

# 民族社会学研究通讯

## 青 春 通

### SOCIOLOGY OF ETHNICITY

主办单位：

中国社会与发展研究中心

北京大学 社会学人类学研究所

中国社会学会 民族社会学专业委员会

第 251 期

2018 年 3 月 15 日

\*\*\*\*\*

### 目 录

#### 【对 谈】

当代都市人的社群认同与认同危机

王明珂、马戎、田耕

民族认同不是唯一的身份、唯一的精神出口——王明珂访谈录

#### 【论 文】

西藏企业藏族员工职业进步状况再探

王凡姝

☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆

Association of Sociology of Ethnicity, Sociology Society of China  
Institute of Sociology and Anthropology, Peking University

## 【对 谈】

# 当代都市人的社群认同与认同危机

文景艺文季《论坛》23B场，2017年7月23日晚

地点：北京市东城区东皇城根北街甲20号（原中法大学）艺术8

**“论坛”介绍：**“文景艺文季”缘起于2012年世纪文景成立十周年，通过艺文季展现文景品牌的出版理念，并力图树立起其文化品牌。2017年为文景创立十五周年，本次艺文季的主题为“城市：被仰望与被遗忘的”。在为期两天（2017年7月22、23日）的活动中，有多位不同领域作家、学者参与主题各异的四场论坛，活动现场还有文景精心布置的书店、咖啡馆、放映厅供前来参与的读者以多元方式体验文景的书香和文化气息。

**主持人：**今天非常荣幸邀请到三位重磅嘉宾一起来探讨当代都市人的社群认同与认同危机这样一个切身的议题，下面让我们用掌声有请三位嘉宾依次上台，首先是远道而来的著名历史人类学家、台湾中研院史语所所长王明珂老师，第二位是北京大学社会学系教授马戎老师，北京大学社会学系助理教授、芝加哥大学社会学博士田耕老师。田耕老师今天还有一个重任就是担任本场论坛的主持人，下面把话筒交给田耕老师。

**田耕：**大家晚上好，非常高兴在这能和大家展开今天这个话题的讨论。我非常兴奋，马老师和王老师是我的师长，我从他们两位的课和著述当中学到了很多，和今天我们对谈内容相关的东西。我和大家一样是非常兴奋的心情来参加今天的活动。在座的各位朋友可能很多通过文字网络了解到两位老师的研究，王老师和马老师的学术有非常多的时间是在和民族、边疆、社会、历史、人文的生态打交道，两位老师有非常多研究的心力实际上是花在我们看起来和城市不是直接相关的环境里，比如刚才讲到的民族地区的社会，王老师花了许多的时间在传习羌族的历史和口述研究。今天这个话题，尤其是两位老师的到来有一些惊喜，为什么我们在今天要展开一个有关城市生态或者城市人文生活的这样一个会谈，我想这是我们今天要在两位老师待会儿的发言里要揭示的。

在座的两位老师一位是历史人类学家，一类是民族社会学家，两位老师的研究非常多在社会学几个主要的人文领域里穿越，历史学、人类学、社会学，共同的特点是有大量的田野工作，无论像王老师一样有非常多的接触历史文本，王老师的著作《反思的历史》来进行的研究，还是像马老师一样非常强的崇实求知的北大社会学的传统，有一个焦点是非常共通的，现时代下人生活的心智状态和他的社会状态。我觉得这是社会学和人类学关注的一个非常重要的主题。城市集中体现了社会学和人类学对这个话题的关注。从社会学诞生以来，它在几次的学术高峰期间都和它对城市生活的变迁有非常大的关系。我们今天讨论的城市生活不简简单单是一个和我们想象当中的乡村或者历史当中的田野相对应的现代的生活方式，其实它和我们每个人的心灵的状态关系非常紧密，这也是文景在两天的活动里召集了许多学者、作家和城市建筑师在一起讨论的原因，我们今天在城市这个生活状态里面能看到的東西可能贯穿在我们的历史里，也贯穿在我们认为非城市甚至反城市的每一个角落。

我们今天谈话的内容就是想揭示我们从离开城市到返回城市当中可以看到什么东西。今天这个活动的发起，王老师抛出了非常多的主题，我们接下来第一部分是由王明珂老师来做发言，他会抛出今天会谈的一些非常有意思的话题，欢迎王老师。

**王明珂：**首先谢谢文景提供我这个机会，来这边跟大家面对面谈一些当前非常重要的话题。我也要感谢马戎老师跟田耕老师两位与我一起参加此活动，让我们彼此有机会产生一些对话，我也乐意接受他们的批评。大家或许知道，如果我将自己视为一个人类学家，那么得承认，人类学家一般对于都市是很陌生的，我们常常在都市之外做田野。今天主办单位邀两位社会学家来，当然是希望我们之间有些思想互补与激荡。

今天我要谈的问题，是我最近一直在思考的，也是每天都在我们身边发生而让我们不得不关注的问题。我觉得自己无力独自解答它，而需要很多不同学科的学者一起投入其中；甚至不仅在学术界，我们所有人都应该加入这些思考之中。

简单地讲，大家都知道，最近两年在西方的都市里发生很多恐怖攻击事件，尤其是孤狼式的恐怖袭击事件。事发后，恐攻者的邻人、同事常常对媒体表示，他们对此感到非常讶异，“完全不能相信，为什么会这样？他平常看来很正常，跟大家处得非常好。”如美国南加州恐攻者的同事说：“前不久我们还替他们的新生儿办了庆祝 party……”。大众的震惊与无法置信，应被视为一种提示与警讯；震惊，表示人们对此全然无知，我们对这一类事件有一严重的知识断层。我指的是，我们对于一个身边的人，尤其是一个都市里面的人，平常同生活在一个都市小区中，邻里社群一分子，每天出门跟邻居打打招呼。他也是一职场社群的成员，每天到办公室跟同事们一起工作、谈笑，看来社交愉快。其实人们不知道的是，下班回家后他过着另一种社群生活，网络社群生活。为什么一个都市人，生活在现实世界多元的社群中，同时也活跃在网络社群中，现实与网络世界两者间产生何种的纠结关系，以致于让他成为颠覆现实世界及现实生活的恐怖份子，并让他在邻人及同事眼中顿时由“熟人”成为“异类”，让大家对其所为感到惊讶。这便是我所指的，重要而值得我们共同探究的当代问题；我们应严肃面对网络媒体传播时代人类社群认同与认同危机。

还有一个现象，那就是媒体报道里常提及，恐攻者，尤其是孤狼式的恐攻者，他们中许多人都有精神疾病。什么样的都市生活，平日各种现实社群生活与网络社群生活，会让一个人觉得自己不正常，或让身边的人认为他不正常，因而去看精神病医师，在医院留下看诊记录？在网络时代，我们是否应重新界定一个人的精神是正常，或是不正常？这是社会学家一直很关心的：社会如何界定一个人是否疯狂？

有一次我读到一则西方媒体报道，让我心生感触。那报导是，一位恐攻者的母亲对媒体记者说，她儿子是在英国变成恐怖分子的。没错，这些人的父母亲那一代人也许是从巴基斯坦、阿富汗来的。在那儿战乱多、生活苦，但他们并没有成为恐怖份子。反而是他们的孩子，在英国长大的孩子成为恐攻者。这些恐攻者大部分都曾在西方都市里长期生活，甚至在那儿出生。所以这位恐攻者的母亲认为，其子会变成今天的恐怖份子，完全是西方都市的影响，而不是他的母国、民族或宗教的影响。但是，这位母亲所讲的也不完全正确。回过头来，问题还是在网络社群上；透过网络，他的社群生活经验已经完全超越现实的都市生活经验，常由网络得到其激进主义思想。简单讲，有很多外来移民或其后代长期生活在都市边缘的移民社区里，在邻里及都市生活中或在职场上，他们都可能有非常多的挫折，但在网络世界里也许他成为英雄，或至少得到精神慰藉与宣泄——一个人如何调适这样的角色变化移转？如何在与他人的社会互动中认识自己及认识他人？都是值得我们去思考的问题。

我们应该怎么样去思考当前世界所面临的危机。我认为这个危机不只是恐怖主义为人们带来的社会秩序和生命安全威胁，特别是对于都市人来讲。更是其带来的人际间之恐惧、猜疑与信任危机，对于受恐怖主义威胁的人，被疑为恐怖份子的人、以及恐怖份子自身皆然，大家都活在恐惧、猜疑与信任危机之中。近年来学者们相当急切地从政治、经济、宗教、社会、心理各个层面，藉由相关学科知识，来分析当前在世界各地蔓延之恐怖主义，许多人也注意到网络与恐怖主义宣

传及其影响之关系。很自然地，学者多将此视为一“当代”现象：当代网络传播特性所造成的结果。然而我认为，网络传播、网络社群固然是当代现象，但透过网络媒介并容易让个人激进化的，仍是与族群、政治及宗教社群认同，只是它们在相关的网络社群中发酵而已。因此，基于长久以来学者对人类族群、政治及宗教认同的探讨，我们需要探究的新问题是：网络如何改变或影响人们的族群、政治及宗教社群认同？现实生活人际互动经验与认同，与网络世界人际互动的经验与认同，两者间的关系如何？

后面，我很简单地举出两个我对此的思考方向，请两位老师及在座大家指教。我们可以一起谈谈这些问题。第一个思考方向是，在人类社群生活中，人们的沟通互动方式如何影响人我关系之建构。我们从一个基本的人类“社群”概念及现实说起。不管是中文的“社群”还是西文的community，原来指的是在一个小区域里，成员们常有面对面接触、互动的群体。像我们今天这场合，我们就像一个小社群，我们面对面，你们看得到我讲话，我也可以看见你们；我讲得好不好，可以从你脸上的表情看出来，你如果在打瞌睡我也看得见。这样的互动会造成一些社会效果。有一个著名的社会学家 **Robert Elias**，他的一本名著《宫廷社会》，里面讲的就是这种互动。在近世初期法国宫廷的小社会里，一个人会注意别人怎么看他，他也会注意观看身边的人。譬如一个比较低阶的贵族，他会注意到高阶贵族们怎么吃东西，怎么跟人家行礼、谈吐，他会学习别人。他也随时注意修正及表现自己的礼仪行为，不要被人家瞧不起，或藉此提高自己的身份地位。如此，在这种互动里，慢慢地每个人的行为都在改变，按照 **Robert Elias** 的理论，整个西方所谓“文明化历程”就如此发生。事实上，这样的人际互动模式不只发生在欧洲近世宫廷与上层社会，也发生在世界各地的小村落、部落之平民间，如我曾作田野考察的羌族村落。

离开人们面对面的社群，我们来看看近代较广义的“社群”，也就是包括族群、政治社群、乡土社群、职业社群、宗教社群等等的人类社会群体。在这样的社群中，一个当代人与近世初期宫廷社会的人不一样的是，我们不再依赖面对面的接触、沟通而注意别人说什么、做什么，注意到自己该怎么样，而是我们从社会中得到一种身份——我是一个工人，一个老板，或是一个教授，所以我知道自己应该怎么讲话，应该怎么穿着。举个简单的例子，各位也许在外面的私人企业里，如果你是一个作业线上的员工，今天到了年底公司聚餐的时候，从大老板到底下作业线上的员工都要参加，这时你自然知道自己该穿什么宜自己身份的衣服，应如何与不同阶层的上级主管对话。所谓文明化之“礼仪行为”成为一种个人内在的理性与驱力。当然，这种“理性”不一定是正面的理性，而事实上更是一种社会阶级与权力关系下被人为界定的“理性”。

我们再看另外一个社群，历史学者本尼迪克特·安德森所讲的“想象的社群”，国族。在一个国族国家里，人们的国族身份受到政治力量的塑造；很多研究国族国家的学者包括安德森都提及，印刷与普及教育对于国族塑造的贡献。这是一种新的人际沟通方式，不是面对面的，因为国族这么大，你不可能跟国族同胞们都面对面交流，你也不只是知道自己的身份，而是国家透过教科书，透过各种的国民教育制度，来传播一种普遍知识，让我们每个人得到国族身份认同。

由此看来，每一种人类社群认同，每一个时代不同的社群认同，背后都有一个主要的人跟人之间的沟通方式（但也没有全然放弃旧有的沟通与认知方式）。这种沟通方式的不同，在每一个时代，从古代一直到近代、当代，一直在不停地塑造及再塑造人类“社群”，也不停地改变社群中“自我”跟“他人”之间的关系。从这一点，大家来想想，网络社群所依藉的是怎么样的一种沟通方式，造成什么样的人际关系？可能，我们现在这个世界变得很复杂，关键就是在这里。第一，它是面对面的。我们生活在网络时代，在忙碌的生活中，每天跟邻居都不见得面对面交流、沟通，在工作场所也一样，分工复杂，与不同部门同事也缺乏面对面交流的机会。但在网络上，如果你积极参与一个网络社群，那么你就与社群成员倒有非常密切的“面对面”接触。所谓的面对面沟通指的是彼此有回应，你讲一句话他马上就回应你，你讲些别人不满意的话，他立刻就回应

过来，你也知道他会有回应。但是它跟近世初欧洲宫廷社会或过去羌族村寨，也就是传统社会中那种面对面沟通不一样的是：在传统社群的人际沟通里，由于个人身份是显露的，每一个人都在意自己的身份。譬如，我知道我是大学教授，我也知道马戎教授跟我一样，我们都是差不多年纪的大学教授，所以我们有些话可以讲，有些话不能讲，大家会注意到对方身份，也注意到自己的身份。但在网络世界里，个人身份消失或被隐藏，如此也就是，什么都可以讲，不用顾忌自己与对方的身份。

我们刚才讲到的国族，国族认同的人际沟通也被网络打破。国家靠着国民教育维持国族认同与国家秩序。当然，当代国家的国民教育可以被批评为，国家借着它来左右人们的国族认同。但是从另外一个角度来讲，也是透过教育来凝聚国民及维持社会基本秩序。但这样的沟通在网络世界里也崩溃了；透过网络信息流通，已没有可称为典范的“历史”及“文化”，甚至连婚姻、家庭等基本社会概念都被重新界定。好处是，你可以说，我不受权威的控制；坏处是：若任何结构、任何秩序都没有了，个人如何在“社群”中立身？网络世界里的人类社群生活，会将人类现实社群生活带入什么样的情境？会让人们疯狂或者让人想彻底颠覆或脱离现实？这是我们必须认真面对与思考的问题。

其次，对于网络世界的未来，我们可以从另一个方向来思考、讨论。最近我发现很多人在谈“数字原民”；这概念是，有学者将当前网络世界的人分为两种，一种称数字移民（digital immigrants），另外一种就是数字原民（digital natives）。数字原民指的是，出生及成长在网络发达环境（如都市）的新一代人。所以，我应算是数字移民，马戎教授若不太碰网络，则可能连移民都称不上，田耕教授可能要再年轻一点才能当数字原民。这种观点认为，我这一代的数字移民，自小接受的是权威式教育，单向的思考方式，容易为各种权威所掌控，也容易去附和大众。但是数字原民，因为透过网络的讯息接收习惯，他们接触到的知识讯息非常多元，习于双向或多向思考，容易让他对威权、典范产生反思，因此其反思可以带动整个社会的改变。正好，我自己也出过一本书叫《反思史学与史学反思》，所以我看到这些，心里有些怀疑：是否我这个年龄的“网络移民”真的已难有反思？其实关于这个问题，我们还是难有确切答案。是不是真的在新一代90年代以后出生的人，在网络世界出生的人，就真的能思想多元，脱离思想权威掌控，比较能够独立判断？如果是这样，我们就不用担心，因为所有现在受到网络影响，不管是变成神经病或者变成恐怖攻击者的，都是网络移民。他们对于网络其实不熟悉，也许等新一代人起来以后，这些当代现象就会成为过去，我们不用担心。但是对这一点，我还是有些怀疑，因为我自己研究族群认同；在族群认同中，人们惯用的传统技俩之一就是区分老居民与新移民。所以光从“网络原民”跟“网络移民”这些个词看来，这仍是一种古老的人群区分偏见，区分谁是老居民、谁是新移民，谁是本地人，谁是外地人。我觉得，对于“数字原民”的认知、认同及其独立思考能力等问题，我们还是需要更深入的探讨。

我就此提出以上议题，以及一点思考方向，请大家多指教及一起讨论，我希望这样的讨论可以让我们对此的知识有所增长。我就先讲到这里，谢谢各位。

**田耕：**谢谢王老师，老师提到非常有意思的问题，在多大程度上网络社区算是我们城市里面生长出来的，但是又没有放在这个城市生活里的一种新的生活的样态。接下来请马戎老师接着这个问题谈下去，马老师也有非常丰富的社会学的田野工作的经验，欢迎马老师。

**马戎：**刚才王明珂老师说到的题目是一个大问题，也是一个新问题。这个问题所带来的社会后果，恐怕对我们今后生活的影响会越来越大，而不会越来越小，这一点是显而易见的。

过去社会学家研究初民社会，研究原住民，研究社区，研究职业群体。现在网络兴起，智能手机普及，现在确实是在不知不觉间——从我们这个年龄看，好像还没有回过劲来——就出现了一种我们很不熟悉的交往方式，通过我们不太熟悉的一种新技术，造就了一种新的社群。而且人

们会在网络交流中进行思考，在网络交流中推动一些个体或群体的行动。不管从历史学、社会学、人类学的角度来看，这都是我们应当关注的一个新现象。

在过去各种传统社区，比如职业社群，大家都是工人，或者都是教师，发生在同一种职业群体成员之间的交往，是很容易被观察到的，他们在很多方面，包括在外表上和着装上存在相似性，在话语用词上也有本职业的“行话”。对于这样一些社群的成员们而言，他们的外表和一些具体行为（如话语习惯）的特点都是显性的，同行以及其他群体的成员也很容易观察到。但是，现在存在于网络上的社群，我们是看不到的，我们可以观察到一群老师如何在课堂上讲课和讨论科研课题，也可以观察到一群学生如何读书、备考和求职，但是我们无法观察到通过互联网进行沟通交流的那些人到底是一些什么样的人，他们所具有的个人特征（包括性别、年龄、职业等）是隐性的，只要他自己不表露，其他人包括社会科学研究者是不可能发现的。所以，在网上以妙龄女子身份与网友交流的人，有可能最后被发现是个中年男子；有的人在网上表现出是个“白富帅”的“富二代”，但是真实的身份可能就是一个无业的混混。

我们发现，在这样一个网络的沟通当中，实际上开始出现了某种自发组成的虚拟群体。一开始是人们在网上一彼此试探开展交流，大家在交流中寻找共同语言和旨趣，逐步建立起一种群体认同，彼此间培养出某种“同道者”情感，当这个交往的圈子像滚雪球那样逐渐扩大后，最后会演变成一个颇具规模的网络群体。这些网络群体有自己的朋友圈和公众号，交流中有时还有内部专用的特定用语。最后，当遇到某个他们共同关心的事件时，就有可能把他们的思想共识和共同的情感追求转变成实际行动。这个行动有可能是某项公益活动如救灾助教，或者是某种群体性活动如抵制某地的“狗肉节”，也可能是组织游行示威表达不满，甚至可能是交流制造爆炸物技术去实施爆恐活动。现在看起来，如果我们只是用传统社会理论开展群体研究、社群研究，用传统调查方法来研究群体认同机制，就很容易忽视这些隐匿于网络世界的群体现象以及他们的产生演变机制。学术界对于网络群体、网络世界的关注，目前从整体上看，还是很不够的。

刚才王明珂老师谈到我们现在的都市社会，其实我们仔细想一想，随着互联网的开通和智能手机的普及，现在这些新型网络社群不仅出现在城市，也出现在农村。这些年来，大陆各地区积极开展扶贫项目，很多偏远山区、西部边疆地区进行扶贫的措施之一，就是在当地建立起网络体系，“村村通”，这样那些偏远地区的农民、牧民就可以通过互联网发展电商业务，在网上销售自己的产品，从而实现脱贫致富。比如南疆农民开始通过互联网建一个网页推销自己生产的葡萄、核桃、水果、大枣，有些维吾尔族大学生回乡创业，也积极参与了这些活动的组织与辅导。这些原生态、无污染、高质量的农副产品、特色瓜果是可以在东部城市开拓出很好的销路，帮助农民致富。政府在推行乡村基层网络建设的时候，在发展农村信息高速公路的时候，实际上也就把以网络为手段建立的隐形社群从城市带到乡村。所以，网络社群这一现象现在不仅仅出现在都市里，也同样出现在农村牧区。

另外还有一个现象值得关注。我们如果乘坐公交车或者地铁，可以看一看周围有多少人在看手机。你们也可以想一想，你们自己每天花费多少时间看手机微信。人们看手机，就是在通过互联网和微信来获取各种信息，是在与那些或远或近的网络社群成员进行信息交流，在与他们开展对话，而且这不仅仅是信息的交流，也是情感的交流。所以，网恋也已经成为今天人们不可忽视的社会现象。现在，所有这些因网络而出现的社会现象都是我们生活当中绝对不应忽视的。而且，无论是微信公众号也好，朋友圈也好，我们看到许多人会同时加入不同的交流社群，有家族亲属圈、同乡圈、单位同事圈、同学校友圈、业务工作圈、业余兴趣圈、学科专业圈等等。每个人有可能同时加入了多个群体，大家在分享信息时，同时也使各个社群之间出现了多种交叉，这些信息交叉传播的方式也是与过去传统的大众传播方式、社群交流方式很不一样的。所以，我们可以说，今天的社会中已经出现了一个多元、庞杂、交错的信息交流网和网络社群的多元集合体，这

是一个全新的信息生态体系，也是一个全新的社会动员体系，几乎不受政府部门的控制。政府即使很想通过监管、举报措施来“净化网络”，实际上也是相当困难的。许多网站、公众号的出现就像“雨后春笋”，关闭一批很快就以新的名义重建起来。所以，对于今天的网络世界，不管是研究者也好，执政者也好，都必须给予足够的关注

刚才王明珂老师谈到社会上的民族认同和宗教认同现象，例如穆斯林的群体认同，佛教徒的群体认同，基督徒的群体认同，另外还有民族群体的认同，如维吾尔族的族群认同，藏族的族群认同等等。我们也看到在互联网发展过程中形成了一些以民族或宗教为特色或标志的新社区或新社群如“××族在线”和“中穆网”（中国穆斯林网）。我国政府正式识别出 56 个民族，一个民族的成员们共享语言、宗教信仰、生活习俗等文化特征，对长期共同居住土地寄托了感情，在这些方面具有的共性，会自然地促进人们之间的群体认同意识。而且，这些认同在现实生活中可能彼此重叠，例如民族认同可以和宗教认同相重叠，宗教认同可能成为民族认同的一个基本要素。

我们过去的一些提法，今天看起来是值得思考的。例如我们有时候把一个民族和一种宗教直接划等号，说某某民族“全民信教”，说某种宗教是某个民族的基本特征。这些说法其实未必符合社会发展的自然演变进程。一个民族的大多数成员可能信仰某个宗教，但是不排除该族有少数或个别成员可能因为某些原因改信了其他宗教，这种现象在各国的现实社会里都真实存在。某个人的宗教信仰可能受到本群体多数成员的影响，但他仍然有权利选择其他宗教。这应当是一项基本人权。在 20 世纪 60 年代美国的“民权运动”中，有些黑人反感美国的主流社会，放弃了原来信仰的基督教，转而皈依了伊斯兰教，甚至把自己的名字改为“阿里”、“穆罕穆德”等。埃及人口的大多数信仰伊斯兰教，但是同时存在一定比例的基督徒。这是世界各国的普遍现象。近期网上有一篇文章指出：“‘教族一体’论的现实危害，就是用特定的宗教捆绑特定的民族，让民族浸透宗教的特质。以宗教作为民族核心价值会增强对其宗教发源地的凝聚力，出现离心和异化迹象。跨越国界的强烈宗教认同，减弱对中华民族的向心力”。这一观点值得我们思考。

刚才王明珂老师谈到，在欧洲一些国家的外来移民可能怀有某些不满情绪，这种现象确实存在。有些阿富汗人或者巴基斯坦人移民来到英国或者法国，他们在迁入国出生的孩子们，长大后有可能会对居住国社会不满。从人口学的角度来看，这种国际迁移潮流可能引发在认同意识方面非常显著的代际差异，或者出现“代际更替”现象。

当年在二战之后，欧洲的重建需要大量劳动力，欧洲许多国家从原来的殖民地吸收劳工移民，例如法国就从殖民地阿尔及利亚引进许多能讲法语的劳工，许多阿尔及利亚阿拉伯人来到法国就业。当时恰是二战之后的法国经济起飞期，非常需要劳动力，这些阿拉伯移民填补了劳动力缺口，也因此得到法国白人主流社会的欢迎。这些移民来到法国后享受的就业机会、工资待遇、社会福利、基础设施等等，与他们原来在阿尔及利亚的生活相比要好很多，所以第一代移民往往从内心感激法国社会，因为他们进行比较的参照系是原来生活的阿尔及利亚社会。但是他们在法国出生成长的第二代，在法国学校和社会传媒中接受的，是有关民主、自由、平等、正义的政治道德教育，当他们用这些观念来评价身边的社会现象时，他们看到的是自己父母和法国本地白种人在工作机会、收入水准方面的悬殊差距。他们的父母那一代是不抱怨的，因为父母进行比较的参照系不是身边的法国白人，而是家乡的阿拉伯人，他们对在法国的生活感到很满意甚至感恩。但是他们在法国长大的子女在思考问题时的参考系，是法国主流社会的白人，当他们看到自己的父母、看到自己与身边的白人在许多方面发展机会不同、收入存在差距，以“平等”、“公正”这些他们从小被灌输的“普世价值”来评判，就会十分自然地萌发不满情绪，如果再加上其他各种各样的宗教信息，他们当中思想偏激的人最后就有可能变成叛逆的一代，参加反对主流社会的各种活动，甚至发动暴力恐怖袭击或者前往叙利亚参加“圣战”。

如果我们希望我们的国家能够真正实现社会和谐、经济发展、民族平等、共同繁荣，其实有

很多具体的研究工作需要我们去。譬如刚才王明珂老师提到的年轻人很熟悉并广泛参与的网络社会，我们就需要给予更多的关注。网络社会和网络交流对一代年轻人的人生理想、生活伦理、认同观念的影响非常大。所以，对于网络交流工具和网络社会，我觉得现在的社会学家、人类学家必须认真和系统地开展调查研究，在网络社群如何健康发展方面，努力进行一些必要的引导，在这些方面努力多做一些工作。只有这样，我们才能理解并且跟上现实社会的最新发展态势，才能为社会的健康发展提供一点我们的知识。

**田耕：**按王老师刚才的分类，我其实连网络的移民恐怕也很难算上，对网络的生活其实参加得相当少。我大概总结一下前面两位老师的发言，有一个核心的问题，如果说网络的生活是一个新的城市生活的方式，王老师很精妙的把他的类比，想象共同体，核心的概念是说借助印刷式的文化，抽象理念式的，得以能够组织和动员人的，在不依赖于面对面的交流，或者像马戎老师说的初民社会的交流方式之外，它可以成就一个改变现代世界动员的力量，这个力量在哪里。实际上是在民族主义这个语境化提出的一个非常一般的问题，非传统的联系方式，当它切入到传统的生活方式里面，它实际上极大的缩小了形成传统认同所需要的的时间和空间的凝聚感。简单来说，它并不需要大家生活在一个非常紧的小的共同体，我们可以相互预测对方的喜好，可以相互知道对方对自己行为的反应，我们也不需要长时间投入到共同的文化惯习里面的历史的力量。如果照这个思路来问，王老师提到的网络的生活，我们在多大程度上要视为一个更高版本和具有更强力量的想象共同体，这就是我们把问题从民族主义的方式里投入到现在生活里面会问的一个非常自然的问题。

这个问题有两面，一方面，新的具有网络化的动员和组织情感的方式，对消解传统社区的力量有多大，源泉在什么地方。另外一方面我们所认为的传统社区组织方式，一个非常重要的是它有可见的时空的边界，可见的空间边界是非常明显的，无论把它负面的理解为，比如说最极端的负面的空间的边界，就是所谓的族群和宗教的分隔，无论是我们针对犹太族群的 *ghetto* 里面，还是在所有的多民族的国家里面都可以看到的族群分隔，或者是按照宗教信仰的分隔，那是最极端的负面意义上的空间分隔。所谓的时间的分隔，非常重要的一个表现就是宗教，你是不是能够投入到有非常长时段信仰力量的生活里面去，是把你和其他人分开的一个标志。接下来的问题，我们说认同的社区的纽带，到底以什么方式呈现他自己，他可以呈现为一群非常有特点的人聚集在一起，也可以呈现为一群掌握了特定资源的人聚集在一起的方式，也可以呈现为有特定信仰或者特殊喜好的人的方式。借用社会学家 *Goffmann* 的话，一个社区也有它自己自我呈现的技术和方式，这个技术和方式在遭遇到新的挑战的时候会开始升华，比如刚才马戎老师提到的传统的穆斯林连接的方式，其实他也在一步一步的随着 *Cyber Native* 的进入开始演化。这个看上去是新的边界新的方式，侵蚀老的边界和老的方式，同时是这个问题的两面。

稍稍往网络社会之前靠一下，回到传统社群里面来考察，刚才两位老师提到的问题，比如王老师开始提到的几个例子，有关恐袭的例子，社会学非常关心的主题，*familiar strangers* 熟悉的陌生人或者身边的外人到底是怎么形成的。在我们今天的语境下，不仅是身边的外人，可能是身边的危险的人或者身边的敌人怎么形成，这其实是一个非常有意思的和我们今天主题相关联的方式，到底我们称自己和他人是生活在一个社区，生活在一个 *neighbourhood* 里的人的时候，我们到底意味着什么，是不是意味着我们共享特定的空间有密切的日常交往，能够改变我们因为宗教信仰族群任何其他身份差异而带来的隔阂，到底是能够削弱这种隔阂还是在某种不知觉的情况下可以强化甚至异化他。前些年我举一个例子，有一个非常有争议的学术著作，一位波兰籍的社会学家和历史学家的作品，可能有的朋友们已经看过 *Gross*，标题叫做“邻居”，这是一本引起非常大的争议的书，他的主题是关于在二战期间，准确说是在苏联对波兰的战役结束到纳粹进入之间的这段时间里，发生的剧烈的社区间的暴力，有的演化成屠杀，作者关注的是一个小镇里面



波兰人对犹太人暴力的行为。作者的观点是说，其实在真真切切的社区里面，不是因为外在的强力，俄国人或者纳粹的强力，会出现这种所谓邻友之间的非常极端的暴力的行为，这是作者的观点。他遭到波兰国内学术界批评的一个非常重要的观点就在于，因此波兰的史学家大部分认为作者所记述的社区间的暴力或者是因为苏俄的压力或者纳粹的压力，而不能认为是邻人之间的极端行为。引起轩然大波，史料的可靠性争议很久，后来波兰的学者组成了调查委员会，出版了大概超过 2000 页的调查报告，去讨论 Gross 到美国普林斯顿出版的这本书是不是可靠。作者最后的结论是 Gross 这个材料是非常有限的，主要是援引了一位幸存者口述的记录和非常少的材料，即使是长达千页的报告并不能否认这个材料本身的真实性，带来一个问题，这些问题是我们到底应该怎么去临界在邻人之间，在切实的具有共享的生活的人之间所可能爆发的极端的行。我们从 Gross 这本书的争议里面跳出来的一个非常重要的问题。贯穿在我们所熟悉的许多历史当中，几乎所有的多民族国家里，大多数都会发生这样的问题，我们称之为非常暴烈的事件，许多其实恰恰是发生在能够有共享生活空间的人当中。回到我们刚才的问题，neighbourhood 我们称他为一种生活方式的同时，它对于在更大时空的意义上形成的区隔到底什么作用，是不是能弱化它，还是说去异化它，这是我自己觉得今天我们可以进一步讨论的问题，如果我们把这个网络生活视为一种更高版本的、一种在安德森那里看来具有更强力量的想象共同体的话，它到底对于我们传统可见的社区边界起到什么样的作用。事实上有的学者已经开始在研究，网民共同体的问题，相信在未来若干年非常快的时间里，它会成为社会学家、人类学家所有从事田野工作的学者关心的一个非常重要的问题，它几乎对我们非常经典的社会理论有一个非常直接的冲击。这是我抛砖引玉等一会我们可以讨论的一个问题。

我自己就讲到这里，接下来的时间大家如果有问题，我们可以放开时间进行讨论。下面进入提问时间。

**王明珂：**在各位提问之前，我回应一下刚才田耕讲到的“亲近的敌人”这个概念。我们可能有时候都受到媒体误导，我们看到很多的恐怖攻击发生在巴黎、伦敦，发生在这些西方大都市里。大家如果更注意这些事件的全球分布，当知道其实宗教极端主义的最大受害者是一宗教社群“身边的邻人”，譬如说，ISIS 到处发动很多恐怖攻击，其实最大的受害者是被 ISIS 认为不纯净的穆斯林。这议题也是我所关心的。顺便我在这边跟大家说明，我，一个研究传统“村寨”的学者，为什么会在这那么大的社群议题感兴趣。以前我在研究羌族的时候，曾注意到羌族村寨里面常流行一种毒药猫传说。最近，我把它跟西方中古末至近代初期的猎女巫风潮作比较；在整个猎女巫最剧的一百余年中，据估计欧洲至少有 5 万到 10 万人被指为巫（男女皆有）而遭处死。对我相当有启发的一本着作是，一位学者 Robin Briggs 所写，书名就叫《巫者和他的邻人》，该书的主要研究角度便是，检举及指控别人为巫者其实是后者亲近的邻人。最近我读了一些有关伊斯兰圣战（Jihadi）的书；发现主张发动圣战者，也经常在争辩圣战的最主要对象是近身的敌人或是远方的敌人——有的人认为，圣战的目标就是对付英国、美国，有的人认为圣战首先要对付的是身边受西方政治与文化污染的穆斯林。由羌族毒药猫研究中我体认到，事实上人们常常同时感受到远的敌人跟近的敌人之威胁，而又经常把远的敌人跟近的敌人连接在一起，透过想象与现实，我们很多的恐惧、猜疑都由此而来。譬如在美国，一个欧裔美国人若不喜欢他的华人邻居，成天恐怕这华人邻居违反及破坏美国价值（譬如不整理前院花园），那么他就更讨厌中国；他从各种媒体中看到关于“中国威胁”的讯息，让他心生恐惧及厌恶时，他就更怀疑及厌恶他的华人邻居。

**田耕：**接下来进入互动环节。

**提问：**田耕老师您好，您是社会学的博士，想请教一下，您在美国读博士期间，您感觉到的华人这个群体在美国的社会，他的社群认同与社会的融入状况以及存在的问题是怎样的？现在中

国掀起留学归国的热潮，尤其 2016 年回国的人数已经达到顶峰，您觉得华人在国外的这种文化冲击，是否在一定程度上解释了这种回国热潮的现象，谈谈您个人的感受。

**田耕：**我觉得你这个问题等一下王老师和马老师也能回答，你所说的问题他们都经历过。我事实上在北大听的第一个有关这个问题是马老师讲的他当时留学时代的生活。我只能提供一下我自己的经验，你的第一个问题，从作为留学生的角度来讲，偏差性很大，因为他生活的状态是非常简单的。尤其是芝大的环境里，学业会比较重，很难说你对你所说的这个问题的体会是非常 personal 的，在个人生活的层面，其实它是一个相对比较简单学术生活，当然这个简单学术生活里的确中没有非常大的差异，有兴趣的可以再交流。简单说，美国是一个做得非常大的市场，但事实上我认为中国传统的核心并不是按照一个市场化的方式去组织研究、组织学问，这是非常重要的一个差别。第二个问题，回国热的问题，最直接的动因，非常简单，2008 年之后的经济危机改变了包括学术市场在内的许多就业的生态，直接触发了许多教职岗位的变动。我觉得这个需要一个很好的社会学的研究，在发生的时候，到底什么样的人做出什么样的反应。我想说的是一个非常重要的背景，这个背景我自己也想过很多年，如果你把留学生回国这件事情放长时间来看，你会发现留学生回国是一个常态，从中国自有留学生，比如曾国藩送留美童生这一代人开始，一直到我们最近回国的人开始，你如果做一个长时间的历史分析，其实中国留学生回国是比较常见的。事实上大量的愿意在学成之后在国外生活是一个非常短暂的时候，当然这并不意味着所有时期回到中国来进行研究和学习都是有同样的理由和动机，社会学讲，它的原因会有很大的差别。这是第一个需要提醒注意的，我们现在恰恰把这个关系弄反了，其实你回国继续你的研究学术可能是一个比较短期的行为，但实际上长期来看，数量上它一定是占据了绝大部分，特别是我们熟知的学术史的奠基的时代。第二个问题，留学生回国继续他的研究需要有一个非常重要的问题，中国的学术意味着什么，你中国做的学问到底和尤其是人文社会科学来讲，和在美国和其他国家到底有什么样的不同，这是一个非常关键的差别。我自己简单的回答来讲，其实从中国学术长期来看，大部分学者回到中国的工作实际上有一个非常重要的转型，不是自动的延续他在博士论文里面研究的工作，一定会有一个新的开展。为什么会做出这个改变，我觉得是一个非常重要的动机。接下来请这两位老师也谈一谈你的问题，他们在不同的时机也经历过你刚才说的这个重要的转变。

**马戎：**实行改革开放政策之后，中国对外开放，邓小平同志曾多次宣布中国政府的留学政策，这就是来去自由。即使在 20 世纪 90 年代，中国也并没有因为外交关系方面的一些重大变化而关门，我觉得这是非常英明的。

从历史上看，特别是甲午战争后，中国曾派出大量留学生，1906 年据说在日本有超过一万名中国留学生。清末和民国初年，那时候的社会精英可以说很大一部分都有留日的经历，军事、文学、医学等各个学科都有。1949 年之后的国际形势中断了我们和欧美国家的外交关系和人员交流。在邓小平领导下推行改革开放的新政策，中国人重新获得了到海外学习进行知识文化交流的机会，让我们了解世界，也让世界了解中国，开拓出一个新局面，改革开放近四十年，我们走到今天全面与世界各国交流的新局面。

关于现在是否出现了留学人员的回国潮，我想在不同时期回国人员的规模与当时的社会场景和人们主流的想法有关。比如 1949 年新中国刚刚成立的时候，当时在海外留学、就业的人员总数虽然不多，但是回国的比例很高，像钱学森等不少留学人员克服各种阻碍回国参加新中国的建设事业。那个时候为什么出现一个回国潮，原因其实很简单，这些留学人员一直十分痛心于祖国的衰弱，现在国家真正独立了，他们自然会考虑能为自己的祖国做些什么。在 2008 年金融危机之后，美国经济发展与财政面临一些困难。据我所知，这些年美国各高校新招收教师的数目大幅下降，许多大学减少招收正式教师，而是雇佣大量年轻“代课教师”，按照课时付钱，以此减少

对正式教师的各项福利和退休金的支出。与此相比，这几年中国的高等教育正在不断拓展，各级政府可以拿出更多的经费来支持教育事业的发展，教师的收入和待遇等方面得以持续提高，研究课题的经费支持也在不断增加。所以，我想西方国家的发展状况与国内教育事业的迅速发展也是造成近年来出现一个“回国潮”的重要原因。分析回国潮之所以出现，要综合考虑每个具体时期的内部外部各种条件，在影响因素中不仅有物质层面的因素，也有精神层面的因素。总的来说，中国留学人员回国发展，这是一个发展的大趋势。

刚才我们谈到如何研究网络社区的问题，我们既然认为这是一个非常重要的社会现象，网络社群将会对我们当代的社会稳定、社会发展、社区重构发挥重大作用，我们社会学者就有责任来系统和深入地调查和研究网络群体。正好前两天我参加了在中国人民大学举行的第七届中国政治社会学讲习班，在那个讲习班上最后一个做报告的是一个芝加哥大学的在读博士生张尹霁，她的演讲题目是“中国民族主义真的在崛起？——一项基于社交媒体数据的实证分析”，听众们很感兴趣，她使用现在的大数据分析技术对社交媒体上的信息分类进行分析，把 67 亿条数据通过对比归类确定关键词，从而分析民族主义在中国是否真的兴起。

对于中国民族主义思潮的发展态势，国外非常关心。反映中国民族主义的出版物和网络信息已经不是一个新现象了，如 1996 年出版的《中国可以说不》，2008 年的《中国不高兴》，以及钓鱼岛事件、南海风波引发的国内爱国主义热情，都引发了全世界的关注目光。与此同时，中国各方面的发展形势很好，GDP 总量已居世界第二位，中国人的自信心在增强。在这样的大环境下，也难免在报刊和网络上出现一些体现激进民族主义情绪的言论，在外国人看来，好像中国的民族主义在崛起。所以国际社会对此十分关心，第一，民族主义是否在中国兴起，第二，中国的民族主义是不是会破坏世界的平衡，是不是会对其他国家造成威胁，国外有许多文章专门讨论和分析这个议题。张尹霁的这篇研究论文据说将在 *China Quarterly* 杂志上发表，在某种程度上，也是在试图回应这些讨论。

今天，网络社会本身在不断发展，网络信息的分析技术也在持续发展。年轻一代的社会学家们，由于与我们相比，他们对计算机软件和各种网络分析的新技术比较熟悉，他们肩上就承担了一个十分重要的任务，这就是分析中国以及国际上网络社群的新动态，以及网络信息所反映出来的社会新变化，我觉得这是年轻的社会学家应当给予特殊关注的重要研究课题。

**提问：**社群的认同和认同的危机，我这个也不知道是不是危机，中年人，生活在北京也二十多年了，但是我现在还没有群体的归属感，我也不知道我自己属于什么群体，因为现在也不知道按什么标准来划分一个群体。比如您刚才讲的网络的群体，我觉得它其实不是一个群体，就跟说生活在北京的人都是一个群体，这么划分的话这个意义是不是很大，这些人无非就是大家都上网，大家从事不同的事情，表达不同的意见，或者有的人在网上采购，有的人在网上做评论，你说这些是一个群体，这种划分的意义到底有多大，他们上网的目的不一样，他们也不认为自己是归属于网络群体这个所谓的群体，他不是自愿。如果是出于对一个组织的，因为网络并不是一个组织，它没有一个明确的 *mission*，组织的基本要素也不满足，网络是一个存在一个范畴，就跟北京、天津、河北一样，你属于河北这个群体，但河北人干什么的都有，也有好人也有坏人，所以这种划分是不是有意义。而且我现在有点认同危机的情况，我还是想听几位专家来谈一谈这个话题，群体认同和群体认同危机的事。比如说行业，有的人说我在 IT 行业，有的人说你是 IT 圈的，但我也并不认为 IT 互为竞争对手，打得很厉害，要说 BAT，互为竞争，最大的竞争对手，可能马云、马化腾他们几个人属于社会的阶层，李彦宏属于社会精英阶层，或者有少数几个二代，你是星二代，你是富二代，你是这个圈子。毕竟在这个群体里人数非常有限，非常少。你刚才讨论的很多是关于民族、种族、国家，这都是太大的群体范围，中国百分之九十几的人，我们都是汉族人，汉族人里面是不是就可以把民族认为是一个群体呢，这么划分可能意义不是很大。

**王明珂：**我来尝试回答你的问题。其实这就牵涉到为什么我们讲都市人的认同；都市中很多人都是从外地来的，有各种行业的，其实一个都市人，就像我刚才讲的，社群生活应该是非常丰富。你可以参加一个健身社群，你可以在同乡会的社群，职业社群，也许你与社区邻居相处温暖，可以跟邻居来往而结为邻里社群，您还可以跟老同学们组成同学会社群。我们现在的的问题是，当一个人其它社群生活受到挫折时，他经常就诉诸于族群认同。我自己研究族群认同，我并非因此要强调它，相反的，我希望大家能认识它。

的确，人类所有的社群生活里面，最根本的就是族群认同。但族群认同平常是可以被稀释的，如在都市生活里，如果你和你的邻居处得很好，你在自己的事业里成功愉快，或者即使事业并不成功但你非常热衷于一个兴趣，你都可以在各种都市社群生活里面得到温暖。但当这些都没有办法的时候，很不幸的，许多人便回归到族群中。你上网，跟本族群的人诉苦，以被迫害感彼此相凝结。不仅如此，我们的族群认同还渗透到其它社群认同里。譬如宗教社群，很多的宗教譬如基督教、伊斯兰教都一样，亲密教友间彼此都是以“兄弟姐妹”相称，尤其是在较小的群体，如同一个教会的成员之间，常用这种人类血缘想象来凝聚彼此。所以，当一个人在别的社交生活里受到很多挫折的时候，你会回归到族群或宗教认同，好像溺水者想抓住最后一个浮木，让他在快要淹死时得要拯救。以前，一个无法融入都市生活的外地人，没有办法，只能在疏离感中变得郁郁寡欢。但是现在，人们可以在网络里面，在想象的“家庭”，族群或类似族群的宗教社群中寻求安慰。而且在这个时候，刚才田耕提到的“亲近的敌人”，也在网络社群中被猜疑、指控、霸凌。

这就是为什么，我作为一个研究传统村寨人群认同的学者，会对现代人网络社群生活中的认同感兴趣。我觉得，激进的网络社群，它本身就像一个“村寨”。因为它时时都在边界受攻击的威胁中；网络沟通的立即性，让激进网络社群成员就像住在“村寨”中一样，走出去，便容易受攻击，在社群内也要时时小心不要被自己人猜疑。羌族，过去在 20 世纪上半叶，走出寨子就被下游的人骂作“蛮子”。现在网络社群里也一样，在容易受到攻击的状况之下，人们自然会把一些志同道合的人集成一个很亲密社群（所谓同温层），但在这社群内大家都有危机感，认同危机。团体里面每一个人都是不安全的，随时可能被自己人当成异类，随时感觉自己可能受到网络霸凌，因此加入他人对某一“边缘人”的霸凌是最简单的自保之道。所以，我讲到的都市人认同危机，一方面是都市生活中各种社群内的认同危机，以及传统的族群与宗教社群认同危机，再一方面是族群与宗教认同在网络世界里更被加深、强化的危机。

**田耕：**补充一点，关于最后这个问题，你其实说得很对，有可能你对自己公认的身份是没有任何投入感的，比如穆齐尔和舒茨，他们觉得自己是艺术家，并不是银行工作的人。但是我们研究身份会有一个非常重要的问题，你对他们没有投入，但是他对你是有 mission 的，别的会将你归类，这是具有真实生命一个非常重要的原由。举个最有趣的例子，看大清律里，有大量的以身份立法的特性，不管你的这个想法动机或者你这个人是什么样的人，但如果你身背这样一个身份，除非你能够否认它，不然你事实上就会在现实的法律政治里会被看成特定的人。其中有一个很有趣的法律，雍正朝的定律，贵州因为经常饥荒，所以有大量的苗裔人口，实际上是可以被政府允许进行人口交易的。人口交易只要你交这个印花税，得到地方官府的批准，是合法的。雍正朝的律法里有一条，如果贵州苗裔人口被四川人贩子带走了，这个地方官要负刑事责任。可能四川人非常好心的帮助困难的苗裔人口，把他转移到四川去，但是没有办法，如果你有这个身份，那你就是被视为非法的渠道，可能四川人在清朝的人口拐卖的印象实在太坏了。

**提问：**我更关注药品和食品安全的问题，我有一个问题，前一段时间在国内炒得纷纷攘攘的塑料毒紫菜，还有棉花肉松，这两个事件对社会造成的恶劣的影响，想请三位教授从社群的认同和认同的危机的角度来分析一下，是什么心理造成这么一件恶性事件的恶性传播，同时如何来避免这种恶性事件的恶化和传播。我也进入到国家食药监总局的舆情监控系统，我看到了这件事情

对社会传播的恶劣影响，请三位教授赐教。简单介绍一下这两个事件，第一个事件，在网络上有一段视频，这段视频说我们所食用的紫菜是由黑色塑料袋制成的。第二个事件，网民拍摄的一段视频，肉松是由棉花制成的，造成恶劣影响。

**马戎：**我觉得现在网络信息的流行和网络交流的普及，客观上也造成了一些粉丝很多的“网红”，一旦成为网红后，高点击率和上万的粉丝规模可以吸收商业广告，可以带来丰厚的经济利益。有些人太急于利用网络交流来使自己成为社会关注的对象，而要想博得人们的眼球，就要找出那些大家最关心的而且最刺激的新闻。人们的收入水平提高以后，就开始担心自己吃得是否安全，所以有些人就在“吃”的问题上制造一些假新闻，如你提及的“塑料紫菜”和“棉花肉松”，还有前几年北京的“纸箱包子”，这样耸人听闻的消息上了网之后，恐怕点击率就不是几万人的问题了。由于这里有一个成为“网红”的虚荣心并以此牟利的动机在里面，因此总会有一些人因为利益的驱动去制造这样的假新闻。

现在假如你在网上揭露的关于某种伪劣食品的新闻是真实的，那么可以说你为维护广大民众的健康立了功。但是如果你是在造假新闻，那么你所起到的作用实际上是破坏了社会信任，造成人们一些不必要的恐慌，而且也给相关厂商带来了极大的经济损失。对于这些破坏社会信任、引发社会恐慌的假新闻、假信息，社会大众必须要严厉谴责，政府部门一旦查实后，必须对这样的人给予重罚并制定相关法律，让那些想出名的人今后再也不敢用这种方法来造假。我觉得政府应当出重拳来整治网络造假行为，因为它带来了社会恐慌，影响实在太恶劣。这是政府有关部门和立法、司法机关的社会责任。

**提问：**非常同意您刚才说我们现在生活在陌生人社会的生活环境，简·雅各布森他在《美国大城市的死与生》这本书中说过，我们共同生活的街道对于我们公民责任是有非常重要的重要性，这种公民责任是一种自发的公民责任，比方说我发现我这个街道上有一人存在了危险，我会自发对他形成帮助。但是在我们的社会中发现人与人之间变得越来越冷漠，我想问的是，我们的网络游没有可能形成简·雅各布森所说的公民之间的自发的公民责任？

**田耕：**先说一下这个书是非常值得推荐的，这个问题分成两个部分，第一，为什么特定的国家能够形成像你所说的一种看上去非常自发的公民德性。第二个问题，在今天的网络社会情况下，相当久远的公民道德是不是能够获得一个新生的沃土。第一个问题的前半截，仅从你刚才说到的行为，似乎不大能够概括公民德行，公民德行的形成有相当的内聚性，往往是开篇所讲的，源发于一个小共同体里面人们的那种熟识和相互的责任感。我说的内聚性，作为它本真的概念来讲，它是非常有意识的区分，在这个意义上公民德行似乎不是完全靠你自发的对陌生人的救助，比如早期的共和时期的历史，所谓自发援助的对象并不是我们今天所说的陌生人，只是一个我们看起来和他没有特殊亲缘和血缘关系的公民同伴，但这并不是你说的陌生人，我觉得这是一个非常重要的区别。你的问题实际上是在说，这个源发于一个熟识共同体的所谓公民的德行，是不是能够成为一个我们扩大的社会，一个有高度流动性和高度陌生人参与的社会里面的一个部分，这个问题非常复杂，我自己觉得比如韦伯和托克维尔大体上考虑到了这个问题，在美国看到一个特别重要的问题是宗教信仰，使得它能够跨越小共同体的传统，能够把这种 *credibility* 放成在陌生人之间，但是它有一个非常重要的宗教前提。这一点上我认为古典的社会理论并不认为对这个问题的回答不是十分的乐观，坦率说，他们认为如果公民德行能够在有一个有大量陌生人的城市存在，只不过因为能够有一个高于这种城邦政治或者小共同体政治的宗教的信仰。问题的第二个部分，今天网络上的 *netizenship*，是不是能起到韦伯和托克维尔笔下的超越小共同体的作用。我自己对这个问题不是肯定的回答，一个很重要的原因，第一，我个人认为网络社区一个非常重要的变量在于它对传统的纽带，宗教族群的纽带，到底是起到一个弱化的作用还是增强的作用，并不是非常的明确，第二，一个非常重要的变量，当这个网络关系出现的时候，传统的小共同体是不是会

接着它重新演化新的内聚性的力量，我觉得事实上它是。如果这样考虑来看，所谓的网络关系，其实非常有可能促使传统的内聚性的共同体重新的升级，而不是去移除它。这是我对这个问题下半段的回答。

**王明珂：**基本上我完全同意田耕刚才讲的，可以稍微再补充一点。其实这个问题关系到我们讲的公民社会，公民社会的形成和它怎么维持的问题。我听过一个很有趣、生动的说法，说英国的公民社会是靠一些爱管闲事的老太太来维持的。在美国也一样，若你的小孩子在车上没有系安全带，就会有一些路人来跟你说应如何如何。自然而然，社会中一些规律就是在爱管闲事的人的干涉下慢慢形成。在网络讯息世界中，由于发言者的身份可掩藏，各种“干涉”不但多且其规范变成非常多元，变成多元交争的状况。这时，也就是网络信息非常多且价值标准不一时，常常有一些人，花一点时间整理、简化，在台湾我们称之为“懒人包”，把一个非常复杂的事情极度简化。这种懒人包在网络上传播得非常快，一下子许多人就知道该怎么做，什么是对的，什么是错的。但是我还是要问一个基本问题：人的独立判断与反思性在哪里？如果网络能够帮助我们接受多元信息，在多元信息里去判断，帮助我们独立思考，我认为这当然是非常好。但是如果网络只是让我们去接受一些非常快速、简单因此便于流传的信息，让我们很快的掌握及顺从主流意见，那么我觉得反而对于公民社会的维持有非常大的危险。

**提问：**非常荣幸今天有机会在这样一个场合给三位老师问一个关于社群认同还有认同危机的相关的问题，我本人研究生专业学的也是社会学，我希望能够问一个我更感兴趣的问题，刚才几位教授谈的是社区认同，认同危机，包括马老师提到的他在少数民族地区对维吾尔群众的爆恐事件、群体认同做的实地的田野调查的一些感想、一些所见所闻，他也强调了在不同的民族之间，如果可能发生暴力，其中很重要的一个因素，除了宗教、种族的问题，还包括社会经济地位的问题。我想问的是，因为我们经常在行为当中能够看到一些，比方在一个公共场合，可能这个人感到他自己受到相对剥夺的感觉，就想孙立平教授提到过底层沦陷出现的这样一种暴力的事件。现在大家可能更关心的一个问题，阶层的固化，我们除了在一个社群，无论是一个实体的空间还是虚拟的空间，会有这样一个认同之外，大家可能不可避免的还会有一个阶层和阶级之间的认同，包括郝景芳写过北京折叠这样的小说，反映的也是这样一个问题，包括像孙立平教授也写过阶层固化有几个标准，比如阶层之间流动，阶层之间边界的出现，阶层之间流动率的下降，阶层内部的认同还有代际之间社会经济地位的转移、传递之类的，我想问的问题是，群体认同和阶层之间认同是怎样一个互动的关系，如果我们认可现在已经出现了阶层固化的事实，那么群体认同和阶层固化之间，他们是相互促进还是怎样一个从多维角度上相互影响的关系？

**马戎：**大家知道，现在社会学研究社会结构的时候会谈到社会阶层的。当然，划分阶层的方法并不是简单的、传统的以是否占有生产资料及占有多少来划分社会阶级，而是在分析社会阶层划分时关注了很多非经济因素，比如考虑到社会资本（social capital），关注人们的受教育水平、他们的社会关系网络以及职业声望等因素，以此来综合判定人们究竟属于社会中的哪一个阶层。这是社会学研究社会结构一个基本思路。毫无疑问，同属一个社会阶层的人们，由于他们所接受的教育（哪一类学校，在哪个层次毕业等）大致相当，他们从事职业的社会声望、收入和消费水平大致相近，他们之间会产生一种“社会阶层”的群体认同。比如大企业的老板和高管们多是一些高档会所（比如高尔夫球俱乐部）的会员，物以类聚，人以群分，相似的社会声望和消费模式会在这些人当中产生群体认同。而那些穷人，相对而言属于社会较低阶层的人们，他们的生存和发展面临着相似的困境，因此同病相怜，在他们之间也会产生一种认同。

阶层认同是人类群体或者社群认同的其中一种类型。我们在分析静态的社会结构时，社会学家常用的一个概念叫社会分层，在分析动态的社会结构演变时，常用的一个概念叫社会流动。这些都是最基础的社会学概念。在一个相对稳定的社会中，对于那些愿意认真努力和为社会做贡献

的个体成员，这个社会应当使他能够获得改善自己阶层地位的机会，换言之，是一个经过努力得以实现“向上流动”的空间。现在孙立平老师所说的，就是现在存在各种各样的因素，或者是制度行制约，或者是某些人为因素，使社会中的阶层结构固化了。所以出现了富二代、官二代、穷二代，这样的阶级固化态势，毫无疑问会对这个社会的结构稳定带来威胁。

在文艺复兴和启蒙运动时期，一些开明的欧洲思想家，像伏尔泰、莱布尼茨等都非常羡慕中国，当时欧洲各国都是一个传统的世袭贵族等级社会，而在中国当时好歹还有科举制度。中国的科举制度虽然也有不少弊病，但是毕竟给社会底层的老百姓和年轻士子提供了一个通过自己努力奋斗向上爬的机会，一个通过科举考试提高自己社会地位的机会。在今天，如果我们要想建设一个朝气蓬勃、鼓励人们积极向上的相对稳定的社会结构和社会流动机制，就应该给那些积极通过个人努力提高才干的年轻人、给那些依靠正当手段致富的企业家，给他们在社会结构中改善自己社会地位、实现向上流动的机会。如果这个机会通道被堵死了，这个社会就会出现危机，那些无法通过正当渠道改善自己境况的人就会产生对社会的不满情绪，就会反对这样的社会结构和运行机制。

谈到当前中国是否存在阶层固化的现象，这确实是我们的社会学家所关注的，这是分析中国目前结构演变过程时的一个特别值得关注的问题。现在我们会发现，其实有些政策客观上不利于改善目前的社会阶层固化的现象。比如说我们的教育制度，这些年来北大清华招收的来自农村学生的比例在下降，特别是来自西部地区、贫困山区和少数民族的学生比例在下降，与 20 世纪 50 年代的招生结构相比较，可以说是一个很大的倒退。今年清华大学开始关注从贫困地区和少数民族的招生，这是一个可喜的迹象。我们现在就需要仔细地看一看，我们现在高考招生的办法，是不是客观上造成当前某些阶层固化现象的原因之一。刚才这位听众提出的问题非常好，我们必须把目前中国的社会阶层固化现象分析清楚，把促进社会阶层固化的各种原因分析清楚，再和目前的相关制度政策进行比较分析，探讨未来能否通过相关制度和政策的某些改变和调节，来努力改善和突破阶层固化目前的现象，我觉得这是当前社会学界需要调查研究的一个重要议题。

**提问：**三位老师好，我想问一个问题，今天晚上我们谈了很多认同危机，重建认同您觉得有哪些方式？现在我们在一个大的背景下是反全球化，而且极端民族主义高发，还有现在很多恐怖主义，我自己能想到的，像用一些经济手段，比如促进您说的弱势群体，他们一些更好的经济条件，或者受教育更好。您认为现在怎么样能够更好的重建我们的认同？

**王明珂：**的确，在人类的族群认同里，其实一个重要因素就是现实利益。人类族群认同中有两个主要因素，一个是根基性情感，大家用这个方式来团聚在一起，另一是现实利益，团结是为了现实利益。而且我们也知道，在现实生活里，一个人在族群认同或政治认同中表现得十分极端、激进，常常是他在经济、社会上的挫折所造成的结果。所谓的经济问题不一定是改善他的经济条件，更重要的是减少其挫折，也就是让他感觉到安全，不会因感觉别人都过得比自己好而挫折，这样会减少一个人对于族群、宗教、政治认同的依赖，容易面对自己的问题。若每一个人都能够面对自己的问题，做一个有反思性的人，知道如何响应社会现实，那么我们才能改变现实。如刚才大家讲到的社会阶级问题，若一个人明明是在社会阶级关系上受到迫害，但他在族群认同、宗教认同里发泄，那么只是在做一种转移，并不能改变不公义的社会阶级关系。

**田耕：**补充一点，其实这个问题很有意思，我借用王老师自己的研究来谈，王老师讲毒药猫和女巫，如果用社会学比较苍白的语言来描述一下，当这个社会出现冲突的时候，你是不是能够成功的找到一个替罪羊，使它向女巫和毒药猫一样能够成为抹平这个社会冲突的一个代价，如果能找到，似乎能够从冲突走向一个看起来至少是两分的状态，大家都往一个共同的目标上去攻击。事实上有许多 victim 理论是按照这个方向去解释，要解释的对象是在不同的情况下为什么特定的群体会被拎出来，去承担他完全没有直接关系的一些社会的后果，无论这个后果是贫穷、战争、

悲剧还是社会的撕裂。你提到的问题，其实今天比较困难，我们似乎并不可能在一个我刚才讲到的状态里去完成对社会的冲突或者是潜在撕裂的平衡，你其实很难以一个替代性的对象来去解决这个冲突，这是今天面临的问题。事实上网络的出现会使得这个社会的目标更分散，你更难出现比如欧洲在两战之间面临的情况，大家会把这个战争带来的危机迅速归结到一两个群体之上，然后对他实施压力。这是我们今天最主要的问题，如果我们仅仅是在这个理论上思考的话。王老师刚才提到的第二个思路，更重要的是说，所有社会来讲，社会不公平或者分层的后果都会存在。这个存在就是社会学家经常讨论的相对剥夺，社会学者经常画各种各样的曲线，看这个相对剥夺感什么情况下达到最高，是不是和社会真实的分工是一致的。有可能在社会的经济分层达到最高点之前就来临了，或者是在分工的差别达到最高点之后来临，这是社会学家感兴趣的问题。这个是主流的社会学非常关心的问题，一直会存在分工带来的差异的情况下，什么样的群体会觉得自己是相对剥夺感最强，被这个社会分工最无情牺牲的那群人。这是第二个思路，如果用你的问题的逻辑来回答，重建这个认同，最重要的是去看相对剥夺感产生的缘起，会出现在什么样的群体，这个群体是靠什么样的方式去表达相对剥夺感，是靠外在的身份还是和外在的标签都不一样的情感，我觉得这是非常重要的一个问题。事实上随着网络社会的出现，我觉得这个分析更加困难，要比经典的社会分层和相对剥夺的分析更加困难。

**提问：**如何看待一些本来影响力很小的社会事件在网络交流传播中引发的愈发撕裂极端的争论？

**田耕：**没有更多的信息，所以没有一个具体的背景，我只能说，事实上社会学对所有类似谣言的传播都很早的关注到这个现象，所以严格来说并不是一个网络社会的现象。如果我们把它抽象一点，小的事件在流传的过程当中，会引发极其剧烈的后果，甚至有可能是极端冲突性的后果。比如大家看孔飞力写《叫魂》等等，有关教案，比如曾国藩遇到最大的麻烦，他无法清除关于教会医院和教会对于儿童杀戮、解剖尸体或者是截取器官的流言。如果从社会事件的传播后果来讲，这的确不是一个网络交流的现象，但是今天网络发达，极大的缩短了我们原本在流言事件谣言传播过程当中所需要的时空的距离，这问题的第一个方面。第二，就像变异一样，它在流传过程当中变身到其他版本的速度和更新的能力要远远强于任何传统传播的情况。大家在之前的提问当中已经列举到一些事件，如何来看待网络交流是不是一个本质上改变了传统的谣言传播的事件，我觉得这是一个社会学需要研究的问题。

**王明珂：**这个问题不一定是在网络的时代才有。我现在研究的主题，人类集体恐惧、猜疑，最后造成集体暴力等问题，这是在我们人类社会里一直存在的。问题不在于那是一个多大多小的事件，问题在于它为什么会被传播，为什么会被别人接受，会被别人一直不停地加入一些新元素。其实那背后总有一些恐惧，比如相关案例，全世界被研究得最多、资料最丰富的，大概是欧洲史上的猎女巫事件。很清楚地，整个谣言的传播路线，比如刚开始不是讲女巫，是归罪到麻风病人，说麻风病人会在水里下毒，大家开始猎杀麻风病人，最后又说麻风病人是犹太人给他们钱，叫他们在水里下毒杀人，所以开始猎杀犹太人。最后又说犹太人背后的指使者是穆斯林王。到了后来这种传说的主角变成了女巫、男巫，而他们背后指使者是撒旦，那就更可怕了。敌人已经不特定指一种社会边缘人，或者一种异教徒，不特别指一种族，敌人变成女巫与魔鬼时，谁都有可能暴露在怀疑的危险里。其实有很多复杂背景，其中一个主要的背景是黑死病。黑死病流传，大家都在恐惧、猜疑中，当宗教与政治力介入这些猜疑时，猎巫就大规模展开了。当代人在怕什么，我们在恐惧什么，为什么一些人接受带来恐惧的谣言，为何要去传播它，我们内心到底有什么样的恐惧，这是我们需要面对的。

**田耕：**今晚的活动就到这里，再次感谢两位老师精彩的语谈，谢谢大家！



## 【访 谈】

### 民族认同不是唯一的身份，唯一的精神出口

——历史人类学家王明珂访谈录

[http://www.sohu.com/a/224674515\\_139533](http://www.sohu.com/a/224674515_139533)

《好奇心日报》记者曾夢龍

**我们是谁？我们的文化是什么？我们的历史是什么？话语权掌握在主要族群手中，在这种情境之下，就会产生一些刻板印象。**

十多年来，一有机会，王明珂就会去四川的松潘、茂县，“看看老朋友”。

松潘、茂县是羌族的聚集地，也是王明珂过去的“田野调查点”。现年 66 岁的他是著名的历史人类学家、台湾“中研院”史语所的所长。1992 年，他获哈佛大学东亚系博士学位，师从张光直教授。从 1994 年到 2003 年，他在西南羌族地区做田野调查，每年都会在羌寨待一两个月。为了做研究，他还学会了说四川话、祭山神、喝咂酒、吃辣椒、抽烟等。

“烟其实我一直都是戒的，但是田野很厉害，我可以抽一个月，我回来就不抽了。”王明珂对《好奇心日报》记者曾夢龍说。他的羌族朋友对他的评价则概括为两个字——“撇脱”（四川话，指干脆、洒脱）。

相比之下，在学术界，他被称之为“毒药猫”（羌族传说，类似于西方所说的“女巫”），常常主动穿越、破坏学科边界，创造新的学术范式。比如他的代表作《华夏边缘》就产生了很大影响。这本书试图从“中国人族群边缘的形成、维持与变迁”的角度出发，探究“究竟什么是‘中国人’？”“为什么我们自称‘炎黄子孙’？”等问题。

北京大学历史系教授罗新曾评价道：“《华夏边缘》是一部对中文世界的人类学、民族学和历史学研究都产生了重要影响的著作……为推进中国史的研究提供了新的范例。”万圣书园创始人刘苏里则称：“本书为华夏一族通向自我认知的道路打开了一扇大门，远非就事论事者所能比拟。我由衷地向作者致敬！”

但是，新范式未形成或者未被承认之前，总归“不入流”。王明珂也是如此。他从“边缘”出发，研究“边缘”，也长期被看作“边缘”学者。

1952 年，王明珂在台湾高雄的“眷村”黄埔新村出生，童年“大多在父亲的挫折与父母成天的争吵中度过”，青少年时期则和朋友组织帮派。高中时，因为家境窘迫，王明珂“忘却这些忧烦的方法是混太保、打群架”，也“为赚点零用钱而在报上发了几篇散文”。最后，他不得不换过 4 所高中，结果两次考大学失败。由于没考上大学，他必须入伍服两年兵役。

在王明珂退伍前半年，父亲王光辉去世。王光辉本是湖北富商地主的少爷，曾就读武汉的中华大学。抗日战争爆发后，他进了黄埔军校（当时称中央军校），成为 15 期黄埔军人，后任孙立人将军麾下（新一军）的一名连长。“办完父亲的丧事，半年后我在军中服役期满。往后的六个月，我每天至少花上 15 个小时读书，后来考入师范大学历史系；推动我的，以及后来一直推动我读到哈佛大学的，是我对父亲的感念——他以为我为荣。”王明珂在回忆文章《父亲那场永不止息的战争》中写道。

30 多年的学术生涯中，他去四川、内蒙古、新疆、青海和陕西等多地做田野研究，穿梭在人类学、历史学、考古学等各个学科之间，“狂称”研究时段是“从新石器时代到社会主义新中国”，有着自己的理论、实践与方法。

不过，离他最近的“抗日与国共战争史”，他却“从不研读”。“对我来说，那是个人记忆中的一片圣土，我不愿学术知识污染了它。……所有的都已成为过去，只有我父亲及眷村中的叔叔伯伯们赖以维生的战争记忆，以及我对他们那一代人的思念。”王明珂写道。

直到 62 岁时，王明珂被推选为台湾“中研院”的院士。2017 年，他就任了“中研院”史语所所长。“史语所”曾汇集过傅斯年、陈寅恪、赵元任、李济等顶尖学者，在学术界有着很高的地位。

但是，某种程度上，“边缘”也意味着自由。“（担任所长给我的生活带来）很不好的改变，很糟的感觉。你看我过去二、三十年的学术生涯就知道，这对我的学术研究影响很大。二、三十年来，我都是喜欢到处走走。我认为社会，不同的社会，是一本最丰富的书。现在我在所长任上，能到处走走的机会就自然少了很多。”王明珂对《好奇心日报》说道。

最近几年，王明珂一直在做理论和方法论的工作。比如，在他上一本（2016 年）出版的著作《反思史学与史学反思》中，他特别强调“反思性”的重要。他的学术志业与现实期望就是推广一种反思性的历史研究方法和相关知识。这种历史知识能塑造具有反思性认同的“中国人”。因为现在无论是政府、媒体，还是知识分子，可能都在大量“复制一些刻板知识”，使公众形成“刻板印象”。

“复制刻板知识就是复制不公义的现实。我曾举我们史语所的例子。早期本所的民族研究者到西南地区去收集民族文物，后来我整理文物时，发现他们收集的都是渔猎工具。我们明明知道，云南坝子及浅山丘陵上的各个族群，七十年前、一百年前甚至两百年，都是以农业为主要生计的。那些主要族群，苗族、白族、傣族都是种田的。但在对边疆民族落后的刻板印象下，人类学家不会去把一个他们的犁给搬回来。他们看到一些猎刀、弓箭、捕鱼网，就觉得这些符合其心目中少数民族的印象，就把它们收回来陈列在博物馆里面。然后参观者就从而得到这个印象，觉得少数民族就是这样的落后”。王明珂对《好奇心日报》说道。

而他下一本著作则将继续发展他的“毒药猫”理论，并和当前的 ISIS 问题、网络对人类的影响等结合起来。比如在他看来，现在网络就像个羌寨。人们会在“同温层”里面彼此取暖，但在里面很危险。你最好服从大家的意见，否则会成为大家恐惧外界的代罪羔羊——“毒药猫”或者“女巫”。而当打击“毒药猫”或者猎“女巫”运动兴起时，受害最多的往往是身边的人。

“真正受害最多的还是所谓近身的敌人：欧美媒体对恐攻的大幅报道，让大家注意到一下子这边死了二十个，那边死了十五个人。但大家可晓得，每天受宗教极端主义暴力死亡的穆斯林，圣战者心目中近旁或内部的敌人，都不止这些数字。所以我感觉到，其实可能跟羌族一样，圣战者将远方的敌人跟近身的敌人联系在一起。”王明珂说。

### **要不要保存祭山神之类的民族文化？**

**记者：你怎么看民族文化保存这件事？**

**王明珂：**有一些传统文化，它的确是在。文化其实是一种人类生态上的表现。人类从这点来讲，是很厉害。创造一种文化，让人们不用去思考，自然而然的产生一些行为。这些行为，也让相关的社会现实被肯定。

比如说羌族祭山神的文化。祭山神的时候，人们根本不知道为什么祭山神？但是每一年祭山神，不知不觉就强化了村寨地盘的概念。山神是地盘的保护神。那么，现在有什么必要祭山神？灾后人都搬到山底下来了，山上的资源是虫草，挖虫草谁管是谁的地盘？地盘的观念早就没有了。那么要不要保存山神文化？当然可以，但只作为一种过去的记忆。我们办一个羌族文化节，我们再来复制一下祭山神，可以凝聚大家。但是在生活实践里面祭山神，那就已经没有意义了。

**记者：可能很多人都知道“少数民族”这个说法，但是在你看来，“少数民族”这个提法好像本身就是有问题的，不应该称“少数”。能具体讲讲为什么吗？**

**王明珂：**其实关键不在“少数民族”这个词，而是它背后的概念。“少数民族”，或者是另外一个我们在台湾用的词——“原住民”。这两个词的内涵由主体人群建构，但都会变成被指称者（“少数民族”与“原住民”）自我认知的一部份。我们是谁？我们的文化是什么？我们的历史是什么？话语权掌握在主要族群手中，在这种情境之下，就会产生一些比较刻板印象的知识。

而在这种不对等的社会权力关系下，这些少数民族或者原住民会接受这种知识，认为这就是我们的文化与历史。可是，他们没有想到，其实在这种知识霸权之历史、文化建构下，他们永远处于边缘，属于少数。

我觉得应该鼓励“少数民族”自我界定，认识自身的文化，并认识文化的现实及动态意义。譬如说，认识自身的文化，但也知道那是过去的社会遗存。因而不见得要在生活里去实践它——何不跟与主体民族一样，将过去的传统文化放在历史博物馆中？

以羌族传统居住文化为例，村寨里面的那种房子，紧紧地聚在一起，窗子很小，又很少。那种文化绝对是在一个资源竞争非常激烈的年代里形成的，大家都觉得很紧张，对外界很防范，所以才会有那种居室建筑文化。文化背后其实是有一个人类生态的。但现在，这种人群相互防范、斗争的人类生态已经不存在了。现在大家都是骄傲的羌族。旁边，以前认为是“蛮子”是“烂汉人”的那些人，也都是羌族。当然就没有以前那种恐惧。那么，人们为什么还要住这种房子？只因为有人说：这是你们羌族的传统？这完全没有必要！

我觉得“原住民”与“少数民族”都经常被鼓励，保持他们的传统文化。因此，部份台湾原住民至今还在争取打猎的权利。争取的结果，台湾相关部门修改了一些法令，让原住民得以在某种条件下进行有限度的打猎。他们争取到的是什么？我认为，只是强化主体社会建构的原住民落后形象——以打猎为传统文化的民族。

你想想，原住民要渔猎到什么时候？现在自认为居于文明社会的文化人，几百年前或者一千年他的祖先也在打猎。可是，现在他们那些传统文化都放到博物馆里变成“他者”的文化传统了。为什么“原住民”的传统文化要在生活里面实践？这种传统文化实践，反而把自己边缘化了。

**记者：以所谓传统文化的名义强化了这种刻板印象，其实反而不利于“少数民族”的生存和发展。**

**王明珂：**对。民族认同可以被当作一种精神寄托。我还是觉得它对于我们非常重要。你在遇到挫折的时候，你在外面打拼的时候，或者受很多苦的时候，民族认同就像母亲一样，你在这里得到一种温暖。

但是，你不能把它当作唯一的身份，唯一的精神出口。很多我们做族群研究的学者，就是想揭露这种情况。其实我们不是在强调人们的族群身份，反而是告诉大家，你为什么会去强调自身的族群身份。如此，希望人们以后遇到经济挫折、社会挫折时，真正去面对自身的挫折，而不是在族群认同里发泄。

#### 如何用一個民族政策來應對這麼多不同人類生態中人們的問題？

**记者：**你怎么看中国的民族问题？因为我看材料的时候，觉得在你看来，中国的民族问题绝不是民族政策的问题。因为以民族为单位来分配资源本身就是不合理的。这会单纯地强化民族认同、更容易引起矛盾。

**王明珂：**对，我的看法一直是这样。有的人现在称赞清代对于四边有不同的族群政策，说它的手段好像还特别有弹性。它跟蒙古王公们建立婚姻关系，跟西藏宗教领袖建立宗教上的关系，对于南方与西南人群则是以土司代管，或用武力镇压。这种政策不见得是好的，我们现在不可能那样。清政府对许多地方事件的血腥镇压更不可取。但是，现在跟以前不一样的是，民族政策只有一个。清代为什么用不同的方式对付不同的周边民族？因为四边其实是不同的人群，他们的人类生态都不一样，所以他必须用不同的方式来应付四周的情况。

现在大家都变成“民族”以后，一个问题就是，如何用一個民族政策來應對這麼多不同人類生態中人們的問題？有时候当然会捉襟见肘。所以，民族政策之所以不能解决这里的问题，道理就在这里。因为民族政策必须是一体适用的，但每个地方的问题都不一样。所以为了应付每一个地方的人类生态差异，最简单的方式就是，先理解每一个人都有“国民”身份。在多民族组成的

当代国家中，每一个人除了其“民族”身份外，还有其“国民”身份。作为国民，穷困地区应该有穷困地区的补助，有特别的扶贫办法。为什么不从这个身份，来让一个人得到国家的帮助呢？

我觉得民族问题有的时候是一种刻板的知识造成的，如刻板的民族文化与宗教知识，让人觉得它们是“结构性的”或“神圣的”。因此什么事只要涉及文化、宗教便只能理解，但无法做什么。

我觉得还是需要从教育、从知识，尤其要从各民族知识分子来改变。人人都需要反思：在文化与宗教现象之下，这儿的基本问题到底是什么？国家对各地特殊情境更需要有深入认知。

早期的中共政权进入到西藏的时候，带着唯物主义的共产思想，发现那些牧民真可怜，过得这么穷还把相当大一部份的收入、财产捐到寺院里去。也就是将此视为一种剥削关系。但若考虑这儿的人类生态，以牧区来讲的话，再多的收入也没办法有太多的物质享受。而难测的自然变化与生命财产风险，让人们自然地转向在宗教上追求精神慰藉，以及经由寺院让个人的生活、生命风险降至最低。譬如，如果一个家庭失了牛羊濒于饿死的时候，可以得到寺院的收容或救济。最大利益的经济考虑在此没有太多意义，最小风险才是最主要考虑。那么，国家就必须想办法，怎么让老百姓感觉生命、生活有保障。至少最低的生活安全保障必须要得到维持。这样自然而然地，人们对宗教的态度与依赖可能会有根本的改变。

### “炎黄子孙”和“民族国家”是如何形成的？

**记者：**其实关于民族主义这个话题，国内很多人都会引用本尼迪克特·安德森《想象的共同体》一书里的理论，而认为所谓的中华民族、炎黄子孙等提法都是晚清建构的结果。我看资料说，你其实并不同意这种说法，认为其中存在很多问题，能具体讲讲吗？

**王明珂：**我不同意这种想法。从“炎黄子孙”这个概念来讲，我很早就用非常长的文章辩驳这个事情。至少从汉代开始，中原的人已有了“黄帝子孙”这样的历史记忆，此时以黄帝为共祖的人群便是一个族群，只是那个时候黄帝子孙的范围不太大，就只是贵胄家族而已。如果把各阶层的中国人当作一个金字塔的话，最底下是老百姓，最上面是皇帝跟贵族，那么刚开始能以家族记忆跟黄帝联上关系的就只有那些皇室的人，金字塔上端的一小群人。从魏晋南北朝开始，所有的士家大族的祖先也都可以连上黄帝了。再到唐代，可能中层的很多大家族也可以把它的家族连到黄帝，或炎帝。到了明清，有人认为已是家家有谱了，而所有的家谱都能上溯到黄帝或炎帝。最后到了民国时，变成每一个人——不是每一个家族——都是炎黄子孙了。

所以在中国人这个金字塔结构上，自古以来，由上而下，由核心而边缘，愈来愈多的人成为黄帝子孙或炎黄子孙。这是一个很长的过程，大家都去攀附祖先。最后黄帝成为所有中国汉人的祖先。这跟国族主义里面的个人主义有关系——黄帝变成了每一个汉人的祖先。这样的汉族难道是近代的发明？或者近代变化只是长期变迁的最后阶段？

我们从另外一点来讲，我不赞同他们的说法，是因为他们认为 nation（民族）跟 state（国家）加在一起的 nation state，国族国家（又称“民族国家”），是一种近代的新创造发明。我觉得这是不对的。近代国族了无新意：人类一直将族群（如民族、共祖部族）与政治组织（如国家、部落）结合在一起。

你想想看，我们知道族群是大家通过强调共同祖源来凝聚彼此的群体。为什么要凝聚？其实是为了共同的利益，人们结成一个族群。但从共同的利益这一点来讲，族群是一个空壳子。为了要保护和扩张大家的共同利益，一定需要一个政治组织。

譬如，同一个部落的人们称他们有共同祖先。也就是说，他们是一个族群，但它仍需要部落的政治组织来执行其现实意图。以早期华夏认同来讲，它在春秋到战国时慢慢形成。作为族群认同，华夏认同本身是空泛的，但等到它形成得差不多的时候，它的政治组织就出来了，这就是秦汉帝国。每个族群认同形成的时候，一定需要一个政治组织来执行它的意图。所以华夏认同形成，紧跟在后面的，就是秦汉统一帝国的出现。

**記者：**拉长历史视野看，其实都有这样的族群与政治组织结合的政治体。但近代以来，获取认同的方式不一样。安德森强调印刷之类的。

**王明珂：**一定需要有（这样的族群与政治组织结合的政治体）。（至于印刷术）其实我觉得，印刷术在国族主义（又称“民族主义”）发展中并不是一个绝对重要的因素。中国的印刷早就有了，至少在清代已经相当成熟，那为什么不比西方早一两百年出现民族主义呢？

其实我觉得安德森本末倒置了。国族的一个重要成份是其成员有共同的基本国族知识（common knowledge），因此是在国族主义下人们有此知识需求，才让 print capitalism，就是印刷资本，得以被广泛运用，以推广国族知识与概念。简单的讲，国族主义里面有个基本概念非常重要，就是国族成员有一种共性。此共性在于大家有一些共同的基本国族知识。这些共同的知识是什么？就是小学教科书中的那些基本历史、地理跟国家现实知识。

我在过去的文章中曾提到，在清末及民国初年，国族主义传到中国的时候，中国内地的知识分子到青海、西藏，接触到本地人，感觉十分惊讶。为何他们没听过孙中山、三民主义？不知道南京在哪？这些我们国族同胞怎么会那么没知识？！那种讶异，代表的意思是什么？在清代、唐代、汉代，中原人到吐蕃去，怎会期望本地人对朝廷对中国有多少知识？

那是在国族主义之下，国族成员的共性来自 common knowledge 的概念，才让人们对国族同胞的无知感到惊讶。而这种 common knowledge 的概念，才使得印刷业得到迫切需要，透过印刷工业把国族知识传播出去。这两者是连在一起的，而且是知识需求推动印刷资本并造成知识传播。

#### 网络世界会对我们的社会造成什么样的影响？

**記者：**现在的情况是，你之前也提到，网络这种沟通方式也会给人带来非常大的挑战。

**王明珂：**我正在思考，我们不同时代人的国族认同、族群认同究竟有何差别？或许沟通工具与形式是重要的切入点。

我以前研究的羌族村寨，同寨人的认同，靠的是日常面对面的往来沟通，产生情感、恐惧、我族意识跟他族意识。到了近代国族，我们是用什么样的沟通方式来产生国族认同？产生相关的爱与恨？这也就是前面提到的，透过国民教育、国民基本常识，建立想象的共同体以及民族之爱。那么，我们可以了解，今日网络其实完全颠覆了国族认同的沟通方式。

譬如说，我们过去讲的村寨认同的沟通方式是 face to face，今日人们也可以在网络上透过社群媒体与本民族的人 face to face 的沟通。可以用视频。也因此，说国族主义国家用印刷工业把一些基本知识传输给国民，福柯所讲的国家透过知识权力给人们的训诫与掌控。如今在网络上，所有这些都破灭了。一个人可以接收各种不同版本的历史说法，也可以接受各种版本的文化异说。所以，国家主导建构的知识，在网络传播里逐渐失去其权威性。

对我们更大的影响，来自我们每天从网络得到的信息，网络上人们所发的言论。我们每个人都是社会人。在一个公民社会，每个人都有其各种公私角色。也就是说，我知道自己在某种身份下，应说什么样的话。如我作为大学教授时之言行举止，便与我跟羌族朋友在一起的时候有些不一样。我们都知道自己的社会身份，所以我们所看到的一切，每一个人的表现都是依于他的身份所表现出来的。但网络把这个都破坏了。因为网络里，你的身份可以是隐藏的，一个大学教授可以在网络上发表很粗鲁、激进的言论。许多这样隐藏社会身份背景所发的言论信息，都变成了社会表征，如此会塑造成什么样的社会呢？这是一个很大的问题，值得我们去思考。

（再）譬如，今日海峡两岸的年轻人常提及网络原住民，或数字原住民。……他们说 90 后出生的小孩子，从小就在网络世界里面长大，他们比较能够接受多元的看法，做独立思考。其实我觉得，这个说法本身就是很有问题：将人分为老居民与外来者，这原来就是很不理性的霸权运作。

更重要的，反而是经常沉浸在网络世界中的人，容易去服从权威。再说，安德森所讲的国族想象共同体，敌人也是在想象中。在美国，或者在俄国，不是像过去羌族的村寨生活，走出村寨就被下游的人骂作蛮子，敌人就在身边。

可是现在不一样了。现在在网络世界里，人们似乎又回到了村寨认同下的人际互动。因为敌人透过网络就在你身边，他可以直接骂你。所以在网络世界里，大家为了保护自己，又缩在一个个小社群团体里，我称之为“网络村寨”。也就是说，人们感到最安全的办法便是进入跟你想法一样的那些人的网络社群里：在其中也要小心，服从主流意见，免得被霸凌。我怀疑如此能增进人类的和谐与理性。

所以我是觉得，网络世界会对我们的社会造成什么样的影响？我们都没有好好地去思考。我觉得这个问题牵扯到很多的学科。为什么昨天我抛出这个议题？其实我只是抛出一个议题而已。我没有办法完全地解决这个问题。

### **ISIS 的问题，可以让我们思考些什么问题？**

**记者：**现在全世界人都比较关心 ISIS 的问题，但可能大多数中国人都对这个问题缺乏了解。作为一个研究族群的人类学家，你有一些什么想法？

**王明珂：**我现在是很关注这个问题，但是我对此的了解还是非常有限。譬如，移民跟 ISIS 之间关系的问题便很复杂，我们简单地从几个方面来看。

第一，它背后有很长的历史渊源，而且现在一些“受害者”国家，如英国、法国、德国等。这些国家多少都背负一些历史责任。……这些中东、北非国家的国界线常常是一条直直的线。为何如此？其实这些地方原来界线分明的国家概念并不普遍。历史上多部落或部落联盟，边界是在权力斗争中飘动的。……可是到后来，简单地讲，经过了两次世界大战，欧洲的殖民帝国把力量伸到这边来。二次大战结束以后，他们退出这些地方的时候，鼓励其殖民地的老百姓成立自己的国家。事实上是，希望此新国家与其殖民母国保持密切的政治、经济关系。因此以另一种面貌持续其帝国主义霸权。如此自然就牵扯到各欧洲国家的利益了。……结果这些中东、北非国家的国界就在一些法国、英国官员的谈判折冲下，在地图上拿一张尺就画出来了。这些国家无尽的战争、饥馑、种族、宗教冲突，多少都与这些人人为国界有关。因为国界破坏了当地原有的教派、种族的边界，以及人追求安全的流动性。

当然 ISIS 有其政治、宗教理想。……回教兴起及所有早期传布的地方，部落主义非常兴盛。简单讲，大家各划地盘，守住肥美的绿洲，不许他人侵犯。我觉得阿拉伯帝国最了不起的地方就是，期望打破这种部落主义造成的人群资源边界。……最主要的长程贸易掌握在他们（指阿拉伯人）手上，利用商业贸易与政治打破各部落边界，利用富人分享财富给穷人建立一个理想国度。但最后是不是能达成此理想，只要看看伊斯兰世界的贫富悬殊就知道了：部落主义是否能全然消除？看看这些地方的政治分歧与宗教教派分歧。其现实也一目了然。

ISIS 的理想也是一样，打破西方国家建立的本地国家边界，建立共享的哈里发国。但是它的手段，谁都不会赞成。这一类的伊斯兰运动，就是萨拉菲主义（Salafism），中国大陆好像翻译成“原教旨主义”，强调的是恢复到最纯净的伊斯兰教早期领袖所宣扬的教旨。他们认为那才是最纯净的，正确的伊斯兰教义。

现在这种全球性萨拉菲主义，一部份是由沙特阿拉伯推广的，里面继承了比萨拉菲主义更早的信仰忠诚与拒斥异端理念，以及相关的反十叶派（又称“什叶派”）思想。另有一些或许更激进的，将改革矛头伸向国家政权（如沙特阿拉伯及伊拉克等国之统治集团），使得情况更复杂。虽然许多团体以暴力手段从事圣战，都宣称是为了要以原汁原味的伊斯兰教旨拯救危亡，但是就算是在萨拉菲团体里面，很多人也不赞成以恐怖暴力施于无辜者来达到目的，觉得这违反教义。

其实有时候，对一些概念、行为，不宜去指责整个伊斯兰教：伊斯兰教内部本身有很多对这些行为的指责、检讨、辩论。但是没办法，因为整个世界主流意见几乎都被西方媒体占据，我们

很难知道伊斯兰教内部的多元意见，及其传承与彼此分合。所以让全球都有一个观念，好像所有的伊斯兰教都是这样的。就拿伊斯兰圣战（jihad）的概念来讲，很多的伊斯兰学者说，此概念事实上指的不一定是去打仗，其实就是奋斗的意思。

**提问：你也提到，其实像这种极端主义或者原教旨主义的最多的受害者恰恰是邻人。**

**王明珂：**这个就是我为何关心此议题。其实我现在从事的，是延续我过去对羌族“毒药猫”传说的研究，以此讨论人类的集体恐惧、猜疑与暴力。到底恐惧什么？为什么猜疑？到了最后，为何找一个身边的人（如羌族的毒药猫，或欧美的女巫）当作代罪羔羊。这一类现象，在人类历史文献最丰富、最引人注意的，就是欧洲中古末至近代初期的猎女巫风潮。为什么人们会把自己村落里或城里少部分的女性当作女巫来烧死？我想从这些角度与案例，去思考我们当前社会所面临的这种现象。

简单的讲，其实我们人类常常分不清楚内在敌人和外在敌人。如在那些从事圣战的团体中，如基地组织（Al-Qaeda）等等，那些各派领袖们经常争辩，圣战的主要对象到底是近的敌人或是远方的敌人。那个意思是说，我们到底是要对付美国、法国，在西方资本主义异教徒那儿搞一些恐怖活动，让他们也生活在恐怖之中。或者是，我们首先要对付的是身边这些不纯净的、受西方政治、文化污染的穆斯林？最后，真正受害最多的还是所谓近身的敌人：欧美媒体对恐攻的大幅报道，让大家注意到一下子这边死了二十个，那边死了十五个人。但大家可晓得，每天受宗教极端主义暴力死亡的穆斯林，圣战者心目中近旁或内部的敌人，都不止这些数字。

所以我感觉到，其实可能跟羌族一样，圣战者将远方的敌人跟近身的敌人联系在一起。也就是说，他们越恨美国、法国，就越恨旁边受到西方文化影响的穆斯林，越讨厌身边这些“不纯净”的穆斯林，就越恨美国、法国。

**我们不能让“历史”把我们当作木偶**

**记者：在方法论层次上，你非常强调“反思性”的重要。能不能具体讲讲，为什么如此强调这种反思性？**

**王明珂：**其实“大中国主义”或“西方中心主义”下的历史观，都是缺乏反思性的。我们以中国民族及其历史作例子，由解构性知识与反思性知识之别谈起。许多西方学者站在怀疑中国民族及其历史之真实性角度，解构中国民族史，称那民族史是近代建构，因此中国民族及少数民族都是近代建构。

我的观点是，站在反思性知识角度，首先，我们应承认近代中国国族有一个建构过程，但这近代建构只是长程东亚人类生态变迁的一部份——我们需检讨的是，在这长期人类生态变迁中，近代的变化是朝着较好的人类生态或是更坏的方向发展。从人类生态角度来讲，无疑现在比过去好很多，虽然未尽完美。五十六民族都在一起，长城外的部族不会因资源不足而攻打长城，变成了国族的一分子，这不是很好。在南方与西南，没有对“蛮子”的歧视与对“蛮夷之乱”的血腥武力镇压，这更是一种进步。那么，我们何不承认有这么一个近代建构过程呢？

但同时，反思性知识强调对过去的批评与反思，如此才能“觉昨日之非”。譬如，不宜再去讲“我的祖先打败你的祖先”那种历史，不宜再提“驱除鞑虏”或指责单于攻打长城的那些历史。反而，我们要把“北方游牧部族攻打长城”置于人类生态及长程历史中来思考。也就是说，这些史事背后的人类生态是人类生存资源的不平均，因此北方部族有突破资源界线的努力；也因为这些所有的努力，才造就了今天“长城”变成国际观光景点，而非过去的战争防御与资源垄断工具。

所以说，感谢所有这一类的努力，包括单于攻打长城，让长城终于慢慢地瓦解。间接地，似乎还要感谢那些晋商的贪婪，他们跨越长城把资本主义带到外面去，腐化了那些蒙古社会上层，让长城内外成为同样的资本主义世界，让后来的社会主义思想与行动在长城内外都有滋长温床。

这些都需要些反思性地了解。而我相信，一种新的长城史知识，以及此知识所造成的现实变革，可以让所有蒙古族人成为骄傲的蒙古人与中国人。

**记者：普通人可能最关心如何培养这种反思性？**

**王明珂：**最简单的反思性就是从人类生态角度去思考。不要只讲大国崛起或汉唐盛世，每个人问问看，自己除了在一个大国中觉得很光荣，生活有没有更好？司法是不是能保障人民的社会公平、正义？资源分配是不是很公正？走在街上是不是很安全？如果这一切都很好，那么大家便以国家为荣，就这么简单。如果你过得并不好，但仍觉得以作为大国国民为荣，那么就值得反思，自己为何如此？哪些知识让我们麻醉自己，谁或哪些团体在创造及推行这些知识？反思性是对自身处境的一种觉醒，认识到自身的现实处境，而开始怀疑造成自身认知的普遍知识与知识权力。

**提问：作为一个历史人类学家，你觉得年轻人对历史应该有一个什么样的态度？**

**王明珂：**我是觉得，如果是那种刻板历史，的确跟大家没什么关系。一千年前发生的事情，或者两千年发生的事情，与当代人有什么关系？

但是我所关心的历史，真的是“有关系”的历史。为什么？很简单一个道理。所有的被人们记录、重述的历史都是一种社会记忆，social memory，而且所有的 memory 都控制我们的行动。这就如电脑的运作，因为它有内建程序（program）在里面，它有一些系统在里面。

其实对于我们个人来讲，社会给予的历史知识就是一种社会内建程序。We are what we remember。我们之所以这样行动，是因为你脑子里面记得一些事情，记得你是某一个家族的人，记得你是某一个民族的人，所以你会为你的家族、民族光荣去做一些事情。

所以对我们每一个人，历史跟现实都有这样的一个联结。这就是为什么我要去强调反思历史。因为我们不能让“历史”把我们当作木偶，好像有人操纵历史，就像操纵一些线，把大家拉着行动，如同木偶一样。反思性历史研究，便是要人们能见着那些线以及操纵线的人，了解自身在现实社会及在历史长河中的处境与地位，因此得以行动来让现实更美好。

## 【论 文】

### 西藏企业藏族员工职业进步状况再探

王凡妹<sup>1</sup>

**摘要：**本文以西藏中小型民营企业实地调研成果为基础，用草根理论构建藏族员工职业进步路径理论模型，深度诠释藏族员工在西藏企业内的职业进步状况。该理论模型由三个层次组成：核心故事层包括人力资本、社会资本等范畴，以理论编码“被接受的过程”将这些范畴相互连接，同时受到微观情境层（企业情境）与宏观情境层（区域差异与政府政策）的影响，其中企业情境的中介作用至关重要。文章重点解读了藏族与汉族员工之间、以及藏族员工之间在职业进步状况方面的差异性，并阐释了其中的理论发现与实践意义。本研究有助于种族与族群研究者们深入了解在中国特定情境下少数民族群成员的职业相关问题，提供了新的视角，扩充了新的研究领域。

**关键词：**藏族员工；职业进步；草根理论；族群差异性

近年来，在中国较为严峻的就业形势下，少数民族地区少数民族群成员的就业问题日渐突出。这应当引起关注，因其既影响少数民族群社会经济地位的提升，更影响少数民族地区的社会稳定（马戎，2012: 243）。国内学者普遍认为，地方政府在解决这一问题上可以扮演重要角色。学者们的关

<sup>1</sup> 作者为北京大学社会学博士，北京科技大学东凌经济管理学院讲师，中央财经大学海外发展研究中心研究员，2017-2018 年度哈佛大学费正清中国研究中心访问学者。



注重点在于如何帮助少数民族成员进入劳动力市场（如琼达，次旦欧珠&次卓嘎，2013；黄菊英，图登克珠&周晓阳，2014；赵晓芳，2009）等，但针对少数民族员工进入劳动力市场后职业发展与进步状况的研究却不多。

本研究以西藏中型（≥300名雇员）及小型（≤300名雇员<sup>1</sup>）民营企业为例，探究藏族员工的职业进步（career advancement）状况，希冀通过这项研究，找到影响其职业进步的关键性因素，以更有针对性地帮助其克服各种障碍，实现职业生涯的可持续发展。

## 一、文献综述

职业可以被定义为“某一个体工作经历的演变轨迹”（Arthur, 2008）。作为职业研究者最关注的话题之一（Harris, Pattie & McMahan, 2015），职业进步是指“对某位员工职业移动（career movement）的客观评价，这一评价通过等级晋升（hierarchical advancement）或水平流动（horizontal mobility）来实现（Carmeli, Shalom & Weisberg, 2007）。”职业进步同时受到个体与组织因素的影响（Nabi, 2000）。

迄今为止，针对少数民族地区民营企业少数民族成员职业进步状况的研究，在国内学术界基本处于空白状态<sup>2</sup>。2012年，杨涛调研西藏三家旅游企业藏族员工的职业状况发现，尽管藏族员工在企业员工中占比较大，但主要集中在底层岗位上，在管理岗位上的占比远低于汉族员工。他从企业所处的宏观环境分析了这一现象，但未对企业内部进行微观研究。

相比之下，国外学者在这一问题上的研究成果较多。有研究指出，种族或族群因素并不会严重影响少数群体的职业进步状况（Sheridan, Slocum & Buda, 1997; Butt, Lin & Manning, 2012），甚至受政府优惠政策的影响，少数群体成员在组织内的晋升机会还会超过多数群体成员（Shenhav, 1992; Nkomo & Cox, 1990）。但大多数研究表明，少数群体成员的职业进步状况不如主流群体成员，种族或族群身份是造成差异的因素之一（如 James, 2000; Barrett, Cervero & Johnson-Bailey, 2004; Smith, 2005）。

通常说来，国外研究者倾向于从“非基于种族”（non-race based）或“基于种族”（race-based）方面来分析职业进步状况的族群差异性（James, 2000）。“非基于种族”的解释往往与人力资本和社会资本有关。人力资本是指“个体的知识、信息、思想、技术与健康”（Becker, 2002），可以通过个人在教育与培训上投资（Becker, 2009: 17）以及增加职场工作经验来得到提升（Harris et al., 2015）。在劳动力竞争市场上，个体在人力资本投资方面的差异性会强烈影响其薪资收入与所分配到的特定岗位（James, 2000）。种族因素也会通过人力资本变量间接地影响少数民族的晋升（ibid）。如，Trejo（1997）发现，与非西班牙语裔白人相比，墨西哥裔美国人因工作经验较少、英语能力匮乏、受教育水平较低而薪资较低。种族因素还会与人力资本结合在一起，影响少数群体的职业进步。如 Morrison 与 Glinow（1990）发现，受到种族偏见或歧视的影响，人力资本的投资给少数民族带来的回报要低于多数族群。

在基于种族的解释方面，Johnson（1986）与 Barrett 等人（2004）均证实，以“更少公开的”和“更加巧妙的”方式为特征的“隐蔽的（covert）”种族主义逐步取代了先前“公然的（overt）”种族主义，仍然阻碍着黑人专业人士的职业进步。另有研究表明，亚裔或西班牙语裔美国人也在工作场所感受到种族歧视（如 Fouad, Kantamneni, Smothers, Chen, Fitzpatrick & Terry, 2008; Kameny, Derosier, Taylor, Mcmillen, Knowles & Pifer, 2014）。此外，个体所遭到的刻板印象或种族偏见（如 Barrett et al., 2004; Carton & Rosette, 2011）或组织的制度性障碍（如与晋升和终身职位相关的政策和实践）（Kameny et al., 2014）均会阻碍少数民族成员的向上流动。

<sup>1</sup> 分类标准请参见工业和信息化部、国家统计局、国家发展和改革委员会、财政部联合发布的“中小企业划型标准规定”，取自[http://www.mof.gov.cn/zhengwuxinxi/zhengcefabu/201107/t20110704\\_570692.htm](http://www.mof.gov.cn/zhengwuxinxi/zhengcefabu/201107/t20110704_570692.htm)。

<sup>2</sup> 在本研究中，笔者重新梳理、分析与诠释先前发表的论文（王凡妹，2014 & 2016）数据，并增加部分数据，与前述成果的重合度不超过 10%。

社会资本方面的差异也会造成职业进步状况的族群差异性。在组织内部，社会资本资源——指某人与其同事、下属与上司之关系网络的特质（qualities）（James, 2000）——通常在晋升中起到关键作用。如，候选人能够通过组织内的政治与社会网络，既获得晋升机会相关信息，也能在竞争过程中获得支持（Nkomo et al., 1990; Combs, 2003）。研究发现，少数族群成员在获得与理解政治技术方面不如多数族群成员（Ferris, Frink & Galang, 1993），并且因类同性（homophily）——指“身份（identity）或组织成员资格（affiliation）方面类似的个体之间交往的程度”（Ibarra, 1993）——导致其网络资源受限。研究发现，与异种族或族群成员相比，同种族或族群成员相互之间形成关系的可能性更大（James, 2000）。少数群体的职业进步也会因其拥有较少的基于“身份-群体资格类同性”的“与之类似的他人”（Ibarra, 1993）而受限。这一点，已在少数族群员工与其上司（Lefkowitz, 1994; Cianni & Romberger, 1995）、导师（Dreher & Cox, 1996; Barrett et al., 2004）以及晋升评审团成员的关系研究中得到了证实（Powell & Butterfield, 1997）。

除前述研究外，还有研究者将研究范畴从个体的人力资本扩大到其所属族群的文化背景及其所处的社会与政治背景，力图勾勒出更加复杂和全面的图景（Gomez, Fassinger, Prosser, Cooke, Mejia, & Luna, 2001; Richie & Fassinger, 1997）。然而，国外研究大多在欧美情境下进行（如 Stanley, 2009; Wyatt & Silvester, 2015），其成果难以套用在社会、政治、经济和族群背景迥然相异的中国。本研究将有助于种族与族群研究者们深入了解在中国特定情境下的少数族群成员的职业相关问题，以期提供新的视角，洞见新的领域。

## 二、研究方法

由于在中国鲜有关于少数族群职业问题的研究，无现成的理论可以遵循，因此本研究拟通过分析丰富、详实与令人信服的资料来寻求新的建构（new constructs）以及提示性模型（suggestive model）（Edmondson & McManus, 2007）。本研究选用 Glaser 和 Straus（1967: 1）提出的“草根理论（grounded theory）”，将搜集的定性资料与新提示性理论（suggestive theory）相关联（Edmondson et al., 2007）。近年来，草根理论方式已成为管理研究领域最常用的定性研究方法（Bluhm, Harman, Lee & Mitchell, 2011），也是职业相关研究的主要方法之一（Blustein, Kenna, Murphy, Devoy & Dewine, 2005）。此方式在定性资料的搜集、分析与总结方面有鲜明特征，能有助于形成“概念之间的良好整合”（Corbin & Strauss, 1990: 5），同时也强调生成（generate）并详细阐释清晰的理论（Strauss, 1987）。

### 研究地点

西藏是我国典型的少数民族聚居区：2010年，藏族人口在全区人口中的占比高达90.48%（西藏自治区第六次全国人口普查领导小组办公室，西藏自治区统计局&国家统计局西藏调查总队，2012: 70）。笔者于2013年7月至9月赴藏，进入4家<sup>1</sup>中小型民营企业进行实地调研，即A集团总部及其下辖A-1公司（独立法人）、B集团总部及下属B-1公司（独立法人）、C公司和D公司，这些企业均位于S市及其下辖的S-1和S-2县，共搜集样本43个。2014年7月到2015年6月，笔者又陆续以电话访谈5人与面谈4人的形式补充了样本，他们是笔者首次入藏时出差在外或临时休假的关键信息提供者（Bluhm et al., 2011）（如人力资源经理或藏族管理者）。

笔者之所以选择这些企业，是考虑到相对于国有企业而言，民营企业受到的政府干预较少，更能反映藏族在自由竞争的劳动力市场上的状况。在这些企业中，A集团规模最大，在西藏有雇员约500人，其中A-1公司约120人<sup>2</sup>，B集团的雇员总数不超过200人，B-1公司与C、D公司一样，雇员总数均未过百。A、B集团的所有者为藏族，而C、D公司为内地<sup>3</sup>入藏开办企业的汉

<sup>1</sup> 笔者实际调研了7家企业，其中3家企业尽管显示出与本文所提及之企业类似的人力资源分布特征，但因受访者样本过少而未纳入数据分析。

<sup>2</sup> A集团在内地及西藏的雇员总数约1800人，但内地以销售业务为主，不从事生产加工业务。

<sup>3</sup> 考虑到本研究中受访者的语言习惯，本文均用“内地”指代“中东部地区”。

族人所有。这些企业均为利用西藏特殊资源禀赋的自产自销企业，其中 A-1 公司属农林产品加工业，主打油类产品和林下资源产品；B-1 公司属香品纸品业，主打产品为藏香；C 公司属特色饮品制造业，主打产品为青稞酒系列；D 公司属现代纺织业，主打产品为羊毛羊绒制品。

### 受访者情况

在所调研的企业中，只有 A 集团总部和 A-1 公司提供了详细的人员名单，其余 3 家企业的人力资源状况是通过企业高层管理者的访谈获得。为方便诠释数据，笔者根据各企业内部的岗位职级，同时结合各职级相应的薪资水平，将所有职级划分成 5 类，从高到低（除老板外）依次为：高层管理者【简称“高管”】、中高层管理者或高级技术类人员<sup>1</sup>、中层管理者或中级技术类人员、低层管理者或初级技术类人员、以及普通员工，包括普通一线生产操作工人（简称“工人”）、门卫、保安、接待等后勤人员。

在调研中，笔者结合企业的人力资源分布状况与样本的可获得性，实施目标式抽样，并辅以滚雪球抽样法。研究共完成访谈个案 54 个，包括 52 名企业人员及 2 名 S-1 县的政府官员。企业被访者基本信息请见表 1。

表 1：企业被访者基本信息统计<sup>a</sup>

	样本特征	藏族	汉族	频数（人）	比例（%）
所属企业	A 集团总部	7	4	11	21.2
	A-1 公司	11	2	13	25.0
	B 集团及 B-1 公司	7	6	13	25.0
	C 公司	3	6	9	17.3
	D 公司	2	4	6	11.5
性别	男性	21	14	35	67.3
	女性	9	8	17	32.7
年龄分布	≤ 19 岁	-	1	1	1.9
	20~29 岁	7	7	14	26.9
	30~39 岁	17	5	22	42.3
	40~49 岁	3	6	9	17.3
	50~59 岁	3	3	6	11.5
受教育程度	没受过正式教育/小学未毕业	7	-	7	13.5
	小学毕业	3	-	3	5.8
	初中毕业	3	2	5	9.6
	中专/高中毕业	10	3	13	25.0
	大专（函授）	4	-	4	7.7
	大专（全日制）	1	5	6	11.5
	本科（全日制）	1	12	13	25.0
研究生及以上	1	-	1	1.9	
职位层级	普通工人	4	-	4	7.7
	低层管理者/初级技术类人员	14	7	21	40.4
	中层管理者/中级技术类人员	6	2	8	15.4
	中高层管理者/高级技术类人员	1	3	4	7.7
	高层管理者	4	8	12	23.1
	老板	1	2	3	5.8
总计				52	100.0

a.表中未列入政府 2 名工作人员。

### 数据收集方式

本研究主要选用半结构化深度访谈法搜集数据，辅之以实地观察法、文本分析法与问卷调查法。笔者在广泛的文献回顾（Richie et al., 1997; Gomez, et al., 2001; Fouad, et al. 2008）后形成访谈提纲初稿，并随着调研的深入不断补充、细化与调整。

<sup>1</sup> 本文中“技术类人员”是指“财务类”、“营销类”、“技术类”与“行政类”人员。

访谈提纲初稿涵盖以下有关被访者的问题：1-进入企业前的工作和/或学习经历；2-职业选择，包括何时及如何进入企业；3-进入企业后的职业发展状况，包括如何适应组织环境、何种因素影响其步入当前职位等；4-工作中所获之支持与所遇之障碍，包括人力资本的提升、社会网络的打造及工作情境的族群分布状况等；5-职业进步的外部影响，如家庭或外部网络等；6-职业期望，包括原先与现在的职业期望；7-其他被访者所提及的职业相关信息。笔者在具体访谈时还针对不同的个体适度调整提纲，以获取充分信息。

### 资料搜集过程

本研究中，笔者独立完成所有的资料搜集、整理与分析工作。在实地调研中，除 C 公司是靠 S-1 县政府有关部门介绍才得以进入以外，其余 3 家企业靠的是私人朋友介绍。

正式访谈地点选定在各公司安排的单独房间，以确保访谈内容的私密性。每位受访者的访谈时间约为 60~90 分钟。访谈内容经被访者许可后被录音，之后整理成逐字稿。如果被访者拒绝录音，笔者会在访谈时做笔记，并在访谈结束后的第一时间内补充与整理。本研究有 48 个访谈用汉语完成，4 个访谈是在一名翻译的帮助下用藏语完成<sup>1</sup>。为了打破定性资料在搜集过程中的潜在障碍（potential obtrusiveness），努力与对方建立起信任感（Lee, Mitchell & Sablynski, 1999），笔者在访谈时向被访者介绍自己为大学教师，以聊天方式切入主题，旨在打消被访者顾虑，使其在放松的状态下诉说真实情况，表达切身感受。另有部分资料是笔者利用员工的午餐与晚餐时间，通过与员工闲聊的方式补充。

笔者还在两种情况下补充了资料：一是在各家企业正式访谈之前，提前搜集有关企业背景、经营状况、组织文化、人员状况、人力资源规章制度等方面的文本资料；二是当被访者之间的信息相互矛盾或存在不确定因素时，笔者会搜集文本资料进行评判。总之，实地调研整理搜集的逐字稿、访谈笔记与观察记录约 60 万字，为后期的数据分析打下了基础。

### 数据分析

编码是草根理论方式最重要也是最基本的程序。为了获得足够的实质性编码（substantive codes），也为了补偿因未能使用全版本（full version）而使用简版本（abbreviated version）草根理论方式所造成的不足（Willig, 2013），笔者使用逐行编码方式。编码工作由笔者借助 QSR NVivo 10 软件完成，步骤如下：

第一阶段是开放式编码。笔者反复阅读逐字稿与笔录，将文本资料“打破”成小的“文本片段”（如单词、短语或句子），生成实质性编码（如身先士卒、努力工作、勤奋工作），并提升成概念。在编码过程中，笔者不断比较所生成的概念之间的类同性与差异性，将其整合为低水平范畴（low-level categories）和描述性范畴<sup>2</sup>（descriptive categories）（如，概念下属的服从性与下属的遵从性被归为管理能力），并继续生成更高水平的分析性范畴（analytic categories）（如，管理能力能被进一步整合到人的能力）。笔者还为所有识别出来的范畴和亚范畴（subcategory）确定了属性（property）<sup>3</sup>与维度（dimension）<sup>4</sup>（Strauss & Corbin, 1998: 101）。如，亚范畴心理压力的属性之一是心理约束，其维度是从几乎无/没有约束到重度约束的连续统，被访者的心理状况能够被放在这一连续统的不同位置上。在编码过程中，笔者还不断比较和分析初始编码与新编码，逐渐确定了关键范畴（key categories）。

在开放式编码之后究竟应该采用何种步骤，草根理论家们是有分歧的。Strauss 与 Corbin（1998）主张，开放式编码之后依次是主轴式编码（axial coding）与选择式编码（selective coding）。但也有学者指出，如果研究者在主轴式编码阶段就使用编码范式（coding paradigm）建立起范畴之间的关联性（Urquhart, 2013: 25），就等于在选择式编码前预先设定了特定建构之间的相关性，

<sup>1</sup> 笔者初期调研时，已经注意到部分藏族基层员工无法用汉语交流，聘请了 2 名藏族做翻译，结果发现效果欠佳，于是被迫调整计划，减少不懂汉语的藏族被访者。

<sup>2</sup> 正文中的范畴与亚范畴均用斜体字表示。

<sup>3</sup> 属性是指某一范畴的特征（Strauss & Corbin, 1998: 101）。

<sup>4</sup> 维度是指某一范畴之属性的连续统（Strauss et al., 1998:101）。

而这种相关性本应源自资料自身 (Willig, 2013: 73)。因此, 笔者选择遵循 Glaser (1992) 的建议, 跳过主轴式编码, 直接进入选择性编码阶段。

在下一阶段, 笔者在删掉与关键范畴关联性极低的少量范畴及亚范畴之后, 进入理论创建的关键性步骤——理论编码 (theoretical coding)。期间笔者不断比较分析范畴之间的关系与撰写备忘录 (memo) (Hernandez, 2009)——书写备忘录过程实际上起始于开放式编码阶段——旨在呈现出“范畴和/或其属性之间的关联性假设, 并将这些关联性与其他范畴群整合在一起, 进而形成理论” (Glaser & Holton, 2004), 最终在数个已识别的理论编码中确定了最后的理论编码 (theoretical code) (Hernandez, 2009)。

### 三、研究结果

在现有国际研究中, 少数民族成员通常是组织内真正的少数 (占比较小), 并且, 研究者们倾向于将具有类似特征 (如年龄、性别、教育程度、技术、职级等) 的少数群体与多数群体对比, 以期识别职业进步状况方面的族群差异影响因素 (如 Wyatt et al., 2015)。然而, 本研究中的企业则呈现出如下独特的人力资源族群分布状况:

一是各企业员工在工作分类方面存在着明显的族群差异。尽管藏族员工在数目上是各企业员工的主体, 但主要集中在中层及以下管理者岗位, 而基层一线员工几乎全是藏族。相比之下, 汉族 (几乎全部来自内地) 主要占据着中高层及以上管理岗位或中高层技术类岗位。也就是说, 藏族员工在企业较高职级中呈现出不成比例的低代表性现象。

二是各企业员工职业进步路径呈现出鲜明的族群特征。如图 1 所示, 在所调研企业中, 员工遵循三条路径进步: 路径 1 是生产部门员工发展通道 (如, 基层操作工人→班组长→车间副主任/主任→生产厂长/副厂长); 路径 2 是非生产部门员工发展通道 (如, 普通员工→初级化验室人员→化验室主任); 路径 3 适用于技术类人员的发展。员工通过路径 1 和 2 可继续晋升到中高层管理者岗位 (如分厂副总); 中高层管理者与高级技术类人员能继续晋升到高层管理者 (如 A 集团副总)。

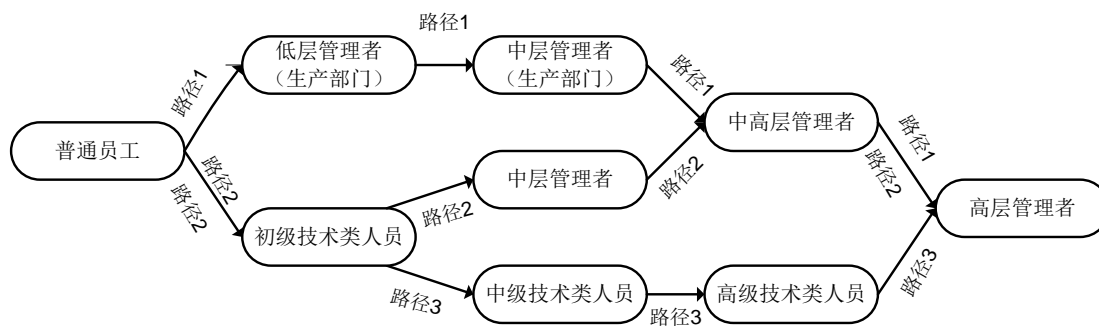


图 1: 企业员工职业进步路径图

调研发现, 藏族员工大多沿着路径 1 发展, 其中极少数能继续晋升到中高层或以上管理岗位; 路径 2 以汉族居多; 路径 3 则全是汉族。值得一提的是, 几乎所有沿着路径 1 发展的藏族低层或中层管理者是从企业内部的普通一线工人岗位做起, 鲜有直接外聘为管理者的; 但沿着路径 2 和 3 发展的员工绝大多数受聘时至少是初级技术类岗位, 其中一部分人进入企业后从未经历过换岗或晋升【称作“外聘者一类”】; 另一部分曾经在企业内有换岗或晋升经历【称作“外聘者二类”】。为方便诠释, 笔者将路径 1 中的藏族称作“藏族一类” (17 人), 将藏族的外聘者一类与二类合称作“藏族二类” (10 人)。此外, 受访企业中只有 A 集团与 B 集团有藏族高管, 他们是同老板一起创业者 (只有 1 人除外), 未遵循图中任何一条职业发展路径。

## 理论模型概述

为诠释藏族员工的职业进步状况，笔者构建了藏族员工职业进步路径理论模型（图 2）。该模型的中心为核心故事层（core story），是从个体层面进行诠释，包括人力资本（实际的、被识别的及被认可的）、人的能力（实际的、被识别的及被认可的）、工作态度与社会资本这些主要范畴，范畴之间按照理论编码“被接受的过程”相互连接。核心层外为两个情境层（contextual layers）：内层是微观情境层“企业情境”；外层是宏观情境层，包括“区域差异”与“政府政策”。

为表述方便，在研究结果部分，词语“绝大多数”是指所提及群体数目的 85% 及以上，“大多数”“通常”“往往”“众多”是指 70%-84%；“一些”“若干”是指 40-69%；“少数”是指 39% 及以下——如，“少数藏族管理者”是指“39% 及以下的藏族各级被访者”。此外，字母 H 代表汉族，T 代表藏族——如，H19 是指第 19 位汉族被访者。

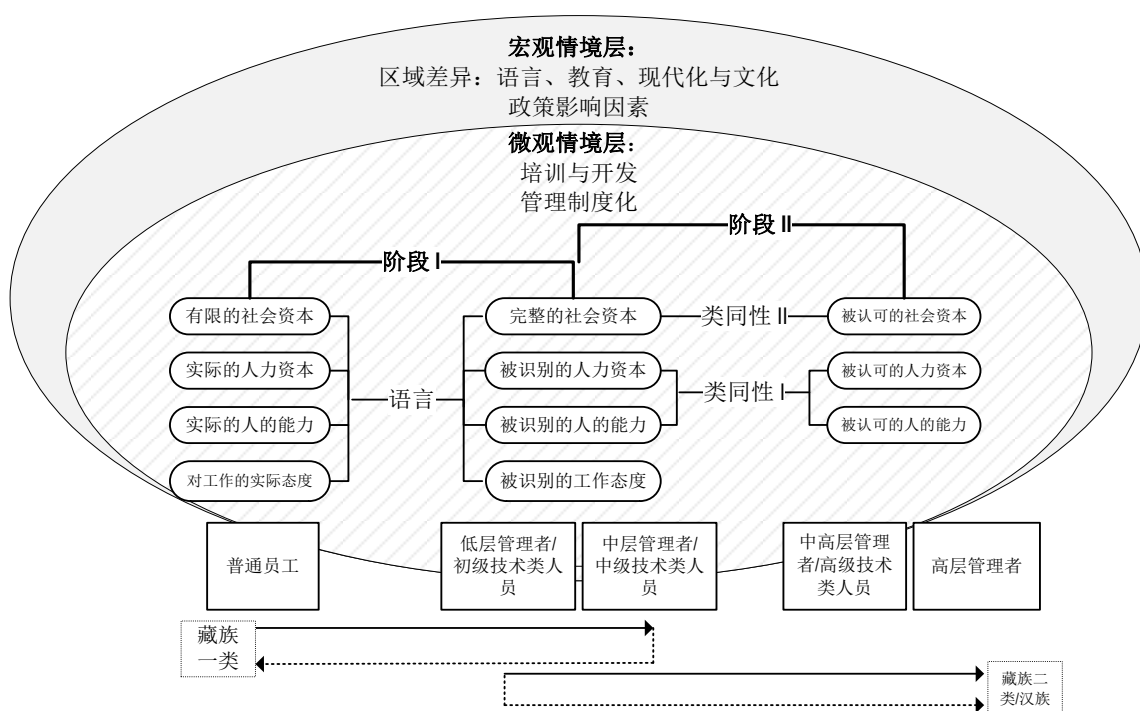


图 2：藏族员工职业进步路径理论模型

注：图中实线的起点与终点分别指某位员工入职时的职级与目前所在的职位，虚线的箭头指向企业外部，是指一位员工可能在线上任一时刻上离职。

## 核心故事

模型显示，藏族一类在职业进步过程中会遭遇“天花板效应”，但藏族二类与汉族不会。该现象可以分两阶段来解读：第一阶段，分析生产部门的工人如何才能成长为管理者；第二阶段，分析企业雇佣和/或晋升外聘者一类或二类的条件，进而剖析藏族一类缘何遭遇“天花板效应”。笔者还将进一步确定主要范畴之间的关系，以期清晰而系统地阐明核心理论。

### 第一阶段：个体层面的主要范畴

第一阶段涉及的主要范畴包括人力资本、人的能力、工作态度与社会资本；人力资本的亚范畴包括语言熟练度、受教育程度、业务水平与资历（见表 2）。

表 2： 阶段 I 的主要范畴

范畴	亚范畴	属性	维度*
人力资本	语言熟练度	双语口语	流利度 几乎不或不流利→非常流利
		书面汉语	发音标准度 不标准→标准 内容正确性 不正确→正确 内容复杂性 简单→复杂
	受教育程度	学历	受教育年限 低(≤小学)→高(≥高中或中专)
	业务水平	专业技术	深度 广度 低→精湛 掌握某一车间的技术→掌握各车间技术
	资历	现有企业工作经验	工作时长 短(≤1 年)→长(≥11 年)
人的能力	管理能力	下属的服从 下属的尊重	不服从→服从 不尊重→尊重
	协调沟通能力	上传下达	内容的正确性 内容的清晰度 不正确→正确 不清晰→清晰
		下情上传	反馈时间 不及时→及时
	工作态度	仔细 努力 有责任心 身先士卒 集体主义 服从	缺乏→完全具备

\*表中维度中“→”的左边和右边分别代表情况的两极。

语言熟练度是指书面汉语与双语（藏语、汉语）口语技术。绝大多数被访者指出，要想成为管理者，会汉语是是必备条件。在生产部门，懂得双语的管理者最受欢迎，他们是汉族与藏族工人的沟通桥梁：藏族工人大多来自农牧民家庭，会听说汉语的很少，而非生产部门的大多数管理者与技术类人员是无法用藏语交流的汉族。随着职级的提升，岗位对语言熟练度的要求会逐步提升。如，“汉话说得不够标准一般还有机会当上班组长【T27, C 公司女性低层管理者】”，但到了车间主任或更高级别，“普通话就必须说得很好了”【T8, A-1 公司男性低层管理者】。另外，企业内部所有较高层次的正式沟通（如开会、发布文件等）都用汉语进行，对汉语书面表达水平的要求也随着职级的提升越来越高。

大多数管理者认为，受教育程度是影响职业进步的重要因素。藏族一类受教育程度普遍较低，高中或中专学历就算高学历。如，A-1 公司 101 名藏族一类员工中，有 9 人未完成小学学历，74 人为初中毕业生，14 人是高中或中专毕业生，只有 4 人是函授大专生。

关于业务水平，部分藏族一类管理者表示，在生产部门，技术水平精湛者（深度）或掌握多项技能者（广度）更容易获得晋升机会。如，A-1 公司男性低层管理者 T5 就相信，如果自己能够学会“每个车间的技术，就能走入更高层。”此外，由于受访的藏族一类管理者都是从工人干起的，因此职级较高者的资历（即现有企业的工作经验）也较深。

人的能力的亚范畴包括管理能力与协调沟通能力。管理能力以“管得住员工（T4, A-1 公司男性中层管理者）”为典型特征，具体表现为下属的服从与尊重。管理者还应成为其下属与上司之间的沟通中介。藏族管理者既需要将上级意图清晰地传递给下属，也需要将下属想法及时反映给上级（尤其是汉族）。

工作态度也会对职业进步产生影响。大多数藏族一类管理者表示，企业在选拔人才时，除了仔细、努力、有责任心等以外，那些能够身先士卒者更容易赢得上级青睐。另有少数汉族管理者指出，潜在的候选人要有集体主义精神并且“与领导保持一致（H14, D 公司女性高管）”。

模型还显示，藏族一类实际的人力资本、人的能力与工作态度必须通过“语言”（汉语）才能被识别。当笔者问及何种因素可能阻碍藏族员工的职业发展时，绝大多数被访者的第一反应就是

“语言”，并强调“绝对是汉语（T7，A 集团总部男性中层管理者）”。访谈资料显示，如果藏族工人无法打破语言障碍，那么其业务水平、工作经验、工作态度会无法被识别，也不可能获得提升。正如 T27 所说，“有的藏族（员工）都来了 10 年了，但不会普通话，连班组长也不能当”。

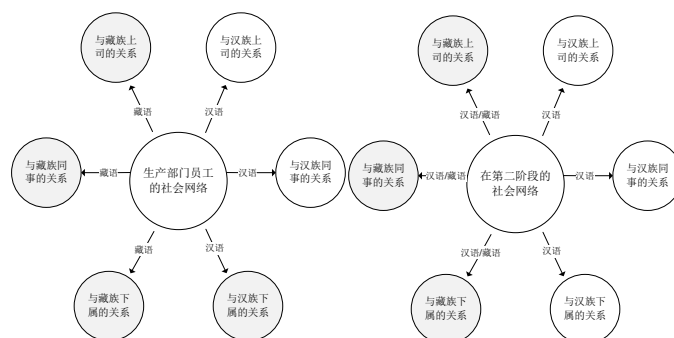


图 3: 社会网络的建立

注：图中所有亚范畴（如与藏或汉族同事的关系、与藏或汉族上司的关系和与藏或汉族下属的关系）的特性都是建立关系的可能性，维度均为不可能到可能，连线上标志着员工为打造此社会网络所必须的语言。

语言因素还影响藏族员工社会网络的打造。如图 3 所示，在生产部门，仅有藏、汉双语兼通者才有可能打造一个完整的关系网络。语言问题还直接引致企业内部特殊的沟通模式，即一名汉族（尤其是管理者）与一名藏族工人之间的沟通需要通过藏族经理进行。正如 H14 所描述的，“跟（藏族）工人交流特别困难，他们一般有事情都是通过厂长（藏族）跟我说，然后我说怎么办，他们（厂长）再跟工人说。”在这种情况下，企业内部呈现出明显的族群隔离状况。此外，在生产部门，由于藏族工人的上司或导师都是藏族，因此西方学者（如 Cianni et al., 1995; Barrett et al., 2004）所关注的与社会网络有关的族群类同性问题不存在。

访谈中，藏族一类无人提及自己曾遭受到“基于种族”的不公正对待。实际上，无论是藏族还是汉族高管，在甄选生产部门的基层员工时均倾向于使用藏族，这是因为：其一，在平均海拔高达 4000 米以上的西藏工作，藏族有着汉族不可比拟的身体优势。其二，企业如长期雇佣内地入藏的汉族员工，需要支付额外的用工成本。如，汉族员工往往会要求企业额外支付高原补贴及提供带薪休假。其三，藏族员工能够起到“象征性代表（token representatives）”作用：（1）他们是企业的形象代言人，正如 C 公司男性高管 H22 所说，“只要参观团一来，就会看到我这里用藏族，有西藏特色”；（2）企业招收藏族农牧民更容易获得地方政府的“扶持资金”；（3）民族团结是西藏区域政策的重要模块，“企业如果不雇佣一名藏族，就可能会不利于民族团结。”再有，企业高管也愿意从藏族工人中培养生产部门的管理者，而不愿意直接外聘管理者——即使是藏、汉双语皆通的外聘藏族——因为“工人们只服气那些真正有本事的，突然从外面叫人来直接管他们是管不了的（H14）。”

### 第二阶段：个体层面的主要范畴

在本阶段，藏族员工也颇受欢迎，这是因为除前述身体条件等优势以外，藏族员工还具有与内地入藏汉族截然不同的未来职业规划——大部分受访汉族表示，他们在数年之后会离开西藏；所有汉族被访者表示，他们最终肯定要回归故乡。汉族被访者认为，尽管在西藏工作能够获得较理想的薪资，但长期在西藏工作需要付出高昂的代价：一是生理的不适应，包括气候不适应、高海拔对身体不利、区域生活条件差等；二是人力资本的增长缓慢，包括知识更新缓慢、新知识难以用于西藏以外地区以及工作经验对回内地的发展作用有限；三是原有社会资本的流失，包括内地圈子的缩小与内地朋友感情方面的淡漠；四是强烈的孤独感，包括家人不在身边的寂寞、内地朋友不在身边的寂寞、（单身）难以找到合适的结婚对象。而藏族员工不存在以上问题，他们对家乡“有感情，不愿意离开，能留得住（T19，B 公司男性高管）”。访谈中大多数藏族被访者也



表示，“从没想过”或“不会”到内地工作。在这种情况下，前述“天花板效应”可以归因于藏族一类管理者难以满足企业选拔人才的条件。

表 3 展示出第二阶段影响员工雇佣和晋升的主要因素。可以看到，本阶段人力资本与能力的范畴及亚范畴与上一阶段基本相同，但属性与维度发生了变化。

表 3： 阶段 II 的主要范畴

范畴	亚范畴	属性	维度*	
人力资本	语言熟练度	汉语口语	流利度 几乎不或不流利→非常流利	
		书面汉语	发音标准度 不标准→标准 内容正确性 不正确→正确 内容复杂性 简单→复杂	
	受教育程度	学历	受教育年限 低(≤高中或中专)→高(≥学士学位) 是否受过正规教育 函授教育→全日制教育	
	业务水平 (管理者)	知识与技能	深度	低→精湛
			广度	掌握某一特定领域的知识与技能→掌握各领域的知识与技能
	业务水平 (技术人员)	业务理念	丰富的理论知识	匮乏→丰富
		进入企业前的职称	职称	无职称→高级职称
	资历	进入企业前的工作经验		短→长
		现有企业的工作经验	工作时长	短(≤1年)→长(≥3年)
	人的能力	管理能力	先进的管理理念 先进的管理方式	现代企业工作经验 当地→发达地区
协调与沟通能力		上情下达	内容的正确性 内容的清晰度 反馈时间 不正确→正确 不清晰→清晰 不及时→及时	
		与其他部门人员的交往能力	处理部门内部关系或与其他部门关系	
		与企业外部人员的交往能力	处理企业与外部组织之间关系	缺乏→完全具备

\* 同表 2 中的“\*”标志。

在第二阶段，*语言熟练度*以*汉语口语*与*书面汉语*为特征，因为“只要（员工）脱离了基层岗位，进入中高层甚至高层，就需要同政府或其他部门打交道，那就全用汉文（H9，B 公司男性高管）。”各级技术类人员也避免不了同其他非生产部门打交道，所以汉语技能也至关重要。因此，在这一阶段，藏族一类管理者所拥有的“双语表达能力”成为加分项，但不再是必备条件——汉族也完全能够胜任日常工作。此外，对于本阶段的管理者或技术类人员而言，重要的是如何*处理部门内部关系或与其他部门关系*，或是*处理企业与外部组织之间关系*，强调的是*与其他部门人员或企业外部人员的交往能力*。此外，本研究中的所有藏族二类被访者出生于县城或城市，他们的汉语口语与书面表达能力从小就优于大多来自农牧区的藏族一类，其协调沟通能力也因此而优于后者。

在本阶段，*受教育程度*包括属性*受教育年限*（此处高中或中专毕业生属于低学历，而最高学历是研究生）与*是否受过正规教育*——汉族被访者尤其强调后者，在他们看来，“函授的学历不如正规学历（H3，A 集团男性高管）。”可见，即使藏族一类管理者通过函授方式取得了大专甚至本科文凭，但在汉族高管心目中，第一学历才反映着真实受教育程度。另外，对于大多数汉族被访者而言，即使在学历相同的情况下，内地文凭的含金量也要超过西藏文凭。

非生产部门的中层管理者需要拥有*专业知识与技能*，尤其是那些直接受聘为经理的外聘者一类与二类，需要通过证实自己拥有先进的*业务理念*来获取职位，而这种理念往往根据其是否具备丰富的理论知识来评估。不过，要想进入中高层及以上职级，承担起全面管理整个企业的职责，个体就需要“知识面比较广，尤其是行政、财务、营销方面的知识都要懂一些（H9），”而不能只拥有某一特定领域内的知识。面对这种状况，受教育程度较低且只深谙生产部门技术的藏族一类管理者就会遇到晋升障碍。

*业务水平*也会重大影响个体在路径3的职业进步。调研发现，中级及以上技术类人员以内地入藏汉族为绝对主体：他们均是正规高等学历起步（大专或大学），其中部分人在进入现有企业前就已获得了中级或高级职称。相比之下，藏族一类经理往往在进入企业前并无任何职称，而且因为在进入企业后才开始学习技术，极难达到晋升中、高级职称所需要的硬条件（受教育程度和工作经验）。再有，藏族一类常年在生产部门工作，接触到其他业务的机会较少，也难以在其他的*技术类工作*方面拓展其他技能。

大多数受访的外聘者一类与二类经理强调了*管理能力*在职业进步中的重要性。企业在直接外聘管理者（尤其是较高级管理者）时，更青睐那些先前拥有内地而非西藏管理经验者：前者被视为（1）拥有先进的*管理理念*，“至少知道需要职责分明（H3）”（2）懂得现代化管理方式，如“用制度来管人（H4，A集团男性中高层管理者）”。可见，企业自己培养出来的藏族管理者等于只拥有本土管理经验，其管理能力的被认可度较低。

就*资历*而言，对于外聘者一类而言，先前的*工作经验*是重要的，但对于外聘者二类而言，现有的*企业工作经验*在职业进步中占相当大的权重。实际上，访谈发现，鲜有汉族外聘者一类提及现有的企业工作经验的重要性，这是因为他们普遍入现职时间较短——所有汉族外聘者一类（14人）入现职时长中位数为2年——还未得到晋升机会。此外，大多数外聘者一类与二类认为，如果想从中级晋升到高层管理者，那么*工作态度*（如努力工作或服从）所占权重较小。

可见，尽管在职业发展不同阶段的（亚）范畴近似，但（亚）范畴的属性与维度有很大不同，并且，部分（亚）范畴在员工职业进步中所占权重也有差异。因此，根据模型，藏族一类所遭遇的“天花板效应”可以归因为，在第二阶段，（1）他们失去了其在第一阶段的职业发展过程中引以为傲的优势（双语表达能力、函授高等学历、深谙生产车间操作技术、能管得住藏族员工）；（2）他们长时间的本企业工作经验与勤勤恳恳、乐于奉献的工作态度不再被看重；（3）他们的劣势（汉语不够流利、有限的本地正规学历、狭窄的知识面、过于具体的技能、缺乏技术职称、有限的本地工作经验、有限的与其他部门或外部组织进行沟通的能力与经验）开始显现。

在理论模型中，笔者借用抽象化的概念“类同性<sup>1</sup>”进一步诠释理论编码：藏族一类被识别的人力资本与能力必须通过*类同性I*才能获得认可。*类同性I*是指，甄选者或评估者倾向于招聘或晋升那些与自己具有类似特征的申请者，本文特指那些与内地来的汉族有类似背景者。值得注意的是，尽管这一理论编码体现出族群特征，但*类同性I*绝不能简单地等同于族群类同性，而是涉及到语言、教育与经历方面的类似性。如，与藏族一类相比，藏族二类在语言或教育方面与来自内地的汉族更加类似；少数几名受访的藏族二类还曾在内地工作过或受过教育——其中两名受访者只有高中学历，但却因有内地工作经验而直接被聘为中层管理者。模型还显示，虽说会说汉语的藏族具备打造完整社会网络的条件（图3右），但这一网络是否能够帮助他们进一步发展，会受到*类同性II*的影响。*类同性II*是指，个体与那些同他们类似者交往的倾向性。

笔者在访谈时设计了两道题来测量藏、汉员工的社会网络。第1题：“您加入本企业后，当基于工作或任务上的需求，或基于寻求友情、诉苦、快乐等心理支持的需要，最会去与哪些人进行接触？”备选答案有藏族、汉族或其他少数民族。第2题是针对被访者在题1中所指出的每个

<sup>1</sup> 类同性概念的涵义与前述学者不同。

人，继续询问“此人与您的关系如何？”备选答案有“1-很不密切（只有工作必须时才有交流和互动）”，“2-不密切（限于工作上的交流与互动）”，“3-密切（除了工作上的交流和互动，有一定的私人交往）”，“4-非常密切（有很多的私人交往）”。问卷数据显示，在企业内部，异族交往程度显著低于同族交往程度<sup>1</sup>，族群融合状况较差，反映出类同性 II 可能具有族群性特征。为深入了解何种因素会影响藏、汉员工的交往，笔者询问了在题 1 中填写自己有异族交往对象、并且在题 2 中选择答案 3 和 4 的受访者，询问“您为何与此人交往比较多呢？”结果显示，类同性 II 包括 4 项属性：一是工作<sup>或</sup>学习经历的类同性，如 H9 强调，自己的藏族朋友“在内地西藏班上过学，思维方式、思维逻辑是按照内地来的，沟通起来没障碍。”二是受教育程度的类同性。如受过内地正规大学教育的 H9 认为，“受过高等教育的藏族好沟通多了，要是小学文化水平，交流会很困难。”三是家庭背景的类同性，如 C 公司女性初级技术类人员 H18 指出：“她（藏族朋友）是在拉萨长大，但父母受过教育，是行政事业单位的，和我差不多，家庭背景比别人（藏族）好。”四是性格的类同性，如 B 公司女性中层技术类人员 H12 说，“她（藏族）性格很好，很朴实善良，我们说得到一起。”由此可见，类同性 II 还包含若干非族群因素。

### 微观情境层：企业情境

在微观情境层，企业情境包括范畴培训与开发以及管理制度化。

#### 培训与开发

培训与开发的亚范畴包括新员工入职培训（一对一培训或集中培训）、在职培训（内部培训或外部培训）以及组织对继续教育的支持（学历继续教育或非学历继续教育）。新员工入职培训与在职培训的属性（维度）包括内容通用性（完全的专业培训→完全的通用培训）、常态化程度（临时性→常态化）、系统性（碎片化→系统性）、方式规范性（不规范→规范）、规律性（不规律【时间长短不一】→规律【每次时长相近】）和培训周期（短期→长期）。

调研发现，所有受访企业的新员工入职培训都是常态化的，但不同岗位的培训内容与方式有所不同。由于人力资源匮乏，生产部门的一线操作工人新进入企业后，往往缺乏系统的集中式培训，而以边上岗边培训为主（最常见的是一对一培训），培训时间视具体岗位长短不一，培训内容以实际操作技能为主——该技能仅能用于同类型企业，通用性较差。各家企业还提供不规范的规章制度方面的入职培训。

入职培训是帮助员工组织社会化——个体获得“工作相关知识并调整到期工作情境”的过程（Ashforth, Sluss & Saks, 2007: 448）——的重要模块。研究发现，藏族一类在组织社会化过程中遇到两大障碍。一是知识技能学习。访谈中有不少经理指出，藏族工人因受教育程度较低，学习知识与技能所花费的平均时间较长；另有少数汉族管理者认为，有的藏族员工主观上就不愿意学习新技术，“怕费脑筋（H14）”。但绝大多数藏族一类受访者认为，造成这种现象的关键因素是学习焦虑。正如 T4 所描述的，“我刚来的时候特别怕，我一动（机器），会不会漏油呢？设备会不会爆炸呢？”藏族一类之所以出现这种心理状态，与他们进入企业前普遍缺乏生产制造型企业的工作经历有关——在家务农或从事畜牧业、在小餐馆打工、在建筑或运输行业打短工、或在学校读书。二是工作压力，包括亚范畴工作繁重度与精神压力，后者源自心理约束、竞争氛围及不断知识更新。如，成长于牧区的新入职员工需要改变在老家的工作生活节奏，适应企业朝九晚五的规律，还需要适应各种规则的制约，进而产生了心理约束。研究还发现，学习焦虑和精神压力已经造成了部分新进藏族工人离职。

就各企业的在职培训而言，只有生产部门的安全培训是常态化、系统性的，也比较规律与规范。相比之下，其他培训以碎片化、临时性、不规律性与不规范性为主要特征。这类培训课程以

<sup>1</sup> 具体问卷设计、调研过程与数据结果请见：王凡妹，2016。

专业培训（操作方面的理论与技术）为主，企业偶尔也会聘请内地教师前来短期授课，传授技术方面的理论知识。非生产部门人员也有在职内部培训机会，企业会请内地教师入藏讲授比较新的经营、管理理念与方式。尽管这类培训同样具有临时性、碎片化特征，培训时间也较短，但内容通用性相对较强。此外，各种培训效果在很大程度上受到被培训者汉语水平的影响——培训都是汉语的，只在极少的培训中，企业会让藏族管理者为藏族工人进行翻译。

语言（汉语）培训旨在提升藏族员工的汉语表达水平，属于完全的通用培训。受访企业中只有 A-1 公司提供了常态化的语言培训课程。尽管在师资、课程设置或硬件设施方面，企业的投入非常有限，培训也不够规范和系统，但还是受到文化素质较低的藏族员工欢迎。而其他企业并未提供语言培训项目——在高管眼中，语言培训既花钱又花时间，“我们（企业）主要让他们（藏族工人）学会操作机器就行了（H13，D 公司男性高管）。”

非生产部门员工能够参加两类培训项目：一是西藏各机构主办的各类长短期培训班。这类培训以实用性技能为主，藏族一类管理者也有机会参加。二是赴内地参加各种培训班。这类培训内容通用性强、课程涵盖范围广（如金融、财务、营销等），但因成本较高，一般只有中高层及以上管理者才有机会参加。藏族工人则几乎没有机会参加对外培训项目。如，所调研企业只有 A-1 公司在筹建之时，给新入厂的藏族工人提供过一次赴内地培训的机会，即由该公司现任男性高管 H1 率领，到安徽 A 工业集团培训了 40 多天。此次培训效果非常好，工人们既学到了机器操作技能，了解了大型现代化企业的运作模式，还大大提升了汉语表达水平。但自那之后，A-1 公司再也没有提供过此类培训，关键原因是成本太高，企业无法承担。

*组织对继续教育的支持的属性（维度）包括可获得性（几乎不/无法获得→容易获得）、时间支持（不支持→支持）、费用支持（完全自费→报销全部费用）。*通常说来，文化层次较低（初中及以下）的员工可以参加大学或政府举办的非学历教育，但受到时间与空间的限制，这类教育的*可获得性*不足。如，尽管拉萨有不少夜校传授语言、计算机知识等，但如果企业位于郊县（像 A-1 或 C 公司），那么只能利用业余时间学习的员工就无法接受这类教育了。文化层次较高的员工可以通过自考或函授方式继续学历教育。这类教育以自学为主，*可获得性*强，也能够习得通用知识，但参与者必须满足教育的最低要求（至少是高中或中专毕业生）、投入时间（2 年及以上）与不菲的成本，有时还需要在时间与费用方面得到企业支持——如，函授教育需要学员每学期花 15 天时间到 S 市脱产学习，也有员工因付不起学费而无法继续学习。

总之，所调研企业的培训与开发体系尚不足以达到帮助藏族一类提升人力资本和能力以及克服类同性所造成的障碍。事实上，部分在职培训甚至会扩大藏族一类与其他雇员之间的差距。

### **管理的制度化**

管理的制度化之属性（维度）包括制度的完善性（不完善→完善）、制度的清晰性（模糊→清晰）、制度的精细性（粗疏→精细）、制度的公平性（不公平→公平）、制度执行的透明度（隐蔽→透明）。

本研究中，所调研企业普遍未能建立起完善、清晰、精细、公平的晋升制度。笔者分析了企业的人力资源管理文件后发现，各企业的管理晋升制度既不完善又过于粗放。如，A-1 公司规定：“对能力突出、表现优秀的员工予以涨薪，并提供晋升机会。”但企业既无详细客观的绩效考评制度来评判“能力突出”，也无精细完善的绩效考核指标来评判何为“表现优秀”。

调研发现，在生产部门，藏族一类中层管理者通常是由高层管理者选拔，然后再由他们负责从工人中选拔低层管理者——在族群隔离的状况下，汉族高管很少与藏族工人沟通，无法参与低层管理者的选拔。访谈还发现，部分藏族一类低层管理者并不清楚自己为何被提拔到当前岗位，也不清楚自己是否可以继续获得晋升。此外，大部分藏族一类工人和低层管理者认为，晋升过程并不透明。如，C 公司女性低层管理者 T29 说，“有时候经理会突然在晨会上宣布，谁是新的班

组长。”可见，族群隔离状况与管理制度化问题——制度本身的缺陷与不透明的制度实施过程——交织在一起，使得藏族工人得到合理认知的难度加大，也就是说，即使他们能够突破语言障碍，但因基层人才选拔权掌握在藏族中层管理者手中，其人力资本与能力也难以得到更高层管理者的认知。

各企业非生产部门的晋升普遍采用了以竞争为基础的晋升或聘用体系，用于提升或选拔人才，并且制度运行过程中透明度较高，也不存在族群隔离状况，汉、藏较高层级的管理者均能成为评价主体。但制度仍存在以下问题：（1）由于绩效考核指标体系匮乏，竞争者陈述业绩时靠的是口头陈述，结果造成竞争者的不公平感。（2）选拔标准内外不统一——如，对内部竞聘者要求有工作经验，对外部竞聘者却侧重学历——造成企业内部人员的失望感，尤其是当一名具有较高资历的内部雇员被一名外部人员打败的情况下。（3）评价体系的内容设计不合理。如，竞聘时评委围绕着理论层面问问题，侧重于竞聘者能否说出“先进的营销理念（T7）”，那些非常了解西藏情况，但理论知识有欠缺的竞聘者就难以胜出。制度的不完善性、模糊化、合理性欠缺、设计粗放，使得评审委员会成员的评判结果往往过多依赖主观性判断，增加了类同性I在选拔人才中的影响。可见，无论是生产还是非生产部门，现有的管理体系均难以帮助员工清晰地了解企业里的职业前景、了解自己从哪些方向去努力实现目标，也难以让员工对获得晋升的人员心服口服，产生公平感（Stumpf & London, 1981）。

研究发现，基于类同性的评估会从三方面影响人才甄选：（1）对业务水平的评判。对于那些需要频繁与当地客户打交道的岗位而言，竞争者需要熟悉当地环境，尤其要考虑少数民族地区独特的人文特征。如，A-1公司曾有一名来自内地的汉族在竞聘后赢得营销经理职位，结果进入企业不到半年就因达不到预期业绩而离职。这是因为该公司销售带有浓郁西藏特色的农产品，客户更愿意同藏族销售人员打交道——藏族不但熟悉当地的自然环境与人文氛围，其藏族身份与会说藏语更增添了对产品的信赖。（2）对管理能力的评判，即管理能力的本土化问题。如，考虑到藏民笃信佛教，看重宗教节日，B公司允许藏族工人在“藏历的十五和三十休息（H9）”；在难以调整休假制度时，他们会想到替代办法，以“向员工提供素斋（H9）”，满足藏民的心理需求。少数藏族管理者会理解并利用藏族员工的文化特征来管理。如，为了保证藏香制作质量，B公司男性中层管理者T21会强调藏香的宗教意涵，并且，为激发员工对工作的自豪感，平时强调，“我们不像那些做鸡鸭生意的，我们清清爽爽的，不杀生。”（3）对协调沟通能力的评判。实际上，无论在哪个阶段，也无论是生产部门还是非生产部门，为降低企业内的族群隔离现象，族群之间的沟通能力均应得到高度重视。访谈中大多数汉族被访者表示，自己之所以不与藏族工人交往，是源自语言、文化和教育方面的族群差异性。但笔者注意到，许多汉族从心底里就缺乏与藏族工人沟通的愿望，其中最典型的观点就是，“藏地就应该藏人来治理，我们汉人只是大的管理就OK了，具体的管理（不要干预），我们汉人的思维肯定跟他们不一样（H8，B公司男性高管）。”实例证明，语言等障碍并非是不能克服的，问题在于沟通的主动性。如，A-1公司中高层男性管理者H1是汉族、学历较高（本科）、至今不会说藏语，但他在工作时间常常到车间里转，业余时间还与藏族工人们一起打篮球、做活动，被后者亲切地称作“Z老师”，颇受他们的尊敬与爱戴。

总之，管理的制度化缺陷容易造成对个体人力资本或能力的误判，同时也增强了社会资本所占权重。族群隔离还造成了评审委员会成员不熟悉申请者，故此（1）评估者的主观评判更可能基于类同性I，导致对藏族一类之人力资本与能力的误判；（2）藏族一类受到类同性II影响的社会网络方面的缺陷会被放大。以上这些问题与其他管理问题交织在一起，成为藏族员工频繁离职的推手。如，这些企业的薪资方面存在两大问题：（1）基层工人的基本薪资不具备市场竞争力；（2）各家企业均存在程度不等的不依法给员工上保险、或所上保险不完全的现象，即通常只有

那些中层或以上管理者或企业所亟需的技术类员工，才能够获得全额法定保险。在这种情形下，藏族工人如果意识到自己无法晋升，就很可能选择离开企业。

## 宏观情境层：区域差异与政府政策

在模型的最外层，笔者从区域差异与政府政策方面来探讨影响藏族职业进步的深层次因素。

### 区域语言差异

区域语言差异包括亚范畴西藏与内地之语言差异，西藏各地区语言差异与西藏城乡语言差异，属性（维度）包括汉语学习时长（从小学开始学→从中学开始学）、主课程用汉语教授时长（从小学开始学→从中学开始学）、区域语言环境（很少或不说汉语→以汉语为主）与区域语言用途（不用汉语→汉语用途广泛）。

西藏常住人口中汉族很少，藏语是西藏城乡最普遍使用的语言文字（马戎，2011）。调研发现，来自不同地区的藏族在汉语熟练度上差别很大。访谈中，笔者将藏族被访者的汉语口语能力分为4档（从“级别1-无法沟通必须借助翻译”到“级别4-非常流畅”）。结果显示，藏族被访者从小生长的区域越靠近大城市，汉语说得就越好。如，那些从小生长在S市或在S市有长期生活经历的藏族被访者，无论受教育程度高低，汉语口语表达能力至少能达到级别3。在很大程度上，汉语口头表达能力与区域环境中是否有说汉语者以及是否有必要使用汉语有关，像S市，“夏天到处都是来旅游的汉人（T17）”，藏民就有学习与使用汉语的机会。另外，西藏的城乡语言环境不同——如，农牧区的藏族几乎不说汉语——所以来自城乡的藏族员工语言表达能力也不同。

研究发现，藏族受访者受教育程度越高，汉语的书写能力越强。此外，即使两名同等教育水平的藏族员工，其汉语表达能力也有差距，这与其从小生长区域的汉语教育有关：在西藏的不同地区，学校正规汉语教育的汉语学习时长和主课程用汉语教授时长是不同的。调研中的部分受访者开始在学校学习汉语或用汉语学习主课（如数学、政治等）的时间要早于其他受访者。正如A集团总部女性中层经理T13所说，“（S市）都是汉藏混校的，学校里有汉族班和藏族班，但藏族班里面的数学、语文等都是拿汉语教，除了藏文。”然而，来自S市以外、至少受过小学教育的藏族被访者都是从小学3年级甚或6年级才开始汉语文课程，直到小学6年级甚或初中开始才有机会用汉语学习数学、语文等主课。

### 区域教育差异

区域教育差异包括亚范畴西藏与内地之教育差异，西藏各地区教育差异与西藏城乡教育差异，属性（维度）包括受教育程度（低→高）、教育质量（差→优异）、教育资源（稀缺→丰富）与教育理念（不关注→十分关注）。

所有受访者都承认，西藏的整体教育水平与内地相距甚远。正如政府女性官员H23所说，“这里（西藏）的人员素质比不上内地，员工大部分是初中毕业的，高中毕业算学历高的，还有的初中没上完，或者到技校拿个培训证书。”另外，西藏各区域之间与城乡之间的人员受教育程度也有很大差别。如，本研究中，绝大多数生长于S市的藏族员工受过正规的高中或中专及以上教育，而来自其他地区的藏族员工中，“高中或中专学历就算是高学历了，牧区来的好多没上过学，城里来的好些（T3, A-1公司男性中层管理者）。”

在本项研究中，所有已婚有未成年子女的汉族被访者都将子女留在家乡接受教育，因为“这里的教育质量太差了，不能影响孩子以后的发展（H3）。”西藏城乡教育资源的分配也不均衡，如，S市长大的受访者均接受过学前教育，但其他地区的农牧区被访者则难得获得这种机会——有些地区的“村里面没有幼儿园（T14, A-1公司女性低层管理者）。”再有，农牧区学校的硬件设备、师资力量都比不上大城市。如，T14与丈夫同在S-1县工作，但两人特地把孩子送到S市接受教育，因为“那边老师多，学校条件也好多了”。此外，前文说过，西藏各区域之间以及城乡之间还

存在继续教育资源的差异。就高等教育而言，西藏的高等教育机构集中在拉萨，高校毕业生的市场认可度远不如内地高校。调研发现，内地高校毕业生在西藏比较抢手，人们也认为他们的素质超过西藏本地大学生。如，A集团男性高管H2毕业于内地一所普通二本院校，“在内地特别难找工作，但到这里（S市）完全成了抢手货，工资一家开得比一家高。”另有少数汉族被访者也以亲身经历指出，西藏培养的大学生在知识技能方面普遍不如内地大学生。

部分被访者指出，西藏与内地民众在*教育理念*上也有一定差距，相比之下，内地家庭对子女教育的重视度要高得多。在受访者眼中，这是因为“内地竞争激烈，公司在选拔人才时，对学历的要求相对较高（H2）。”在西藏各区域之间与城乡之间，人们也秉承不同的*教育理念*：通常说来，城市家庭要比偏远农牧区家庭更加重视教育，如，农区父母会要求孩子小学毕业后回家种青稞（T29，C公司女性低层管理者），而“S市的孩子不一样，家里重视孩子的教育，好多都是高中毕业（H23）。”

### 区域现代化差异

区域现代化差异包括西藏与内地之现代化差异、西藏各地区之现代化差异与西藏城乡之现代化差异，属性（维度）涉及工业化程度（以农牧业为主体→以工业化为主体）、城市化程度（低→高）和/或管理水平（低→高）。

前文提到的藏族一类的学习焦虑问题与其进入企业前所长期居住地区的*工业化程度*有关。西藏各地区之间的工业化程度差别很大，如，S市是西藏工业化程度最高的城市，拥有1个省级技术经济开发区和3个工业园区（所调研公司位于这些工业园区）。因此，与来自其他地区的农牧民员工相比，这些工业园区附近的农牧民对企业不陌生。如，来自S-1县农村的T27进入企业后并未感到焦虑，因为之前“通过亲戚朋友的介绍（对企业）有些了解”，而T4来自日喀则偏远农牧区，“找工作时根本不知道什么叫企业，只知道修车、电工什么的，老家根本没有大企业。”

调研还发现，区域的*城市化程度*也会影响企业新进藏族员工的心理状态。本研究中，汉族被访者全都有长期的城市生活经验，大多数还在北京、天津、深圳、广州、成都这类城市化很高、“压力特别大，竞争特别强（H5，A集团总部男性初级技术类人员）”的区域工作生活过，根本觉得在S市及其周边地区工作生活有压力。此外，城市生活节奏与企业的工作节奏基本同步，有丰富城市生活经验的汉、藏员工也不会因心理约束而产生压力。相比之下，藏族一类大多缺乏丰富的城市经验，会因突然进入S市而感到不适应。

研究还发现，管理者之所以会基于类同性来判断管理能力，是觉得西藏与内地的*管理水平*差距很大。的确，所调研的企业非但人力资源管理亟待完善，其他管理问题也随处可见。如，H9刚进入公司时就发现，“（公司）财务制度方面不健全，连现金流量表都没有。”另外，诸如部门之间职责不清这类问题不但存在于各家企业中，也常见于当地的政府管理部门，带有区域性特征。访谈中，绝大多数汉族员工都对当地政府的低效率抱怨不迭，并因此而加重了对西藏管理者管理能力的负面印象。在他们看来，企业的管理水平低下是区域大环境造成，“这类事根本就不会在内地发生（H4）”，并且“改变是不可能的，他们（藏族管理者）全部受不了（H4）。”

总之，藏族一类的人力资本与能力普遍不如藏族二类，与内地入藏汉族更是相距甚远，这在很大程度上是区域语言、教育和现代化差异的体现。

### 区域文化差异

区域文化差异包括西藏与内地之文化差异和西藏城乡之文化差异，属性（维度）涉及时间假设（慢→快）和/或宗教文化（鲜见→普遍）。值得注意的是，西藏以藏族为主体人口，因此区域文化与族群文化有高度重合。

沙因（2011: 109）指出：“对时间的认知和感受是组织运作的核心层面，一旦人们对时间的感知有差异，巨大的沟通与关系问题就会出现。”资料显示，藏族（尤其是藏族一类）与汉族

之所以对企业的工作节奏感觉不一样，是因为西藏文化中的*时间假设*与内地截然不同。在汉族被访者眼中，节奏慢是西藏典型的区域特色，就像 H4 所说，“内地企业与这里的最大差距就是节奏慢，而且整个西藏气氛都是。”

西藏的工作节奏与生活节奏一样缓慢，这是多年来西藏以农牧业为主体的产业结构所决定的。迄今为止，西藏的农牧区还秉承日出日落完成农耕或放牧的传统，吃饭时间也不固定，“牧民天亮前挤奶，然后回家吃早饭，再带上干粮柴火放牧，饿了就烧点水、吃点糌粑（T3）。”在调研中，有管理者反映藏族工人上班时会“带着甜茶、糌粑，过一两个小时要休息一下，喝点吃点，不管手头工作完没完成（H14）。”这反映的就是藏族员工进入企业前在牧区的时间假设。*时间假设*有城乡差别：开放度越高的大城市，时间假设与内地越相似，因此藏族二类就不需要努力改变自己才能适应企业的时间假设。此外，西藏的慢节奏也使初入西藏的汉族被迫调整工作节奏，造成了他们对当地管理水平的刻板印象。

宗教文化是西藏文化的重大特色之一，藏传佛教的影响体现在藏民工作生活的方方面面。如，所调研企业的藏族老板或高管在重大事件发生之前会举行宗教仪式，“去寺庙去会拜一拜财神，这在内地是不可能的（H8）。”遵从宗教习俗已经成为藏民生活中不可或缺的一部分，据与藏族员工住邻居的 H11（B 公司女性初级技术类人员）观察，“他们（藏族）宗教信仰特别重要，不吃鱼，十五、三十不吃肉、不杀生。”藏民对宗教文化的尊重，是从小受家庭的影响，“是一种习惯（T14）”。笔者在调研期间，也多次在寺庙中看到藏民背着几个月大的孩子虔诚拜佛的场景。相比之下，宗教信仰在汉族中的规模与影响力要得多，“我们这一代人基本上就没有宗教的意识，强调无神论嘛（H3）。”可见，如果不了解藏民对宗教信仰的强烈精神需求，就难以理解他们的行为，也就难以做好人性化管理，并将这种文化特征转为人力资源管理的有利因素。

### 政策影响因素

研究发现，民营企业的人力资源状况同样深受地方政府的政策影响：（1）政府支持，包括亚范畴招聘与人力资本提升，属性（维度）是经济支持（少→多）与服务支持（少→多）；（2）政府优惠政策影响，包括亚范畴农牧民就业机会与公务员就业机会，属性（维度）是多元化（单一→多元）与机会数量（少→多）。

**其一、政府支持：**大多数汉族被访者对当地政府对民营企业的支持力度表示惊讶，认为“内地真的不如西藏对企业的支持力度大（H1）。”政府在企业人力资源方面的支持体现在两方面：一是帮助企业招聘员工。本研究中，大多数藏族一类都是在地方政府的扶贫办、管委会、人力资源和社会保障局等机构的帮助下招进来的。在西藏招农牧民员工，当地政府的帮助是非常重要的：农牧区富余劳动力虽多，但因消息闭塞、语言障碍、文化程度低等因素，藏民难以了解招工信息，再加上很多人从未接触过企业，心理上没有准备，所以企业招人时，需要当地政府“打个招呼（H9）。”二是支持企业内部人员人力资本的提升。如前文提到的 A-1 公司藏族工人曾赴内地企业培训，就是在政府的对口支援政策帮助下——由对方承担培训与住宿费——才得以成行。此外，政府还在语言培训或其他在职培训方面向企业提供一定的经济支持，如，B 公司就与政府合办技术培训项目，培训藏香制作人员。

**其二、政府优惠政策影响：**研究表明，地方政府的优惠政策直接或间接地影响到民营企业人力资源的流动性。笔者注意到，在各企业员工中，西藏生源的正规大中专院校毕业生（藏、汉族）占比极低。从理论上讲，这些毕业生本应是企业理想的招募与培养对象，因为他们受教育程度高、汉语言能力强、很容易满足技术职称的评审条件，而且熟悉本地环境，愿意长久留在西藏工作。所调研的企业也愿意大批招收这类人才，人尽其用，尽量根据他们在校所学专业，为其安排适当的岗位。但调研显示，民营企业在招聘或留住这类人才方面面临重重困难，一是因为就业观念。



绝大多数藏族受访者所说，他们从小的职业期望就是进入公务员行业<sup>1</sup>，获得稳定的未来生活保障。少数藏族被访者也以自身经历指出，公务员行业的福利要比民营企业好得多。二是因为政策推动。自 2006 年以来，自治区连续出台系列优惠性措施，解决藏地生源毕业生就业难问题（郭卫平&贾仲益，2013），其中就包括通过提供生活补贴或助学贷款代偿等方式，鼓励高校毕业生进入中小型企业、非公企业就业。但与此同时，政府在政府机关或事业单位创造出大量就业机会，向毕业生开放<sup>2</sup>。受政策影响，藏地生源毕业生进入公务员行业的门槛大幅降低，反过来也就更不愿意进入民营企业工作，而企业甚至因为这类政策而失去原来曾经招收的高校毕业生——A-1 集团 2011 年招来的十几名藏族高校毕业生三年后全因考进公务员行业而离职。于是出现一个悖论：解决就业难的政策，使得企业难以招到高、中级人才，不仅难以吸引他们，甚至难以留住他们。访谈中，大多数管理者已形成了一种印象，即，藏地生源大学生一般不会留在民营企业，“他们最多就是将企业作为一个跳板，临时找个地方锻炼一下（H16，D 公司男性中层管理者）。”此外，由于这类毕业生往往是企业较理想的培养对象（管理层或技术骨干的后备人选），他们的缺失会造成企业后继乏人。面对这种情况，企业被迫长期高薪聘请内地入藏汉族，使企业现有人力资源管理方面的各项问题难以得到解决。

政府优惠政策也间接影响着藏族员工的职业选择与离职行为。近年来，自治区出台了不少措施，以解决农牧民富裕劳动力的就业问题：一类是向农牧民自主创业提供补贴，如财政补钱帮助农民“种大棚（H23）”。另一类是开展各种培训项目，如政府“全部出钱（H24，女性政府官员）”，教农牧民编制藏毯、制作藏香等，也提供技工、锅炉工之类多种培训。这使得农牧民在择业方面有了更多选择（如在家里务农、开小作坊或跑运输等），无需进入企业工作。并且，在藏族员工做出离职决定的时候，这些措施也会成为一种推动力。调研发现，如果藏族工人离开企业后又重回企业、或进入一家类似的企业，那么会因其有限的人力资本或能力，“未必能够获得比原来更高的收入（H4）”。实际上，这些原本就处于职业低水平上的藏族基层员工的离职行为会使其职业生涯常常处于相同入职水平的不断重复中，从长远来讲，难以实现向上流动。

#### 四、总结与讨论

本文以草根理论方式打造了多层次模型，诠释了藏族员工在企业内的职业进步状况。核心故事层表明，藏族员工实际的人力资本或能力需要通过语言被识别，进而需要通过类同性获得认可。在这一过程中，企业对人力资本与能力的评判标准不统一，人力资本或能力在员工的不同职业进步阶段的所占权重有所不同，再加上社会资本的放大效果，造成藏族员工可能遭遇到“天花板效应”。在微观情境层（企业情境层），藏族员工在人力资本与能力方面的缺陷难以通过企业的培训与发展体系得到有效弥补；与此同时，企业的制度化缺陷又增加了这些员工的人力资本与能力被误判或非公正评估的可能性，放大了其在社会资本方面的缺陷。在宏观情境层，区域差异是造成藏族员工人力资本和能力普遍不足以及类同性得以形成的深层影响因素，也负面影响了这些员工的人力资本和能力得到认可以及社会网络的打造。此外，地方政府的各项政策优惠措施直接或间接影响了企业内藏族员工的流动性，进而从长远影响了其职业进步状况。

本研究结果与先前研究（如杨涛，2012）有些许相似之处，但在两方面与现有关于少数民族职业相关的研究结果有重大差异。在个体层面，本研究发现，在不同情境下，诸如人力资本这类常用概念的内涵及其所占权重会发生变化，因此在职业相关研究中，需要将概念的界定与其所处情境相结合。如，在很多研究（如 Smith, 2005）中，受教育程度是以个体所受之教育年限为衡量标准，但在本研究中，同一学历在员工的不同职业发展阶段的认可度不同，在中国情境下还表现

<sup>1</sup> 为行文方便，笔者将参照（刘天平、杨文凤&孙自保，2015）的方式，将西藏自治区人力资源和社会保障厅组织公开考录的基层公务员、事业单位工作人员和专业技术人员统称为“公务员行业人员”。

<sup>2</sup> 在 2015 年，超过 1 万名岗位空缺被提供给毕业生（《西藏自治区 2015 年高校毕业生第一批公开考录公告》，取自 <http://www.xz.hrss.gov.cn/news/201554/n71111557.html>）。

出正规学历与继续教育学历、不同地区的同等学历的认可度差异。本研究中，个体拥有的人力资本与能力必须被认可并被认知后，才能在职业进步中发挥作用。如，藏族一类中层管理者在第一阶段已获识别的管理能力会因无法克服类同性障碍而不再被认可。研究还发现，一些学者所强调的族群类同性会在社会资本的打造方面起到一定作用，但族群类同性不过是影响员工社会资本的众多影响因素之一。

在宏观情境层面，有研究者（如 Nkomo et al., 1990）已经注意到，组织情境会影响少数民族的职业进步状况。在本研究中，笔者拓宽了分析角度——将藏族员工放在其所处之微观情境（企业）与宏观情境（区域与政府）中，由表及里，由宏观到微观，探究影响其职业进步的因素。笔者以为，在研究中国少数民族的职业相关问题时，特别不能忽视宏观情境因素的影响。如果我们在分析问题时，直接沿用现有西方学者所普遍认可的分析视角——基于种族或非基于种族<sup>1</sup>——就可能造成对中国复杂的少数民族问题的简化或误读。如，Grunfeld（2013）与 Dreyer（2003）曾经指出，藏族劳动力之所以未能充分受益于西藏旅游业或建筑业的发展，是因为原应属于他们的工作机会被汉族拿走，并据此而推断，针对藏族的歧视必定存在于西藏的劳动力市场上。本研究的实地调研结果则表明，至少在西藏特色资源中小型民营企业内，藏族在绝对数量上是远超汉族的。在本研究中，藏族员工从未提及自己遭受过偏见或歧视，而汉族管理者也表示，考虑到藏族员工的独特优势及未来职业规划，企业雇佣满足条件的藏族员工是理性的选择。

本研究中，员工在职业进步状况上表现出的族群差异性也不能简单地用族群偏见与歧视来诠释，因为（1）各家企业内人力资源的族群分布状况都是类似的，与老板的族群身份无关；（2）藏族员工相互之间在职业进步状况上也存在着差异性，其中藏族一类会遇到“天花板效应”，藏族二类与汉族员工的职业进步轨迹更加类似；（3）族群类同性只是员工打造社会网络的众多影响因素之一。此外，类同性的产生，在很大程度上是源自长期的区域差异所引致的区域偏见；此类偏见并非针对某一特定族群（如，盎格鲁撒克逊白人之对非洲裔美国人），而是针对某一区域性群体。如，汉族管理者认为西藏大学毕业生（包括汉族、藏族）的能力不如内地高校毕业生，这一看法带有鲜明的地域特征，并非只针对藏族群体。实际上，针对高校毕业生的就业区域性歧视普遍存在于中国的不同省份之间（徐顽强&孙丹, 2014），但由于少数民族地区（西藏）聚居着少数群体成员（藏族），这一偏见就表现出鲜明的族群特征。以上这些说明，西方学者未建立在实地调研基础上所做出的推断是值得商榷的。

除了理论方面，本研究也用实证数据验证并细化了国内有关少数民族就业方面的研究成果。如，马戎（2009）指出，藏族劳动力的人力资本缺陷使其难以参与市场上与汉族移民的竞争——西藏的外来劳动力与本地劳动力不在同一水平上，前者承担着后者难以胜任的技术岗位与管理岗位；张男星等（2014）证明，西藏是中国所有省市教育最不发达的地区；还有学者（如潘海生, 2006；卞利强等, 2014）指出，在义务教育阶段和继续教育阶段存在的资源不均衡，造成了西藏在教育方面的城乡差距。

不少研究证明，语言是造成职业进步状况之族群差异的众多因素之一（如 Hellerstein & Neumark, 2008），而在本研究中，语言所扮演的是关键性角色。组织研究者（Vaara, Tienari, Piekkari & Säntti, 2005）认为，作为信息交流和学习知识的工具，组织内的语言与话语（discourses）一起，以在每日社会交流中较隐蔽的方式控制着人们。语言的这些功能得以在一定程度上解释，为何拥有基本的工作语言交流能力的藏族一类能走入基层管理岗位，却无法达到更高职级对语言熟练度的要求。另外，之所以来自西藏不同地区的藏族员工的语言能力差距甚大，也可以从双语政策的执行过程中找到答案。自 1994 年起，西藏开始明确强调双语政策（马戎, 2011）以后，地方各级学校逐渐形成了三种双语教学模式，而农牧区、半农半牧区和城区的模式各不相同——如农牧区

<sup>1</sup> Sagas 与 Cunningham（2005）甚至指出，如果族群之间在职业成功方面的差异并非源自人力与社会资本的差异性，那么就为歧视性假设提供了支持。

是以藏语文为主，城区以汉语文为主教学。各地教学模式的差异与语言环境的差异结合在一起，造成学生汉语水平的差异，如城市学校的学生汉语水平明显超过牧区学校的学生（王珍珍&王鉴，2013）。

本研究中提到的工业化程度方面存在的区域差异性可以用官方统计数据来证实。近年来，西藏非农产业发展迅速，但工业化水平仍然较低——2014年，西藏工业总产值在国内生产总值中的占比为7.18%（西藏自治区统计局&国家统计局西藏调查总队，2015：表2-7），远低于全国水平（35.9%）（中华人民共和国国家统计局，2015：表3-2）。同年，西藏制造业从业人数在西藏各行业从业人数中的占比只有1.60%（原始数据取自西藏自治区统计局&国家统计局西藏调查总队，2015，表3-4），区内占比最高的地区是拉萨（9.77%），山南、日喀则、林芝地区在1.90到2.79%之间，最低的那曲地区只有0.36%（原始数据取自ibid：表3-7）。这可以在一定程度上解释，为何在本研究中，来自偏远农牧区的员工鲜有机会接触生产制造业企业。另外，西藏的城镇化水平为中国所有省市区中最低：自1978年以来，西藏城镇化率（城镇人口/总人口\*100%）连年增长，但截至2014年也只有25.75%（西藏自治区统计局&国家统计局西藏调查总队，2015：表3-1），远低于全国水平54.77%（中华人民共和国国家统计局，2015：表2-1）。

笔者以为，尽管缩小区域差异尚需假以时日，但在当前状况下，藏区企业和政府依然能够各司其职，采取有效措施，帮助藏族员工弥补自身的不足。除采取措施改进培训与发展项目以外，企业还可以（1）在入职培训时，为藏族员工打造宽松的学习氛围，给予其更充分的学习时间；（2）给予藏族一类更多的外部（尤其是到内地）培训机会；（3）适度开发并改进汉语培训项目；（4）酌情支持继续教育，使员工得以充分利用外部资源来提升人力资本，并以此节约企业的培训与开发项目成本。此外，企业可以考虑藏族员工受教育程度普遍较低的特殊现象，提升继续教育学历的认可度。

与所有现代化企业一样，藏区企业也只有打造完善的、清晰的、精细的、公平的且执行过程透明的制度，才能使评估者能够有效地甄选人才，最小化自己可能有欠公允的主观评判，减少甄选过程中类同/性因素的影响，使藏族员工获得合理公正的评价。再有，少数民族地区的企业在制定与完善人力资源相关制度时，不宜完全照搬内地模式，而需要注意本土化问题——如，藏区企业需要考虑藏族员工的特殊文化心理需求，招聘特定岗位时需要考虑所面向市场的特殊性等。藏区企业还需特别重视组织文化建设，打破可能存在于异族群成员间的语言等障碍，推动跨族群沟通。

地方政府也可以在三方面帮助企业内的藏族员工提升人力资本：（1）支持企业开办完全的通用技能培训项目，如，由政府出资设立流动式培训基地，长期聘请有经验的教师，深入各企业进行语言培训；（2）以贷款等方式帮助希望利用业余时间进修学历的藏族员工；（3）打造西藏与内地沟通交流的平台，鼓励藏族员工进入现代化管理水平较高的大中型企业进行实地培训。

在宏观情境层面，政府需要权衡新政策出台对相关利益各方所可能产生的影响。本研究发现，政策相互之间存在着矛盾，即政府原想为藏族农牧民富裕劳动力与藏地生源大学毕业生创造就业机会的政策，反倒成为他们不进入企业、甚至离开企业的推动力。之所以出现这种现象，究根到底，还是因为企业自身的吸引力远不如公务员行业。研究表明，出于职业稳定性、社会声誉及地位等方面的考虑，不少大学毕业生仍将进入公务员行业作为职业期望（曹建萍&习海修，2015）。这一现象在西藏的大学毕业生中尤为突出（肖彩波&刘红卫，2015）：除上述原因外，还因为很多大学生来自经济条件较差的普通干部职工或农牧民家庭，他们找工作时会倾向于找这种“效用久”与“风险小”的单位（郭卫平&贾仲益，2013）。

理论模型还表明，企业情境层起到了至关重要的中介作用。正如本研究所说，如果企业不摒弃自身的管理缺陷，不但会影响政府的支持效果，使企业进入非效益因素引发的人员流动现象后、又异化为企业效益下滑的怪圈，也难以承担起带动就业的重任。因此，政府需要从解决企业问题着手来制定政策，而不宜过多直接干预劳动力市场上人力资源的流动。2015年，西藏大力推行

商事制度改革,降低企业市场准入门槛,小微企业明显扩张<sup>1</sup>。但本研究提醒我们,管理水平低下的企业难以承担起转移剩余劳动力的大任。笔者以为,在少数民族地区,地方政府有必要对拟投资的企业进行严格监管,如建立严格的资质审核制度,确保主要管理人员和技术人员资质,谨慎推出放松准入政策。此外,地方政府有必要引导和帮扶企业落实社会保障,缩小与公务员的差距,还可以打造平台,通过鼓励西藏地区的企业管理者与内地现代化企业的企业家、内地高校等进行合作交流,并出资对高管进行培训等形式,全面提升企业管理团队成员的素质。

## 研究局限与未来研究

因受到时间与条件限制,本研究存在两点局限:一是笔者因不会说藏语而造成的样本偏离,即藏族工人样本数目少;二是访谈资料的搜集大多在工作时间完成,受访者的观点难免会受到工作环境的影响。

本文的研究对象是西藏地区中小型民营企业的藏族员工。要想全面了解该地区藏族的职业进步状况,还需要研究那些在公务员行业或国有大中型企业工作的藏族员工。考虑到中国少数民族地区的多样性和差异性明显——无论是自然条件,还是民族语言、宗教信仰、经济类型和民族文化特点等都多种多样(张落成&吴楚材,2000)——未来研究还可以聚焦其他少数民族地区的其他少数民族,了解他们的职业进步状况。当然,未来研究也不能忽视散居在非少数民族地区的少数民族成员。这些研究成果可以相互对比、相互验证,最终尝试打造中国少数民族地区少数民族职业进步状况理论模型,找到影响我国少数民族职业进步的影响因素。

总之,随着经济改革的深入,少数群体成员将无可避免地与多数群体在市场上竞争,政府也不可能总是干预劳动力市场。本研究从个体、微观与宏观三个层面找到了影响藏族职业进步的因素,希冀这些成员能与多数群体成员一起,同生共存,共同发展,走向共同繁荣。

### 参考文献:

- 卞利强 & 桑木旦, 构建覆盖西藏全区继续教育模式的实践与探讨[J]. 当代继续教育. 2014(2): 35-37.
- 曹建萍 & 习海修, 大学生公务员热现象分析—基于社会阶层与社会流动视角[J]. 2015 (8): 153~155.
- 郭卫平 & 贾仲益, 西藏自治区少数民族高校毕业生就业现状探析[J].民族教育研究.2013, 24(4): 22~29.
- 黄菊英, 图登克珠 & 周晓阳, 西藏劳动力就业现状及特征分析[J]. 西藏大学学报(社会科学版). 2014, 29 (2): 20-26.
- 刘天平, 杨文凤 & 孙自保, 西藏大学生公务员热的冷思考——兼论专业学习与就业的关系[J]. 西藏教育. 2015 (2): 3-6.
- 马戎, 实事求是、与时俱进, 推动西藏社会发展研究[J].西北民族研究. 2009 (3):1-8&15.
- 马戎, 西藏社会发展与双语教育[J].中国藏学. 2011(2):108-139.
- 马戎, 21 世纪的中国是否存在国家分裂的风险?[A].马戎(编).族群、民族与国家建构[C].北京:社会科学文献出版.2012.
- 潘海生, 拉萨市义务教育均衡发展状与对策研究[J].民族教育研究.2006,17 (1): 42-46.
- 琼达,次旦欧珠 & 次卓嘎, 当前西藏城镇化过程中被征地农牧民安置模式调查分析[J].安徽农业大学学报(社会科学版).2013, 22 (4): 6~10.
- 沙因·埃德加, 组织文化与领导力——如何以最有效的方式认识和打造组织[M].北京:中国人民大学出版社.2011.
- 王凡妹, 藏族员工在西藏中小型民营企业内的职业发展研究[J].西南民族大学学报(人文社会科学)

<sup>1</sup>取自<http://www.chinanews.com/cj/2015/09-21/7535309.shtml>。

- 版).2014(7):53-58.
- 王凡妹, 西藏特色优势产业的中小型民营企业文化资本研究[J].青海民族研究. 2016 (1): 166-175.
- 王珍珍 & 王鉴, 民族地区双语教学成效与问题调查研究——以西藏拉萨地区的双语教学为例[J].当代教育与文化. 2013, 5(1): 102-110.
- 西藏自治区第六次全国人口普查领导小组办公室, 西藏自治区统计局&国家统计局西藏调查总队. 西藏自治区 2010 年人口普查资料[R].北京:中国统计出版社(第 1 卷), 2010.
- 西藏自治区统计局&国家统计局西藏调查总队, 西藏统计年鉴 2015[R].北京:中国统计出版社. 2015.
- 肖彩波 & 刘红卫, 西藏高校毕业生就业现状及相关问题研究[J].绵阳师范学院学报. 2015,34 (9): 44~50.
- 徐顽强 & 孙丹, 大学生就业地域歧视现象的理性反思[J].黑龙江高教研究. 2014 (8): 64-67.
- 杨涛, 西藏藏族就业地位的调查研究——基于三个企业的调研[J].中国藏学. 2012(4): 91-99.
- 张男星, 王纾 & 孙继红, 我国高等教育综合发展水平评价及区域差异研究[J]. 教育研究. 2014 (5): 28-36.
- 张落成 & 吴楚材, 我国中西部少数民族地区差异特点分析[J].贵州民族研究. 2000 (1): 69-76.
- 赵晓芳, 少数民族大学生就业问题的特殊性及对策建议[J].西北民族研究, 2009 (3): 216-219.
- 中华人民共和国国家统计局, 中国统计年鉴 2015[R], 北京:中国统计出版社. 2015.
- Arthur, M. B. (2008). Examining contemporary careers: a call for interdisciplinary enquiry. *Human Relations*, 61(2), 163-186. doi: 10.1177/0018726707087783.
- Ashforth, B. E., Sluss, D. M. & Saks, A. M., (2007), Socialization tactics, proactive behavior, and newcomer learning: Integrating socialization models, *Journal of Vocational Behavior*, 70, 447-462, doi:10.1016/j.jvb.2007.02.001.
- Barrett, I. C., Cervero, M. & Johnson-Bailey, J. (2004). The career development of black human resource developers in the United States. *Human Resource Development International*, 7(1), 85-100. doi: 10.1080/1367886022000032354.
- Becker, G. S. (2002). The age of human capital. In E. P. Lazear. (Eds.), *Education in the Twenty-first Century* (pp. 3-8). California: Hoover Institution Press.
- Becker, G. S. (2009). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education (3rd ed.)*.Chicago: The University of Chicago Press.
- Bluhm, D. J., Harman, W., Lee, T. W., & Mitchell, T. R. (2011). Qualitative research in management: a decade of progress. *Journal of Management Studies*, 48(8), 1866-1891. doi: 10.1111/j.1467-6486.2010.00972.x.
- Blustein, D. L., Kenna, A. C., Murphy, K. A., Devoy, J. E., & Dewine, D. B. (2005). Qualitative research in career development: exploring the center and margins of discourse about careers and working. *Journal of Career Assessment*, 13(4), 351-370. doi:10.1177/1069072705278047
- Butt, G., Lin, M. K., & Manning, R. (2012). The career development of recently qualified British south Asian women teachers: "everybody's the same. i don't feel my ethnicity is an issue at all". *Educational Review*, 64(2), 181-194. doi:10.1080/00131911.2011.598915.
- Carmeli, A., Shalom, R., & Weisberg, J. (2007). Considerations in organizational career advancement: what really matters. *Personnel Review*, 36(2), 190-205. doi: 10.1108/00483480710726109.
- Carton, A. M., & Rosette, A. S. (2011). Explaining bias against black leaders: integrating theory on information processing and goal-based stereotyping. *Academy of Management Journal*, 54(6), 1141-1158. doi:10.5465/amj.2009.0745.
- Cianni, M. & Romberger, B. (1995). Perceived racial, ethnic, and gender differences in access to developmental experiences. *Group & Organization Management*, 20(4), 440-459. doi:10.1177/1059601195204004.
- Combs, G. M. (2003). The duality of race and gender for managerial African American women: implications of informal social networks on career advancement. *Human Resource Development*

- Review*, 2(4), 385-405. doi: 10.1177/1534484303257949.
- Corbin, J. M., & Strauss, A. (1990). Grounded theory research: procedures, canons, and evaluative criteria. *Qualitative Sociology*, 13(1), 3-21. doi:10.1007/BF00988593.
- Dreher, G. F. & Cox, T. H., Jr. (1996). Race, gender, and opportunity: a study of compensation attainment and the establishment of mentoring relationships. *Journal of Applied Psychology*, 81(3), 297-308. doi: 10.1037/0021-9010.81.3.297.
- Dreyer, J. T. (2003). Economic Development in Tibet under the People's Republic of China. *Journal of Contemporary China*, 12(36), 411-430, doi: 10.1080/10670560305470.
- Edmondson, A. C. & McManus, S.E. (2007). Methodological Fit in Management Field Research. *Academy of Management Review*, 32(4), 1155–1179. doi: 10.5465/AMR.2007.26586086.
- Ferris, G. R., Frink, D. D., & Galang, M. C. (1993). Diversity in the workplace: the human resources management challenges. *Human Resource Planning*, 16, 41-51. doi: 10.1016/0147-1767(94)90040-X.
- Fouad, N. A., Kantamneni, N., Smothers, M. K., Chen, Y. L., Fitzpatrick, M., & Terry, S. (2008). Asian American career development: a qualitative analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 72(1), 43–59. doi:10.1016/j.jvb.2007.10.002.
- Glaser, B. G., & Strauss, A. L. (1967). *The discovery of grounded theory: Strategies for qualitative research*. Chicago: Aldine de Gruyter.
- Glaser, B. G. (1992). *Basics of Grounded Theory Analysis: Emergence vs. Forcing*. Mill Valley, CA: Sociology Press.
- Glaser, B. G., & Holton, J. (2004). Remodeling grounded theory [J]. *Forum: Qualitative Social Research*, 5(2), Art. 4, doi: <http://dx.doi.org/10.17169/fqs-5.2.607>.
- Gomez, M. J., Fassinger, R. E., Prosser, J., Cooke, K., Mejia, B., & Luna, J. (2001). Voces abriendo caminos (voices forging paths): a qualitative study of the career development of notable latinas. *Journal of Counseling Psychology*. 48(3), 286-300. doi: 10.1037/0022-0167.48.3.286.
- Grunfeld, A. T. (2013). *A Harmonious Society: National Policies and Ethnic Relations*. *Social Issues in China*. In Z. Hao and S. Chen (eds.), *Social Issues in China: Gender, Ethnicity, Labor, and the Environment* (pp.145-161) International Perspectives on Social Policy, Administration, and Practice 1, doi: 10.1007/978-1-4614-2224-2\_8.
- Harris, C. M., Pattie, M. W., & McMahan, G. C. (2015). Advancement along a career path: the influence of human capital and performance. *Human Resource Management Journal*, 25(1), 102–115. doi: 10.1111/1748-8583.12047.
- Hellerstein, J., & Neumark, D. (2008). Workplace segregation in the United States. Race, Ethnicity, and Skill. *The Review of Economics and Statistics*. 90(3):459-477. doi: 10.1162/rest.90.3.459.
- Hernandez, C. A. (2009). Theoretical coding in grounded theory methodology. *Grounded Theory Review*, 8(3): 51-60.
- Ibarra, H. (1993). Personal networks of women and minorities in management: a conceptual framework. *Academy of Management Review*, 18(1), 56-87. doi:10.5465/AMR.1993.3997507.
- James, E. H. (2000). Race-related differences in promotions and support: underlying effects of human and SCL. *Organization Science*, 11(5), 493-508. doi:10.1287/orsc.11.5.493.15202.
- Johnson, W. A. (1986). Black managers: The case of the banking industry. *The Review of Black Political Economy*, 14(4): 103-108. doi: 10.1007/BF02903796.
- Kameny, R. R., Derosier, M. E., Taylor, L. C., Mcmillen, J. S., Knowles, M. M., & Pifer, K. (2014). Barriers to career success for minority researchers in the behavioral sciences. *Journal of Career Development*, 41(1), 43-61. doi:10.1177/0894845312472254.
- Lee, T. W., Mitchell, T. R., & Sablinski, C. J. (1999). Qualitative research in organizational and vocational psychology, 1979–1999. *Journal of Vocational Behavior*, 55(2), 161-187. doi:10.1006/jvbe.1999.1707.

- Lefkowitz, J. (1994). Race as a factor in job placement: serendipitous findings of “ethnic drift”. *Personnel Psychology*, 47(3), 497-513. doi 10.1111/j.1744-6570.1994.tb01734.x.
- Morrison, A. M. & Glinow, M. A. V. (1990). Women and minorities in management. *American Psychologist*, 45(2), 200-208. doi: 10.1037/0003-066X.45. 2.200.
- Nabi, G. R. (2000). Motivational attributes and organizational experiences as predictors of career-enhancing strategies. *Career Development International*, 5 (2), 91-98. doi: 10.1108/13620430010318963.
- Nkomo, S. M., & Cox, T. (1990). Factors affecting the upward mobility of black managers in private sector organizations. *Review of Black Political Economy*, 18 (3), 39-57. doi: 10.1007/BF02717874.
- Powell, G. N. & Butterfield, D. A. (1997). Effect of Race on Promotions to Top Management in a Federal Department. *Academy of Management Journal*, 40(1), 112-128. doi:10.2307/257022.
- Richie, B. S., & Fassinger, R. E. (1997). Persistence, connection, and passion: a qualitative study of the career development of highly achieving African American-black and white women. *Journal of Counseling Psychology*. 44(2), 133-148. doi: 10.1037/0022-0167.44.2.133.
- Sagas, M. & Cunningham, G B. (2005). Racial differences in the career success of assistant football coaches: the role of discrimination, human capital, and social capital. *Journal of Applied Social Psychology*, 35(4), 773–797. doi: 10.1111/j.1559-1816.2005.tb02146.x.
- Shenhav, Y. (1992). Entrance of blacks and women into managerial positions in scientific and engineering occupations: A Longitudinal Analysis. *Academy of Management Journal*, 35(4), 889-901. doi:10.2307/256321.
- Sheridan, J. E., Slocum, J. W. & Buda, R. (1997). Factors influencing the probability of employee promotions: a comparative analysis of human capital, organizational screening and gender/race discrimination theories. *Journal of Business and Psychology*. 11(3):373-380. doi: 10.1007/BF02195900.
- Smith, R. A. (2005). Do the determinants of promotion differ for white men versus women and minorities? An exploration of intersectionalism through sponsored and contest mobility processes. *American Behavioral Scientist*, 48(9), 1157-1181. doi: 10.1177/0002764205274814.
- Stanley, C. A. (2009). Giving voice from the perspectives of African American women leaders. *Advances in Developing Human Resources*, 11(11), 551-561. doi: 10.1177/1523422309351520.
- Strauss, A. (ed.) (1987) *Qualitative Analysis for Social Scientists*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Strauss, A., & Corbin, J. (1998). *Basics of qualitative research: Techniques and procedures for developing grounded theory (2nd Ed.)*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Stumpf, S. A., & London, M. (1981). Management promotions: individual and organizational factors influencing the decision process. *Academy of Management Review*, 6 (4), 539-549. doi: 10.5465/AMR.1981.4285668.
- Trejo, S. J. (1997). Why do Mexican Americans earn low wages? *Journal of Political Economy*, 105(6), 1235-1268. doi: 10.1086/516391.
- Urquhart, C. (2013). *Grounded Theory for Qualitative Research: A Practical Guide*. Los Angeles: SAGE.
- Vaara, E., Tienari, J., Piekkari, R., & Sääntti, R. (2005). Language and the circuits of power in a merging multinational corporation. *Journal of Management Studies*, 42 (3), 595–623. doi: 10.1111/j.1467-6486.2005.00510.x.
- Willig, C. (2013). *Introducing Qualitative Research in Psychology (3rd Ed.)*. Berkshire: McGraw-Hill Education.
- Wyatt, M., & Silvester, J. (2015). Reflections on the labyrinth: investigating black and minority ethnic leaders’ career experiences. *Human Relations*, 68, 1243-1269. doi: 10.1177/0018726714550890.



**《民族社会学研究通讯》公众号，欢迎加入并转发**

\*\*\*\*\*

**《民族社会学研究通讯》第1期-第251期均可在北京大学社会学系图书分馆网页下载：**

**<http://www.sachina.edu.cn/library/journal.php?journal=1>.**

**也可登陆《中国民族宗教网》<http://www.mzb.com.cn/html/Home/category/36460-1.htm>**

**在“学术通讯”部分下载各期《通讯》。**

**《通讯》所刊载论文仅向读者提供各类学术信息，供大家参考，并不代表编辑人员的观点。**

\*\*\*\*\*

中国社会与发展研究中心  
北京大学 社会学人类学研究所  
中国社会学会 民族社会学专业委员会

本期责任编辑： 马戎、王娟  
邮编： 100871  
电子邮件： marong@pku.edu.cn