获得高工资、大住房等特殊待遇。与泽兰尼相去甚远的观点是, 他发现并强调了中国共产党党员身份是共产主义制度下政治忠诚的一个不可或缺的指标。共产主义制度条件下的中国, 尽管人们通过教育可以获得声望较高的专业技术精英职位, 但要想成为行政政治精英必须通过政治忠诚的审查, 拥有党员身份的

人才能进入有权势有利益的行政政治精英行列 (Walder, 1995: 323; Walder et al., 2000: 195)。同时, 拥有党员身份的人还可优先步入大学门槛。这样“中国不存在知识精英(知识分子)走上阶级权力的道路; 取而代之的是一条党员官僚精英走进学院的道路”(Walder, 1995: 325)。之后, 他和他的学生李博柏(Bobai Li)曾重写一文, 将 80 年代以来党员接受高等教育的比例大大高于非党员的现象, 归结为中国政治体制内的庇护主义(Walder et al., 2000)。如此, 魏昂德的职业升迁模型提示的事实论称, 在共产主义国家里虽然教育这一普遍主义的筛选机制在流动中起一定作用, 但政治忠诚的含金量远远大于教育。他的研究强调, 对社会共存的双重精英——行政精英和专业技术精英——来说, 中国社会行政精英是经过政治审查或考核获得的, 与国家制度间有政治庇护关系; 专业精英由于没有经过这种筛选机制, 与体制间不存在庇护关系, 因而导致这些“单纯有高教育获得的专业技术精英缺乏行政精英所拥有的各种权威、收入及住房等多方面的优惠利益”(Walder, 1995: 323)。这些观点无疑突破了工业化理论逻辑的趋同观点。趋同观认为, 每个社会不管何种政治体制, 只要搞工业化, 社会就有基本雷同的流动机制; 但泽兰尼和魏昂德围绕向上流动的精英成长道路的研究, 着重在国家体制及其所规定的政治品格的影响。

两学者的对话有一个共通的话语: 政治忠诚, 而在中国社会政治忠诚的语境里常有“家庭出身”的度量指标。如果说布劳—邓肯模型也有出身变量的考虑, 如父亲职业和父亲教育程度, 那么中国社会环境中的“出身”二字多指代阶级出身, 特别在以往的政治时代环境里。有关中国社会流动研究的所有发现几乎都肯定“出身”与“地位获得”之间存在某种当然的依循关系(Whyte & Parish, 1984; Bian et al., 2001)。

## 六、改造之五: 单位地位角度

林南与边燕杰合作的题为“中国城市的地位获得”的文章 (Lin & Bian, 1991) 关怀的基本问题是地位获得模型对中国社会的效用。根据“天津千户调查”资料, 他们发现: 中国社会个体地位获得基本不发生在职业地位获得的过程中, 地位高低更多取决于成员个体所置身的单位地位, 因为再分配体系中资源的摄取要通过单位地位实现。不仅国

有单位与集体所有制单位在资源的分配上存在明显差异 (Whyte & Parish, 1984), 而且新生长的私营企业与原有的国营/集体单位之间的资源状况也有很多貌异质非的方面。所以直接分析职业地位获得的方法在中国基本无效 (Lin & Bian, 1991: 661)。他们的办法是先分析单位地位, 然后测量职业地位, 同时在地位获得模型中加入了党员身份。具体来说, 他们区分了私营单位、集体单位和国有单位之后, 又将国有单位一拆为二: 国有企业与国家机构。在这样四种单位地位的归置下, 考察中国城市职工的地位获得过程及在此过程中出现的性别差异。主要研究结论如下: (1) 基于工作单位所有制为标准的分割, 既有政治经济意识形态的理论意义, 又在社会 (教育、职业)、经济 (工资、奖金) 和政治 (党员身份) 资源的分配上具有经验研究意义。(2) 单位地位是中国城市人口地位获得过程中凸现的目标变量。(3) 男女两性地位获得的过程及其涵义不同。在初职的获得方面, 男性直接受其父亲单位地位的影响, 女性则更多受其自身的教育程度影响, 父亲单位地位因素只起间接的微弱传导作用; 在跨单位的向上流动中, 男性的流动率远远高于女性; 而在资源的摄取方面, 男性明显比女性占优势 (Lin & Bian, 1991: 657, 682—683)。这些研究发现彰显并拓展了在界定地位、界定工业化获致理论可行性时研究者们做出的政治—经济模型 (核心模型), 对布劳—邓肯模型的一个重要补充是添加了中国特色的“单位地位”变量 (李汉林, 1993; 李汉林、李路路, 1999; 李路路、李汉林, 2000)。

## 七、改造之六: 网络关系角度

由网络关系角度开辟的社会流动研究大多被疏解在两个不同的领域: 一为跨组织或跨单位的流动领域, 一为组织内部的升迁流动领域。二者都涉及初职后的流动, 强调网络关系与地位获得的关联。

第一个领域要解决的问题是社会网络在跨组织跨单位的跳槽流动中的作用。

首先, 我们介绍找工作研究中存在着的两种对立的理论观点, 一派为弱关系理论 (如 Mark Granovetter, Ronald S. Burt, ); 另一派为强关系理论 (如 Alejandro Portes, Brian Uzzi)。前者看到了劳动力市场的信息不对称现象, 强调弱关系的桥梁作用, 即能够带来新的市场信息和

机会，以及具有中介斡旋的作用；后者看到的是情感引发的信任和互惠，强调嵌入性强关系可以传递内部信息，降低交往成本，有助获得职业地位的流动。

从网络视角对中国社会进行的研究多数赞同“强关系假设”（Bian, 1997; 张文宏, 2006）。因为中国社会历来以家庭伦理为本位，不管制度如何发生变化，信息的传递都是人情关系的结果。人情关系多半为强关系而非弱关系结构。无论是计划再分配时代，还是市场转型时代，中国人际网络中的强关系作用都有目共睹。“办事托熟人”就反映民间通俗意义上的网络关系通道。从地位获得意义上的找工作领域去看，得到单位职业信息在中国并不重要，重要的是招聘者是否“中意”（favor）；而是否中意往往取决于人情关系的强弱，强关系显然比弱关系更易引起人的中意的情感。道理在两方面：一方面强关系中有义务问题。人情关系的实质是情意、实惠的交换，强关系交换建立在双方多年交往上，相互欠情也好、补情也好，都敦促彼此有义务去保持这种交换关系。另一方面强关系中隐含的信任可以抵御不必要的麻烦。

类似地，对于西方社会也有关于跳槽过程中社会网络作用的研究。费南德兹和卡斯提拉（Fernandez & Castilla, 2001）的一项研究首先假定跳槽过程是由熟人介绍的。对此他们提出了四种观点：第一种是认为熟人介绍可以减少交易成本。两学者用问卷访问了一家银行的员工后作出计算，计算的结果是：在银行系统内，如果不用社会网作介绍，雇一名员工要花 1400 美金；但如果用社会网介绍方式，雇一名员工则不足 1000 美元，可节省 416 美元。减去给雇员激励的 250 美元，实际通过介绍为公司节省的钱在 150 美元左右。现实中很多雇主并不在乎这点儿钱，他们不清楚如何计算，但他们凭直觉认为自己这样做是合理的。他们相信通过介绍成功招进一个雇员，还能给雇员 250 美元的激励，这种回报相当大！因为这种既有人情又节省开支还激励员工的做法，在雇主、雇员以及介绍人心灵上平添了满足感。第二种观点是通过社会网介绍进来的人比不经介绍的来人更适合被雇。其原因在于网络的网池（pool）有时候非常之宽、之大、之富有（richer），选择性不见得小于通过广告招聘的常规范围。池内人彼此熟悉，既熟悉雇用者的意图、要求和状况，也熟知被雇者的条件，一般都不会随便做介绍。第三种观点是被介绍的人有可能给公司带来社会富足（social enrichment）。潜在意涵是假如不通过介绍，进来者大多是生产或经营的生手，或者是单位

中的陌生人。这样的人进入新单位,通常有一个不适应期,需要在技术、态度和性格等多方面适应新环境。不适应期经常会造成与企业的冲突。而通过介绍的来者大多与企业有熟人关系,身处熟人环境一般在情绪上会较为轻松自如,不需要很长的适应期,易于实现工作转移,和谐地处事处人。第四种观点是通过介绍的雇员多半与其担负的工作有良好的匹配关系(better match),能很迅速很情愿地投入工作,之后少有跳槽现象。通常他们非常忠诚于自己的雇主,在某一指定的岗位上持续工作的年份长于非经介绍而来的雇员。

第二个研究领域论及组织内部的升迁流动。这个领域有两套完全不同的社会网络理论:一是结构洞理论(Burt, 1992);二是合作主义理论。伯特这样叙述他的结构洞概念:

我所在的位置刚好与众多他人发生联系,而那些与我联系的众多他人之间互相不存在任何联系。这些彼此无直接联系的关系现象,从网络整体看就是形成一个个洞穴,称作结构洞。此时该网络赋予拥有不同联系的我两个不同的优势。一种优势就是别人的事我都知道,而别人却互不相知。还有一种优势就是我的共识优势,我拿到的所有信息可以供自己使用。同时具有这两种优势的我,即为结构洞优势者。(Burt, 1992: 45)

伯特的理论多少有些残酷,网络原本是互助互信的整体,他的理论却从理性主义的角度作导引,将网络看成很零散很冷酷。用其理论来解释组织内部人的升迁机会时他断定:那些有结构洞优势的人可以获得升迁机会,获得经理位置。

合作主义理论还原了网络的本意:网络是互助的、信任的、彼此支持且有社会资源摄取的。合作主义理论认为,组织内部的升迁流动不只是关系个人能力的问题,还关系整个群体的合作能力。两位社会学家波多尔尼和巴伦(Podolny & Baron, 1997)这样认为:看社会网络对升迁的作用需要从两个维度考虑。第一个维度是网络本身的关联类型,即地位与地位间的关联,或人际间的关联。第二个维度指网络内容,即网络资源是什么。有两种不同的资源可以在网络中得到:一是建议或信息;另一是虚而不可见的身份认同。依据这两个维度他们推导出四个格子,亦即四种网络类型(见图1)。

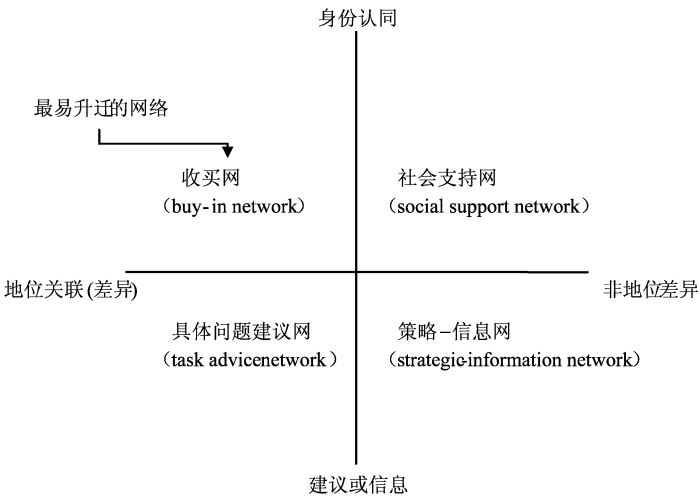


图1 波多尔尼和巴伦的升迁合作网(Podolny & Baron, 1997)

第一个格子叫作“具体问题建议网络”(task advice network)。这是表现地位差异的具体建议网络，多发生在学生与老师、徒弟与师傅、上级与下级之间。只有存在地位差的人才对任务或问题的建议权与支配权，因为理论上说只有高地位者明白应该怎样做，也通晓和独占各路信息。这网络类似伯特的结构洞网络。

第二个格子为“策略—信息网络”(Strategic-information network)。相比“具体问题建议网络”，它发生在人际关联的网络层面上，而非强调地位间的差异。网络中的人追求策略信息方面的沟通，多以个人的一般信息、个人的重要事件依赖同事或同学给予策略辅导为目标。同时，这个网络也是组织内部闲言碎语、小道消息的流通场所。由于策略—信息是一种资源，又由于它是组织内部个体与个体间非正式渠道沟通的地方，该网络对个体升迁流动的价值将受个体间平均关联持续时间的影响，关联持续时间越久，价值越高。

第三个格子是对升迁最有用的网络，是地位和地位间的“收买网络”(buy-in network)，也叫命运控制网(fate-control network)。这种网络中存在地位群体之间的递进跨越关系，比如原本的师生关系变成父子关系、情人关系，师徒关系变成哥儿们关系等。按照阶级的观点原来属于两个阶层的人就有两种不可逾越的身份地位，在收买网络里沟通双

方虽然地位不同但关系有了跨越,出现了亲近一步的收买关系,但界线依然存在,通过这个界线让低一层群体的人知道和遵从组织规则是收买网络关系的特征之一。有收买网络的人,升迁机会相对大。

第四个格子是社会支持网络(social support network)。属于人间间的好朋友网络。朋友在西方是一般意义的泛概念。今天我们俩共同吃饭,就算是朋友了。朋友之间相互关照,相互支持,你病了,我帮你抓药,你学习成绩不好,我就帮你补课等等。朋友间如果能发生支持活动,除具备情义关系之外,相互间在能力、所知所处环境上的互补亦相当重要。朋友差异越大,相互弥补而发生支持的作用越大,两者关系就更进一步,最终成为深交的朋友。

区分四类网络之后,波多尔尼和巴伦强调了网络中具有资深经验人(mentor)的角色作用。在学校资深者可能是教师,在工作单位可能是师傅、科层中的上级领导等。与这样的人建立关系而形成的网络嵌套在上述四种网络里,多数情况下,资深者与部下的合作可能是“具体问题建议网络”的关系;假如两者由合作转变为哥儿们,互相平起平坐,就有了收买关系网的特质;再假如两者成为好朋友就演变为社会支持网。因此,资深经验人关系具有多网络镶嵌的局限。波多尔尼和巴伦在这里着重区分了有无收买关系网的资深经验人关系,因为收买网最能体现升迁价值。

总之,该视角期待人们将网络关系资源作为变量加入到地位获得模型。

## 八、“改造”后的思考

六种视角的改造抑或挑战自然为布劳—邓肯模型之后的辉煌添加不少色彩。但人们用它去理解各地各具体社会事实并因此对模型做出某些改造时,几乎没有人能够从还原模型本身的方法论意义上真正解读过它的原初涵义:(1)模型的分析单位仅限于微观个体,性质上属于讨论美国60、70年代的代际升迁路径模型;(2)模型的核心变量被操作在父代子代之间:在被当作先赋性因素的父亲教育、职业与儿子地位之间加上了由儿子教育和职业构成的后致性因素,以此验证代际间的地位传递是承继父代,还是通过子代的教育及其职业完成的;(3)

模型的理论顺应工业化假设：所有工业化国家都有基本一致的流动模式并体现后致性特征；(4)模型关注的议题同时兼顾了社会流动研究的两大主体领域：职业流动和代际流动领域。

如果说，这样一个率先推出的简单因果地位获得模型，用来解释人类复杂的社会地位获得多少有些爱莫能助的话，那么，经过改造后的六视角模型，在分析单位的操作层面和理论指引方面是否超越了原初模型？这是本文欲予以厘清说明的方面。以下我想借用雷丁(Redding, 1990)的结构四层面框架对模型后六类视角的挑战进行分析(图2)。

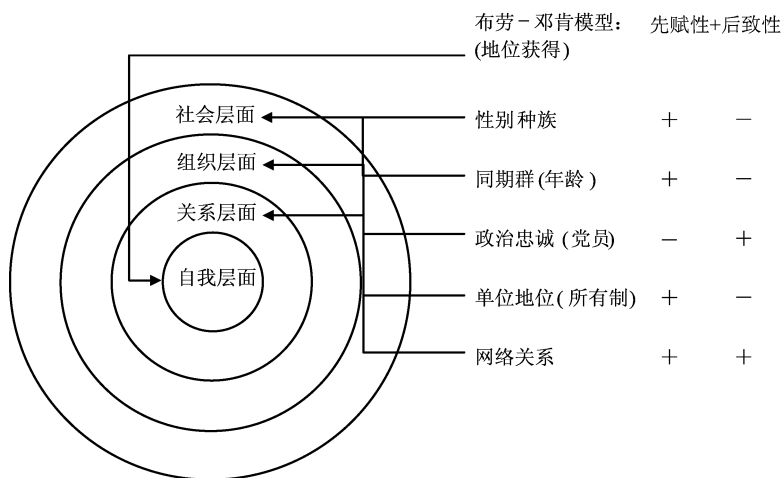


图2 模型及其改造后的因果层面分析

雷丁曾将个体所处的社会结构秩序分为同心圆四个层面：自我层面、人际关系层面、组织层面和社会层面(图2)。就布劳—邓肯模型来说，如果父与子的亲缘关系被看作家庭单位的话，五变量都落脚在同心圆最中心的自我层面上，至多将父辈的社会经济地位因素拓展到家庭人际关系层面，即模型的实际操作范围是不脱家庭范围的，属于完全微观的个体地位获得的测量。工业化假设为其唯一的理论指引。

将性别与种族因素添加至模型，乍看起来，这两变量可作为个体的先赋性因素在自我层面上充实模型，但细加考虑，(1)无论性别还是种族，它们是个体的特征，但更是反映群体特征的类变量。加入模型后，控制其他变量，总体样本的测量结果可能是男性与女性两类群体



的地位获得不同,或者白人与有色人种群体的不同。分析单位最终被落实到群体,而不是个体;即它们并不表现个体意义上的差异。(2)男性女性、主流非主流群体之所以会有不同的地位获得,是因为社会的歧视,社会对女性、对有色非主流人种的整体歧视。因而添加于模型中的性别抑或种族变量,在A导致B的因果关系上是群体意义的;在A如何导致B的因果机制的解释中实际被操作在社会层面上。(3)加入两变量后的模型,除工业化理论外还附有女性主义理论与社会歧视理论的指引。

同期群比较视角从两方面指出模型的缺陷:(1)忽略了年龄因素。因为一代人与另一代人可能因遭遇的时代或社会动荡的历史事件不同而具有不同的地位获得(Zhou, 1999)。(2)忽略了国家体制因素。因为生长在不同国家体制下的同辈群体具有迥然不同的地位获得模式或路径(Turner, 1960)。不论是纵向还是横向的同期群比较,它输入给模型的也同样是群体意义的、落实在社会层面上的变量。因为个体的升迁完全不取决于自己,个体的年龄在这里与世代、事件和体制相关联,构成升迁者无法抵御的先赋性外因。制度主义理论乃该视角模型的因果机制解释。

同为考虑制度或体制因素而出现的“政治忠诚—教育”视角,其研究针对社会主义抑或共产主义体制的国家。在工业化假设普遍认同的教育变量面前,该视角取道特殊主义立场,代表政治忠诚度的党员身份被加入模型。党员身份作为个体的后致性因素在分析单位上似发生在自我层面,但这一身份资源的被赋予、拥有者可能的被提拔或升迁更多来自特殊取向的党组织,而不是身份本身。因而这一变量归属组织层面似更为妥贴。类似地,“单位地位”的视角试图用单位所有制变量改造模型,也是在组织层面上界定或操作变量的。如果说“党员身份”可以归纳为个人能够通过自己努力而获得的后致性因素的话,“单位地位”则与个人努力毫无关联应为先赋性因素,但它与“党员身份”一样理论上关怀的是共产主义社会的特殊性格,两者的因果机制解释理论都着重在国家体制:一为政治体制和政治品格;另一为经济所有权体制。外在于个体的组织体制决定个体的升迁和流动,是这两类视角提供给我们的注脚。

最后,“网络关系”视角所强调的关系网在地位升迁中的作用,自然是将其欲添加模型的变量落实在人际关系层面上。“关系”既可能是

先赋性因素，也可能是后致性因素。但现实中我们可以想象，人际关系的好坏可能直接影响一个人的地位获得，有优势关系网络者多半能获得顺利的向上流动机会；却不能想象，关系作为一个抽象概念能够直接用在模型中承担核心的自变量角色，它需要被具体的概念操作化。或者它应该被理解为因变量与自变量之间出现的中介解释变量，或是关乎因果关系机制解释的理论，因为我们看到无论是弱关系、强关系，结构洞还是合作理论都是在铺陈 A(关系)是如何影响 B(地位获得)的，而不只在说 A(关系)导致 B(地位获得)。

相反，原本的布劳—邓肯模型属于科学命题范畴，并没有提供 A 何以导致 B 的因果机制解释。如父代教育与子代教育之间的相关，以及子代教育与子代职业之间的相关，仍然需要新的理论解释(彭玉生，2009)，即布劳—邓肯构造了抽象模型，解释了经验相关，但没有解释为什么相关。后续的对模型的六种改造，不仅有其客观可信的地位获得因素的因果关系建构，而且在因果机制的解释方面、在分析单位变量所显现的宏观层次(人际关系层面、组织层面和社会层面)方面，实际都超越或舍离了通过先赋性和后致性微观因素建立起来的布劳—邓肯模型的原初意义。换句话说，六视角的改造强调的是独立于个体内因的外部因素(关系、组织和社会因素)对人的地位获得起关键性作用，而不是与个体自我密切相关的某些先赋或后致因素。

#### 参考文献：

- 彭玉生，2009《社会科学中的因果分析》，未刊稿。
- 李路路、李汉林，2000，《中国的单位组织：资源、权力与交换》，杭州：浙江人民出版社。
- 李汉林，1993《中国单位现象与城市社区的整合机制》，《社会学研究》第5期。
- 李汉林、李路路，1999，《资源与交换：中国单位组织中的依赖结构》，《社会学研究》第4期。
- 张文宏，2006《中国城市的阶层结构与社会网络》，上海：上海人民出版社。
- Bian, Yanjie 1997, "Bringing Strong Ties Back in: Indirect Ties, Network Bridges, and Job Search in China." *American Sociological Review* 62.
- Bian, Yanjie, Xiaoling Shu & John R. Logan 2001, "Regime Dynamics, Party Membership, and Socioeconomic Mobility in China 1949-1993." *Social Force* 79.
- Blau, Peter M. & Otis Dudley Duncan 1967, *The American Occupational Structure*. New York: Wiley.
- Bonacich, Edna 1972, "A Theory of Ethnic Antagonism: The Split Labor Market." *American Sociological Review* 37.
- Breiger, Ronald L. 1990, *Social Mobility and Social Structure*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Bridges, William & Richard Berk 1974, "Determinants of White-Collar Income: An Evaluation of Equal

- Pay For Equal Work.” *Social Science Research* 3.
- Burt Ronald S. 1992 *Structural Holes: The Social Structure of Competition*. Cambridge: Harvard University Press.
- Djilas, Milovan 1957, *New Class: An Analysis of the Communist System*. New York: Praeger.
- England, Paula 1992, *Comparable Worth: Theories and Evidence*. New York: Aldine De Gruyter Inc.
- Featherman, D., F. Jones & R. Hauser 1978a, “Assumptions of Social Mobility Research in US.” *Social Science Research* 4.
- 1978b, *Opportunity and Change*. New York: Academic Press.
- Fernandez, Roberto M. & Emilio J. Castilla 2001, “How Much is That Network Worth? Social Capital in Employee Referral Networks.” In *Social Capital: Theory and Research*, (eds.) by Karen Cook, Nan Lin & Ronald S. Burt. Chicago: Aldine-deGruyter.
- Fernandez, Roberto M., Emilio J. Castilla & Paul Moore 2000, “Social Capital at Work: Networks and Employment at a Phone Center.” *American Journal of Sociology* 105 (5).
- Ganzeboom, Harry B. G., Donald J. Treiman & Wout C. Ultee 1991, “Comparative Intergenerational Stratification Research: Three Generations and Beyond.” *Annual Review of Sociology* 17.
- Ganzeboom, Harry B. G., R. Luijck & P. Robert 1989, “Intergenerational Occupational Mobility in Hungary Between 1930 and 1986: A Loglinear Analysis with Logmultiplicative Scaled Association Model.” Tilburg, Neth.: University of Tilburg, Department of Sociology. *Working Paper* 3.
- Granovetter, Mark 1973, “The Strength of Weak Ties.” *American Journal of Sociology* 78.
- Haller, Archibald O. 1982, “Reflections on the Social Psychology of Status Attainment.” In Robert M. Hauser, Archibald O. Haller, David Mechanic & Taissa S. Hauser (eds.), *Social Structure and Behavior: Essays in Honor of William Hamilton Sewell*. New York: Academic Press.
- Konrad, George & Ivan Szelenyi 1979, *The Intellectuals on the Road to Class Power: A Sociological Study of the Role of the Intelligentsia in Socialism*. New York: Harcourt Brace Jovanovich.
- Laslett, Peter 1989 *A Fresh Map of Life: The Emergence of the Third Age*. London: Weidenfeld and Nicolson.
- Lin, Nan & Yanjie Bian 1991, “Getting A head in Urban China.” *American Journal of Sociology* 97.
- Marini, Margaret Mooney & Pi-Ling Fan 1997, “The Gender Gap in Earnings at Career Entry.” *American Sociological Review* 62.
- Marini, Margaret Mooney 1989, “Sex Differences in Earning in the United States.” *Annual Review of Sociology* 15.
- Mumell, Audrey J. & Erika Hayes James 2001, “Gender and Diversity in Organizations: Past, Present and Future Directions.” *Sex Roles* 45.
- Podolny, Joel M. & James N. Baron 1997, “Resources and Relationships: Social Network and Mobility in the Workplace.” *American Sociological Review* 62.
- Redding, S. Gordon 1990, *The Spirit of Chinese Capitalism*. Berlin: Walter de Gruyter GmbH.
- Rosenfeld Rachel A. 1983 “Sex Segmentation and Sections: An Analysis of Gender Differences in Returns from Employer Changes.” *American Sociological Review* 48(5).
- Schumann Franz 1982/1968 “Ideology and Organization in Communist China.” In Mark Selden &

- Victor Lippit (eds.), *The Transition to Socialism in China*. London: Croom Helm.
- Sorensen, A. B. 1986, "Theory and Methodology in Social Stratification." In U. Himmelstrand (ed.), *The Sociology of Structure and Action*. Beverly Hills, Calif.: Sage.
- Szelenyi, Ivan 1978 "Social Inequalities in State Socialist Redistributive Economies." *International Journal of Comparative Sociology* 1—2.
- 1982 "The Intelligentsia in the Class Structure of State Socialist Societies." *American Journal of Sociology* 88.
- 1983 *Urban Inequalities Under States Socialism*. New York: Oxford University Press
- 1986, "The Prospects and Limits of the East European New Class Project: An Auto-Critical Reflection on the Intellectuals on the Road to Class Power." *Politics and Society* 15.
- Tocqueville, Alexis de 1945 *Democracy in America*. New York: A. A. Knopf.
- Tumer, Ralph H. 1960, "Sponsored and Contest Mobility and the School System." *American Sociological Review* 25(6).
- Uzzi, Brian 1999, Embeddedness in the Making of Financial Capital: How Social Relations and Networks Benefit Firm Seeking Financing." *American Sociological Review* 64.
- Walder, Andrew G., Bobai Li & Donald J. Treiman 2000 "Politics and Life Chances in a State Socialist Review: Dual Career Paths into the Urban Chinese Elite, 1949 to 1996." *American Sociological Review* 65.
- Walder, Andrew G. 1985, "The Political Dimension of Social Mobility in Communist States: China and the Soviet Union." *Research in Political Sociology* 1.
- 1995 "Career Mobility and the Communist Political Order." *American Sociological Review* 60.
- Whyte, Martin King & William L. Parish 1984, *Urban Life in Contemporary China*. Chicago: University of Chicago Press
- Wilson, William Julius 1987, *The Truly Disadvantaged: The Inner City, The Underclass, and Public Policy*. Chicago: The University of Chicago Press.
- Wright, Erik Olin & David Hachen et al. 1982, "The American Class Structure." *American Sociological Review* 47.
- Zhou, Xueguang 1999 "Children of the Cultural Revolution: The State and the Life Course in the People's Republic of China." *American Sociological Review* 64(1).
- 2004 *The State and Life Chances in Urban China: Redistribution and Stratification, 1949—1994*. New York: Cambridge University Press.
- Zhou, Xueguang, Nancy Brandon Tuma & Phyllis Moen 1996, "Institutional Change and Job-Shift Patterns in Urban China 1949 to 1994." *American Sociological Review* 62.

作者单位：复旦大学社会学系  
责任编辑：罗琳

We emphasize the potential mutual benefit between social science research on organizations and organizational analysis developed in the field of organization research. While recognizing the impressive contribution of this literature, we also intend this survey to be critical in the sense that we are especially biased toward emphasizing the unsolved problems in this area, identifying intellectual gaps and the lack of communication among these research camps with the hope that future efforts can overcome these barriers.

**COMMENTARY AND DEBATE**

Body: A new perspective of contemporary western social theory .....  
..... *Zheng Zhen* 187

**Abstract:** This paper reviewed the perspective of the body in contemporary western social theory according to some of the most representative body theories, and indicated this perspective was influenced by Nietzschean philosophy and Merleau-Ponty’s phenomenology of body. The author laid open the main characteristics of this perspective and raised criticisms of Cartesian philosophy of consciousness, of Cartesian subjectivism and intellectualism. Through these discussions the author outlined the validities of this perspective in reflecting on and criticizing the human society.

After Blau-Duncan Status Attainment Model: Transmutations or challenges  
..... *Zhou Yi* 206

**Abstract** There are numerous studies that focus on the significance of the Blau-Duncan Status Attainment Model for the study of social stratification and mobility. This article first introduces the background for this study; then explores the transmutations of the model since its appearance and the challenges it meets from six different yet complementary angles — sex, ethnicity, cohort comparison analysis, political loyalty, work unit status, and social network. It defines the original meaning of the Blau-Duncan model, giving a detailed analysis of the positions of the six perspectives at the individual, relation, organization, and society levels. It concludes that these complementary researches on the Blau-Duncan Model explain the status attainment objectively and convincingly, but some of them depart from the original meaning of the model, which is based on the ascribed and achieved factors in individual mobility process.

**BOOK REVIEW**

The Oppressed Subaltern and the Subaltern Liberation:  
Reading Paulo Freire, *Palagogy of the Oppressed* ..... *Jiang Fawen* 226