

职业生涯研究

佟 新

Abstract: The research of occupational careers analyses social actor's nature of a series of occupation position and the types of occupation developments and occupational strategies in division of labor. It is also called research of work history. The methods of the studies include questionnaire, interview, oral history and so on. There are three mainly overlapped theoretic frameworks, which are framework of social structure, social process and category. In a word, the research of occupational career contributes to understand two kinds of interaction relations between social action and social construction, and between social position and social consciousness, both are the most basic sociological issues.

—

职业构成状况是社会学研究中重要的变量之一。从宏观的角度看,一个社会的职业构成表明了该社会的分工水平;从微观角度看,社会行动者从事的某种职业说明着个人的社会地位。这两方面多在传统社会学研究中有所体现,其研究更多地具有结构性特征。职业生涯概念的引入力图对此有所突破,一方面它试图把宏观层面和微观层面的职业研究相结合,既关注社会行动者在劳动分工中占有的一系列职业地位,也关注社会行动者职业变动背后的社会因素;另一方面,它也试图把过程因素与结构因素相结合,个人的职业发展或职业连续性的变动在职业生涯的概念下成为社会的文化过程,它不仅是某一时点上社会行动者的职业位置,更是一系列以教育为开端的职业经历,任何一个时点上的职业构成,都具有时间的累积性,它既嵌入在已有的社会结构中,也是时间的函数,体现着不同时点上人们的职业期望、自我评价和生存策略。职业生涯(occupational career 或 work career)研究也称为工作史(work history)研究,它是对社会行动者通过职业所占有的一系列社会地位的连续性考察(Watson, 1995: 126)。

职业生涯可分个体的职业生涯和组织生涯两种。个体的职业生涯是指社会行动者在职业生命周期(从进入劳动力市场到退出劳动力市场)的全程中,由职业发展计划、职业策略、职业进入、职业变动和职业位置的一系列变量构成。组织生涯强调社会行动者通过职业所隶属的组织结构,是个人经历的组织所具有的一系列社会位置。格瑞特纳一项有关“组织生涯的结构”的研究分析了各种不同组织结构下的生涯模式(Gaertner, 1980: 7—20)。职业生涯还可分为主观生涯(subjective career)和客观生涯(objective career)。主观生涯是指社会行动者在生命周期的不同阶段赋予职业变动的意义,是人们有关职业的认识模式。客观生涯是可观察到

的社会行动者达到的现实社会位置。职业生涯既是一个过程也是一种结构(职业位置),是个人在职业发展过程中的流动和分层。从过程看,职业生涯包括了教育、职业进入、职业发展策略、职业流动与升迁和最终的职业位置;从结构看,职业生涯是人们在职业发展过程中占有的社会位置。

职业生涯研究的意义是多方面的,它突出了生命全程的视角,显示出社会宏观诸因素与微观行动者之间的联系。社会学家戈夫曼曾说:“职业生涯研究的价值在于它的双重性。一方面,它紧密联系人们的内在状态,如对自我的想象(image of self),自我认同等;另一方面,它又涉及正式地位、法定关系、生活方式等各方面的问題。它是一个有着广泛影响和现实意义的制度综合体的一部分。因此,职业生涯的概念使我们能够更好地理解个人与公众、自我与强大的社会之间的互动关系。”(Goffman, 1961: 127)职业生涯的研究拓宽了社会流动的研究范畴,提高了人们对社会流动的认识和理解。毫无疑问,职业生涯的研究有利于对两个社会学的核心理论问題——一是社会行动和社会结构的互动关系,二是社会地位和社会意识之间的互动关系——的理解。

二

职业生涯的研究具有很大的难度,主要的困难来自资料的收集。一般来说,职业生涯研究要求收集一定数量的被调查者的连续职业经历,基本上可将其理解为工作史的研究方法。具体操作上,可以用问卷调查法、访谈调查法和口述史等调查方法。职业生涯的研究方法突出了以下几个特点。

第一,研究对象的选择本身具有特别的价值和意义,因为选择什么样的群体进行研究直接影响研究过程和研究结果。在选择对象上可以考察这样几种方法:1.选择同一职业的人进行研究,分析某一职业类型的人具有的职业发展路径和影响因素。例如,社会学家斯图尔特等人对从事文秘工作的人进行资料收集,划分出两种类别的职业生涯:一种是一直从事文秘或相近似工作的人,这些人显示出一种基本上按照固定的途径升迁的职业生涯;另一种是从其他行业、特别是从体力劳动转移到文秘工作的人,这种人的身份认同更可能带有工人阶级的意味(Stewart, Prandy & Blackburn, 1980: 74—75, 113)。这样的一种研究超越了简单地把办事人员统一归属为一类的作法,强调了职业经历具有的身份认同意义。这种选择同一职业类型的人进行职业生涯的回述性研究有助于以系统化的方式揭示各种职业发展过程的差异,并通过这些差异来揭示人们为什么会有不同的职业认同、工作态度及对老板的看法等阶级意识问題,以及这些差异背后的社会制度和社会结构性因素。在职业生涯的研究经典中,采取这种方法的研究相对较多。2.选择具有同样职业经历的人为研究对象。最典型的研究对象是失业人群。例如,把曾经有过1个月以上失业经历的人作为研究对象,分析“就业者”、“隐性就业者”和“长期失业者”的内在构成和这背后的结构性因素,由此揭示长期失业者的形成原因。3.选择同一组织的人进行研究,分析一定的组织结构下的职业生涯。这种研究方法较多地适合于对某些特殊行业的研究。例如,对银行业员工、大型汽车制造企业、钢铁企业员工的研究。这种研究对象的选择凸现了内部劳动力市场的作用,可以观察制度性因素是如何与个人选择相互关联的过程。4.选择同期群进行研究。所谓同期群是指同一个年代出生的人群,他们经历了共同的历史事件。典型的例子就是对中国“共和国同龄人”的研究,由此观察共同的历史

事件对人们职业生涯的影响,如美国学者对“大萧条时期”孩子们的研究。

第二,以职业变化的过程来替代简单的职业划分。从方法论的角度讲,如何划分职业是个复杂的问题,尤其在操作层面上存在着许多难题。首先,不同的研究取向会有不同的职业划分;其次,各国、各地区不同的文化、传统和工业发展水平导致国际间或地区间职业划分的不同,难以类比;再次,社会变迁加剧了职业变动,单一的职业划分无法反映职业的不稳定性或一人多种职业的状况。此外,客观上的职业和自我认同的职业常常难以一致,实际调查过程中经常出现调查对象的现有职业和自我认定的职业之间不相符的现象,人们习惯于依据自己最初的职业来认定访问时的职业。职业生涯的研究原则上不进行统计意义上的职业分类,而是通过社会行动者一生的职业发展过程体现其职业身份,由此避免了职业分类难以操作的问题,保证得到更多、更“真实的”职业信息。

第三,职业生涯研究具有多元化的取向,它是多学科交叉发展的结果。早期职业生涯的研究多集中于心理学、社会心理学、发展心理学和组织心理学方面。心理学的职业生涯研究强调职业计划(career planning)和职业发展,如最初的职业进入、自我认知和各种升迁的实用技术研究等。早期研究认为,职业计划是中产阶级工作发展的特征,那些在工作过程中期望并追寻某种类型发展的人常被视为“有事业心”或“有生涯导向”的人;而那些没有对事业的追求和计划的人,只是谋生,是“没有事业心或职业生涯”的人。心理学取向的职业生涯研究带有较强的实用色彩,多忽视社会经济结构对个体工作选择和赖以生存的社会关系的作用。发展心理学多以大中学生为研究对象,强调现存的教育体制对个人职业心理取向的作用,强调个人的发展需要及其偏好所建构出的“个人选择”行为,尤其关注对工作动力和非组织动力的解释。社会心理学的研究关注工作是如何满足人们的生活需求以及工作是如何嵌入个人整体的生活模式中的。

在上述心理学基础上发展起来的社会学的职业生涯研究包涵了早期研究的内容,但更集中于一些特殊职业或专业人员上,如律师、教师、医生和会计等。通过对这些专业人员的研究,考察研究社会诸多因素对职业社会化、职业发展、职业中的权威关系等现实问题的影响。但这些研究的弱点在于它们只集中研究社会强势群体,忽视了社会弱势群体。较大规模的职业生涯研究开始于第二次世界大战之后。福尔姆和米勒区分了几种“典型的职业生涯模式”,并把它们与人们的社会出身、就业保障和非就业保障相联系(Form and Miller, 1949: 317—329)。进入80年代,社会学界加强了对弱势群体职业生涯的研究,强调妇女、少数民族和工人的职业生涯,提出了社会弱势群体的职业生涯理论。

三

职业生涯研究的理论框架相对复杂和多样化,社会学研究力图寻找职业生涯与社会各种结构和制度之间的有机联系。总结已有的研究,笔者认为,至少有三种基本分析职业生涯的理论框架,一是社会结构的分析框架;二是社会过程的分析框架;三是类型学的分析框架。这三个分析框架的每一部分可以构成相对独立的研究内容,同时,三种研究框架并不是相互分割的,而常常是相互重叠或交织在一起的。

(一)社会结构的分析框架。职业生涯的社会结构分析框架强调社会行动者的职业认同、职业生涯类型和职业策略是个人回应各种社会结构的互动结果,由此构成了多向度的、结构性

的职业生涯分析框架。人们面临的社会结构并不是堆砌起来的可供人们任意选择的各种机会,而是各种有限选择的社会安排。因此至少有五个结构性因素是必须加入理论框架的,一是人们的先赋地位或称为社会的开放程度;二是社会的阶级状况;三是组织化的职业安排;四是劳动力市场的状况;五是各种社会关系网络。这五种结构性因素并不是互相排斥的,它们之间相互关联,甚至具有某种重叠关系,如各种社会关系网络与社会的阶级状况之间就有很强的相关性,本文只是强调这些因素在影响社会行动者的职业生涯时具有不同的结构性功能(见图1)。

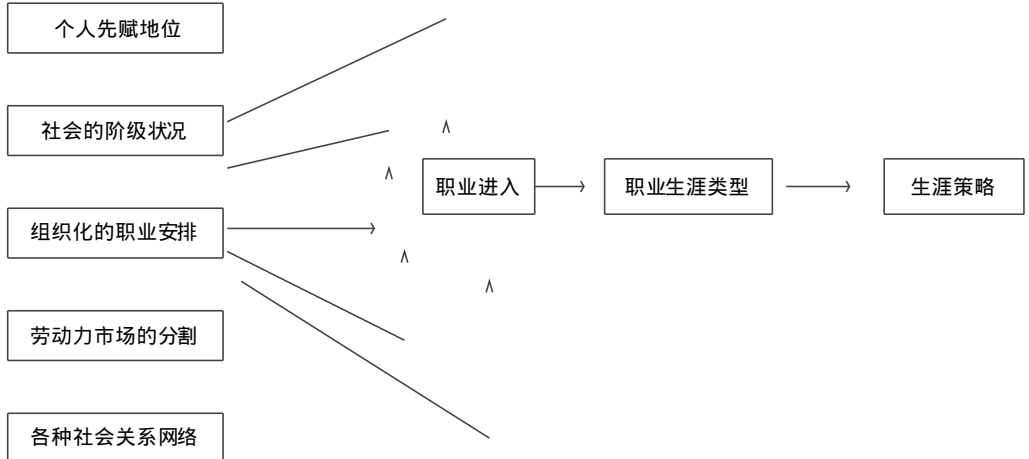


图1. 社会结构下的职业生涯类型和策略

1. 个人的先赋地位。个人的先赋地位主要包括人们与生俱来的各种基本的生物性特征,如性别、年龄和种族。在传统社会学的研究中,个人先赋地位对人们职业发展的影响程度主要取决于一个社会的开放程度,社会开放程度愈高,个人先赋因素的影响力就愈弱。这一传统的研究假设在最近几年遇到了强烈的挑战,这种挑战主要来自于对不同性别、年龄和种族的人口进行的职业生涯研究,尤其是近年来女权主义社会学研究直接赋予女性的职业经验以意义,批判了传统劳动领域和劳动社会学领域中的男性经验的霸权。无可置疑,在开放的、发达的资本主义社会,性别、年龄和种族仍然是具有结构性差异的因素。通过职业生涯所显示出的性别差异不仅可以揭示两性间收入的巨大且持续性的差异,还可以揭示不同性别意识形态下,有关稀缺资源的分配以及两性间的权力关系。

2. 社会的阶级状况。社会阶级的概念是社会变迁研究中的核心概念,虽然在后工业社会“阶级”的概念面临各种各样的挑战,但是社会的阶级状况本身是不可或缺的结构因素。本文强调的社会阶级状况主要是一种文化概念和意识形态的概念,而不是单纯的经济概念,它是指一个社会特有的意识形态、经济制度和文化制度建构出来的社会关系结构和生活方式。把阶级的概念引入职业生涯研究有两个相互关联的基本假设。假设之一:人们的利益是由他们所在的客观阶级位置决定的,处在不同的阶级位置的人具有不同的职业取向、受教育状况、职业状况、收入状况和职业策略。假设之二:人们以所处阶级的方式行动,人们行为的能动性具有阶级的特征,某种职业生涯类型和策略正是人们阶级行动的表现。职业生涯研究就在于揭示阶级的结构化因素如何深入地影响到每个人的“升迁”机会,结构的稳定性如何使某些阶级

的人在职业发展上获益,使某些阶级的人由于机会的和资源的有限性而失去职业发展机会和利益。

阿什顿对于阶级的职业生涯研究分析出三种职业生涯类型。一是“中间阶级的职业生涯”(middle-class careers),这是指那些跻身于较高职业阶梯的成功人士,他们具有较高且最稳定的收入;二是“工人阶级的职业生涯”(working-class careers),他们多是那些受过技术训练的熟练工人,在职业发展的阶梯上有可能晋升一、两级;三是“与职业生涯无涉的职业”(career less occupations),是指一小部分与职业晋升和职业发展根本没有关系的人(Ashton, 1975: 58—61)。

3. 组织化的职业安排。它是指现代工业化过程形成的各种组织力量对于职业的结构影响,包括制度化的组织因素对个人工作世界的各种宰制力量。与传统农业社会相比,工业化产生了一种全新的、处于不断变化的组织方式。现代工业的发展在职业领域的变化有三个因素深刻地影响着人们的职业生涯:一是组织目标日益远离个人的生活目标。农业生产的目标是自给自足式的,早期工业组织的目标是满足区域性(当地的)经济需求,而现代组织目标日益多元化,服从于公司、资本家及股票持有者之间相互竞争的需要,服从于全球化的各种利益。二是科学技术逐渐替代人力。传统社会的劳动分工建构了特定的社会习俗与文化,并主导了人们在不同行业中的技能学习,最为典型的例子就是“学徒制”。而现代化的工业设备和自动化机械决定着人们的工作方式,导致了全新的文化和权力关系。三是职业概念本身发生本质改变。在传统社会,某一“职业”具有内容上的完整性和社会公认的配套的社会地位。越是进入现代化,分工越细化就越是使职业变得不完整,更多地成为“部分的技能”。传统职业具有的社区性关系(典型的如煤矿工作)也变得不再明显。从企业类型看,现代工业的发展已大致将企业结构分化为核心企业(大托拉斯式的企业)和边缘企业(中小型相互竞争的企业)两种,大企业经济生活的宰制力量来自雄厚的资本、市场垄断以及设计完好的工作组织形式(如大型自动化工厂),在这种企业中,工人一般是通过工会表达自己的利益。而小企业的运作机制各不相同。社会行动者的职业生涯受限于这一系列的组织化的职业制度安排。

4. 劳动力市场的分割(segmentation of labor markets)。这一问题主要存在于市场经济条件下。市场经济决定了人们的工作机会与职业发展路径受限于劳动力市场的性质,劳动力市场结构构成了个人工作机会和生涯的社会空间。而劳动力市场分割的概念细化了原有的劳动力市场概念,也就是说劳动力市场本身成为一个变量。劳动力市场并非是单一的,而是多元的,至少是双重的。劳动力市场的分割强调了这样几组劳动力市场的组合:外部劳动力市场与内部劳动力市场;高级劳动力市场与次级劳动力市场;男性劳动力市场和女性劳动力市场等。每一对市场结构都具有相互排斥性,处于次级劳动力市场中的体力劳动者是根本无法进入为具有大学以上文凭的人构成的高级劳动力市场的。大企业存在内部劳动力市场。它具有升迁的特殊机会;而中小企业则只有经由外部劳动力市场再流动到其他的工厂,这种劳动力市场的差异使得大企业工人与中小企业工人的生涯机会及发展路径具有结构性差别。

斯皮尔曼以“职业生涯、劳动力市场结构和社会经济地位的获得”为题分析了职业生涯与劳动力市场结构以及地位获得的关系(Spillerman, 1977: 551—593)。职业生涯研究更多地关注外部劳动力市场和内部劳动力市场的分割,强调内部劳动力市场(internal labor markets, ILMs)的特殊作用(Alauser, 1989: 143—161)。“内部劳动力市场”是个相对的概念,它可以指某一组织中的劳动力市场状况或工作阶梯;也可以指一个职业领域或某一行业中的劳动力市场状况。内部劳动力市场的研究强调人们的职业生涯是被限制在某一个特殊的行业、职业或

组织的内部。因为任何工作、工作的阶梯以及阶梯间的移动都内涵在组织内部的规则中。罗森布姆认为,我们对个人在内部劳动力市场或生涯线中移动到更高位置的过程知之甚少。他认为,不仅是一个人能力的差异,更主要的是老板所提供的发展机会的差异使个人工作技能和知识有着不同的发展轨迹。这些机会变化伴随着先前的状况,是一个累积的模式,可称为生涯迅进(career velocity),即较早的提升为进一步的发展提供了机会。研究表明,内部劳动力市场存在着“空缺链”(vacancy chain),当某一职位出现空缺时,它首先对内部劳动力市场的人打开(Rosenbaum, 1990)。莱斯指出,各公司、行业都为其职工的职业发展提供了一系列具有等级秩序的位置和发展机会,使人们有希望达到某个较高水平的位置。职业升迁的链条在于一个人要想升到一个较高的位置,就必须首先占有那个接近这一位置的较低位置。某一位置的空缺(如退休)对于那些不在这个等级链中的外部劳动力市场的人来说,其升迁的机会是完全“封闭”的(Chase, 1991: 133-154),职业生涯和劳动力市场的分割的研究引入了一个生涯链(career lines)的概念。生涯链提供了分析机会结构和可观察到的职业生涯模式之间的关系。人们职业变动的结果表明,人们进入某一职业位置的可能性是不同的,人们沿着一条似乎是有形的机会结构的链条而发展,这种机会结构链条的意义在于人们可能达到的“下一个位置(next position)”并不是对所有的人都“开放”,从而具有结构性的特征。

5. 各种社会关系网络。社会关系网络把人们之间亲密的和特定的社会关系视为一种社会资源,这些社会资源的不同分布影响个人的职业生涯类型和个人对于社会结构性变量的能动性反应。社会学家格兰诺维特强调个人的职业变动是嵌入在社会和官僚体制结构中的,更多地具有状态依赖的特点。他指出:“我所作的有关专业类、技术类和管理类流动的随机样本表明,人们的职业流动深深地受到职业发展不同阶段以及以前所拥有的个人关系的影响。这些人的流动看起来是自发的,但是一个人经历过的工作和社会环境越具有差异性,个人关系的蓄水池就越大……这些关系将促进进一步的流动。正是由于与过去工作的联系使他们易于习惯性地利用一些更近些的工作关系,由此形成累进效应,这些关系就像个人的‘储蓄存单’。只用强关系或最新关系来解释流动是行不通的。因为那些相对弱的关系可能具有关键作用。从事两三年的一项工作足以建立起对未来有用的关系纽带。太短的时间则不够,因为个人关系一定是建立在对某个人的能力和人格有明确的印象的基础上。另一方面,一项工作做的时间过长,就可能减少人们在新环境中建立关系的可能性,截断了蓄水,从而降低了未来的流动。”(Granovetter, 1974: 85)社会关系网络深深地影响着职业的进入以及职业晋升,中国是一个具有明显“差序格局”和“特殊主义”原则的社会,社会关系网络具有揭示中国社会运作规律的重要作用。

总之,上述五种结构性的因素相互作用,共同影响着人们的职业生涯和职业生涯的策略。

(二)职业生涯的社会过程分析框架。职业生涯的社会过程分析是一种从生命周期和生活史研究发展出来的工作史研究。与职业生涯的社会结构分析框架不同,这一分析框架强调分析运动着的工作过程,提出了地位通道(status passages)的概念,即随着时间的推移,人们的职业位置是如何经过个人的能动性参与而实现了一系列的社会角色和社会地位,在此时间成为重要的关注点。个人生命周期的不同阶段以及相关的自我认同(identify)与职业生涯紧密相关。职业生涯至少包括了40年或40年以上的生命周期,在这一时期,个人置身于复杂的经济组织中,具有各种可能的工作转折(trajectories),人们“选择”或“失去”一项工作的背后除了各种社会结构性因素的影响外,直接与人们在这些变化过程中的自我认同相关联。作为分析目

的职业生涯类型和职业策略深深地结构化在社会行动者的职业经历中，人们的成长过程和受教育过程以及继续一生的职业社会化过程，人们进入的最初职业和每次的职业变动与升迁过程本身就是职业生涯和生涯策略的组成部分。

1. 人们的受教育过程。教育和职业生涯的关系随着现代教育社会功能的加强越来越成为研究的关注点。生涯研究关注教育(包括继续教育)作为一个有着时间连续性的过程是如何作用于人们的职业理想(职业的意识形态)、职业进入和职业发展以及如何构建了人们的职业生涯类型和策略的。罗森布姆认为，教育对职业的作用主要是通过正式教育文凭而起作用的，它的重要性在缺乏信息的条件下更为显著。正式教育的文凭是一种“符号”，它的竞争力在于直接与人们的工作技术能力相关联。但是，教育文凭主要对职业进入有重要作用，而对于人们在内部劳动力市场中的提升则相对作用较小，即一旦人们进入某一组织，文凭的符号功能便不再重要了(Rosenbaum, 1986: 139—171)。

教育过程不仅建构着人们的职业生涯类型，还不断改变着人们的生涯类型和策略。阿兰·凯克赫夫(Kerckhoff)基于对挪威、德国和美国的比较研究发现了以下几个命题：1)作为分层机制的高等教育强化了社会经济地位的出身和教育水平之间的联系，因为教育分化(差异)开始得越早，工作生涯受出身的影响越大。2)来自不同系统的教育具有分化个人职业发展的能力。地方控制的教育系统和非地方控制的教育系统的差异是影响人们职业发展的有意义的变量。3)具有特殊职业教育文凭的学生比具有一般文凭的学生具有更加明显的工作机会和更稳定的较早就业的经验。4)在各种社会中，兼具学校教育和工作经验的人有更稳定的就业和更有序的早期工作生涯。5)在内部劳动力市场中，具有一般教育文凭的人比具有特殊职业教育文凭的人有更好的发展可能。6)在各种社会中，具有特殊职业教育文凭的人比具有一般教育文凭的人显示出教育和工作生涯线之间的显著关系(Alan C. Kerckhoff, 1995: 323—347)。

教育过程也可以理解为是不断的职业社会化过程，通过这一过程人们不断地获得基本的制度性资源，包括对职业价值的看法和工作期望。职业社会化过程对于职业生涯具有双重作用。一方面，各种制度化因素为人们进入不同的工作与职位做好了准备；另一方面，个体认定了他只能在那些特定的职业生涯中进行选择(这是职业的自我认同研究中重要的逻辑起点)。

2. 职业进入和职业变换与升迁的过程。人们最初从事的职业是一生职业生涯的开端，可能会影响人们终生的职业发展轨迹。最初的职业选择和职业进入成为初始问题，显示出职业进入和人们资源占有状况和机会结构之间的关系。职业变换与升迁也具有同样的研究线索。

应当注意，过程方式研究人们的职业生涯时，并没有忽视社会结构性因素，而是在过程分析中认识结构性因素的作用。以阶级结构为例，过程研究在人们的工作发展中认识阶级。依照汤普森的话说：“阶级是一个社会和文化的构成(常常具有制度化的表述)，不能抽象和孤立地定义，只能通过人们同其他各阶级的相互关系来定义，关键的是以时间为媒介——通过行动和反应，变化和冲突……来定义。阶级不是一件事，而是正在发生着的东西。”(Thompson, 1965: 257)阶级结构的连续性只能在人们的职业经历以及与职业经历相关的生活经历中来考察。正是通过人们进入某一职业的过程，我们可以看到人们正是以阶级的方式与其他群体发生联系。

(三)类型学的研究。所谓类型学的研究目标直指分析、研究和建立有关职业生涯的类型和职业策略的类型，即力图寻找出具有相互排斥性的职业生涯类型的边界。在开放社会，职业生涯至少可以分为两类，一是有职业生涯取向；二是无职业生涯取向。前一类可称之为事业取

向型,代表着那些期待和追求职业发展的生涯类型,具有这种职业取向的社会行动者努力通过职业达到各种形式的晋升。这种事业取向型的职业生涯至少又可分为两类,一是追求、期待在已就业的组织内部得到晋升,他们一生忠于组织,是一种“组织型的生涯策略”;二是凭借自己的才能和各种证书从一个组织跳到另一个组织,采取“职业型的生涯策略”。对于所谓“无职业生涯取向型”的提法应深入思考,社会生活中真的会存在无职业生涯的人吗?笔者认为,称其为“与职业生涯无涉型”更为准确,因为对于许多社会边缘人口来说,并不是他们不想建立职业生涯,而是他们的生存被各种各样的结构性因素控制着,无力建立起职业生涯策略,这并不表明他们没有职业生涯。

类型学的研究还关注职业生涯策略类型,强调人们根据资源、规则和手中筹码的状况发展出的职业道路。R. 布朗曾提出过四种理想型的职业策略。一是企业家型(the entrepreneurial),他们具有自我雇佣的资源;二是组织型;三是职业型。后两种类型的职业生涯策略都是通过发展职业技能、资历和经验来达到晋升的,不同的是组织型的生涯策略是追求组织内的晋升,而职业型的生涯策略追求的是在不同就业组织之间的流动过程中的升迁;四是与职业生涯策略无涉型(the careerless),这些人尽管情况各异,但即时报酬成为他们优先考虑的问题。所谓的“与职业生涯策略无涉”并非无职业生涯,而是这一类型的社会行动者资源匮乏,根本没有条件来选择职业,各种可能的发展机会完全与这些人没有关系(Brown, 1982)。

现实的研究中,三种分析框架是相互交织在一起的,只是各有追求和侧重。社会结构分析可视为一种个体异质性模式,它强调的是个体背后各种社会结构性的差异以及这种差异可能导致的不同职业生涯类型和策略类型,研究的关注点是细化各种结构性的因素。过程分析可视为一种“状态依赖”模式,它强调事件之间的连续性关系,认为每次的职业经历都增加了再次经历的可能性,尤其是职业流动或失业的经历具有重要意义(James Heckman, 1981: 91—139)。类型学的研究也许是一种相对终极的职业生涯研究的目标。理想化的分析框架应当既看到社会行动的社会结构性差异,又看到社会行动者的能动性与生活经验之间的内在联系和相互影响,因为状态依赖本身可能具有结构性特点,而结构性差异也可能导致状态依赖的连续发生。

实际上,组织化的职业安排的结构性因素还在于它具有排斥性,它把那些非组织化的有酬劳动排斥在外,如从事非正式经济劳动的人似乎无法被纳入研究者的视野。

四

在职业生涯的研究中有一些较为经典的研究。下面做一些简单的介绍。

(一)企业或公司领导的职业生涯研究

对企业领导者职业生涯的研究是职业生涯研究中一个重要的方面,它主要集中于对所谓的事业有成者的研究,追踪和分析这些人是如何一步步达到事业顶峰的。本迪克斯认为,存在三种领导人的职业生涯类型,一是继承式的,是指那些继承了相当可观的财富,直接通过法定程序或交易而达到企业领导人位置的人;二是企业家式的,是指那些经过努力自己建立公司的人;三是官僚式的,是指那些经历了一系列的工薪工作,最终达到行政管理位置的人(Bendix, 1963: 228—236)。

埃里克森在一项有关钢铁公司实业家的研究中运用了与本迪克斯相近的分析框架。她指

出有四种职业生涯类型：一是独立的职业生涯，指那些自己通过努力而建立起企业的人；二是承接父辈的职业生涯；三是工薪管理人员，他们先是受雇者，由于丰富的管理经验而达到顶层；最后是自由职业者，一般是指那些具有专业特长的独立人士(Erikson, 1959: 50)。

(二)工人职业生涯研究

托马斯(R. T. Thomas)强调工人具有职业生涯取向。托马斯首先批判了传统职业生涯研究中的某些偏见，如过于关注特殊职业人士的职业生涯，如律师、教师和医生等专业技术人员。他认为，这种研究取向隐含着中产阶级对所谓“职业发展”的偏见，似乎职业发展只是专业技术人员的事情。此前一些研究认为，蓝领工人的职业生涯具有“基本需求固定化”的趋势，所谓的“基本需求固定化”是指许多的调查结果一再强调工人重视物质和安全的需求，并由此认为蓝领工人的未来的职业发展理所当然地受制于他们这种特定的心理需求与偏好。托马斯指出，这些理论只重视职业选择过程中的个人特征，忽视了社会结构性限制对个人职业选择的影响和作用。

托马斯指出，蓝领工人在其长期的工作经验中确实积累了技巧，他们同样地关心工作经验的意义。但是如果只用一般升迁的标准来看的话，就不易了解蓝领工人工作经验和职业生涯发展的意义。他认为，要了解蓝领工人生涯的话，就必须将工人的工作经验放到一个特定的脉络中考察，即在社会结构与个人回应这种社会结构的认知和行动策略的互动过程中加以考察。他还认为，这是个由“社会结构走向个人”的一组概念架构，而非心理学意义上的“个人走向社会”的分析架构。托马斯认为，工人的职业生涯机会的类型体现了不同技能层次及大、小工厂的工人们所拥有的生涯机会的差异以及他们可能的发展路径(见表1)。

表 1 技术层次、组织类型及劳动力市场下的工人生涯机会

职业类型 企业类型	核心企业：存在内部劳动力市场	边缘企业：无内部劳动力市场
无技术	工人移动到半技术层次工作的机会低，但在低技术水平的工作间移动的机会为中等。	工人往上一层技术或往核心企业移动的可能性均十分低。
半技术	工人往技术层次工作移动的机会是低、中度的；同时他在半技术层次工作间移动的机会也是中等。	工人由半技术进到技术层次工作的机会是低—中度。
技 术	工人有中、高度的机会往低阶层管理工作移动，或横向到其他工厂相似层次的工作上转换。	工人只有低、中度的机会向低阶层管理工作移动，或只能转换到其他工厂相似层次的工作上去。

这一模式的意义在于，它清楚地把个人与群体工人的生涯发展放置到一个结构性限制的脉络中，在这种情况下，个人的选择与应对策略就会联系到他所赖以生存的社会结构了。怎样理解工人作为行动的主体如何来“应对”有限的机会呢？即工人如何认识自身现状、行动选择与生活方式，这是一种认同研究。托马斯认为，异化与抗拒是工人应对其有限生涯机会的一种方式，在高度工业化与商品化的社会文化中，蓝领工人应对处境的方式较常见的有两种：一是在工作场所中竞争职位等级，即在与其它工人竞争中获得较有“自尊”的等级位置；二是将工作目标和意义放在可以达到的现实目标上，如劳模、全勤奖，但不放在工作本身的意义。由此

形成了三种生涯策略：一是工具性取向的生涯策略。工作成为达到其他目的的工具，例如为了年资与退休金。二是走马灯式的生涯转换策略。通过转换工作来增加学习各种工作技术的机会。但对于无技术的人来说，只不过是改变了工作中的单调。三是已经形塑了某种具有象征意义的工作生活方式，这是一种循环模式，主要是大企业工人的一种职业生涯策略，即通过各种“游戏”（成就、竞赛）来固定生活，并为此而忙碌。总之，托马斯的分析强调了蓝领工人的职业生涯被停止在一个企业组织的阶层结构中。

托马斯理论和概念的最终目的是要反映“技术层次”、组织类型与市场结构三因素结合起来所建构的一个生涯机会结构。同时，它是一个静态的将社会结构性因素聚集到个人在企业组织内生涯机会的分析概念。即个别工人的生涯机会几乎完全被企业组织所设计安排，工人的生涯除了被企业组织中工具性的适应策略所点缀外，没有其他的可“翻身”的政治经济性生涯策略。

（三）演员的职业生涯研究

社会学家弗瑞德曼从1977年中期开始使用参与观察的方法对演员们的职业生涯进行了系统的研究。从研究方法上看，研究者亲身作为一个演员经历了这一特殊的职业，使用了参与观察的方法，即成为研究对象的一部分来从事研究。另一方面，在理论建构上，弗瑞德曼把异化的理论加以宏扬，比较演员行业与流水线工人的异化程度和感受的差别。

布兰尼的异化理论强调技术和工作经验之间的相关关系。布兰尼认为，技术和异化之间存在着倒U型的关系，手工艺者们的异化程度最低；汽车工人，特别是流水线岗位上的工人的异化程度则相对较高；而较多参与生产过程的职业其异化程度又相对较低。异化的程度是指无权力、无意义、孤独和自我放逐（Blauer, 1964）。

对于弗瑞德曼来说，演员的职业生涯有其特殊性，这一行业的异化程度同样受到市场的左右。弗瑞德曼在参与观察的过程中，不断思考如下的问题：1. 男女演员一次又一次被拒绝时的感觉是怎样的。在演员的使用上是否存在着不同的性别机制，或者说男女演员具有共同的机制。2. 当演员们参加了试演，但最终仍是被拒绝时会如何评价这一职业。3. 布兰尼的异化理论是否可能描述演员的异化。在他看来，市场力量对各种职业都具有相同的影响。4. 在经历了长期失业之后，个人的工作动机和对工作的评价会有哪些变化？研究的结果表明，1. 演员们身处一个更大的工业环境和文化规模之中；2. 演员的策略是不断地适应人们对于自己所从事的职业的重新定义；3. 在不断寻求工作的过程中演员们学习适应的问题（Friedman, 1990: 73—89）。

（四）港台有关职业生涯的研究

无论是台湾还是香港都面临着经济转型，每个社会行动者亦都经历了不同的职业变动，对此社会学界做了一系列相关的工人生涯研究。

1993年夏林清、柏兰芝分别对女工遣后的职业生涯变化进行了调查，说明了工人的职业生涯和工人对家庭生计的考虑受到资本迁移与产业结构变化的影响。台湾女性劳工在经济效益上处于“用完即抛弃”的被剥削境地。城市中存在着弱势劳工，政府应当改变其处境。谢国雄采用工作史的方法进行了一系列的职业生涯研究，其目的在于剖析台湾社会阶层形塑的特点。1995年，夏林清等人对石化业劳工的职业生涯策略进行了研究，力求讨论蓝领工人的生涯机会以及发展路径是如何反映了产业结构变化与个人拥有的社会条件差异等结构性的特点（夏林清等，1995）。

参考文献:

- 夏林清、王芳萍、冷尚书, 1995,《石化劳工生涯策略探讨: 策略行动者的案例研究》,《台湾社会研究季刊》第 18 期。
- Alauser, R. P. 1989, "Internal Labor Markets." *Annual Review Sociology*, 15.
- Ashton, D. N. 1975, "From School to Work; Some Problems of Adjustment Experienced by Young Male Workers." In P. Brannen (ed.), *Entering the World of Work: Some Sociological Perspectives*, London.
- Bendix, R. 1963 *Work and Authority in Industry*, New York.
- Blauner, Robert 1964 *Alienation and Freedom*, Chicago: University of Chicago.
- Brown, Richard 1982, "Work Histories, Career Strategies and the Class Structure." Anthony Giddens and Gavin Mackenzie (ed.) *Social Class and the Division of Labor*, Cambridge University Press.
- Chase I. D. 1991, "Vacancy Chains." *Annual Review Sociology*, 17.
- Erikson, C. 1959 *British Industrialists: Steel and Hosiery, 1850-1950*, Cambridge.
- Form, W. H. and Miller D. C. 1949, "Occupational Career Patterns as a Sociological Instrument." *American Journal of Sociology* 54 see also Form and Miller 1964 *Industrial Sociology*, New York. esp. ch. 13.
- Friedman, Norman L. 1990, "The Hollywood Actor; Occupational Culture, Career, and Adaptation in a Buyers' Market Industry." In *Current Research on Occupations and Profession*, 5.
- Gaertner, K. N. 1980 "The Structure of Organizational Careers." *Sociology Education* 53.
- Goffman, E. 1961, "The Moral Career of the Mental Patient." In *Asylums*, New York.
- Granovetter 1974, *Getting a Job: A Study of Contacts and Careers*, Cambridge: Harvard University Press.
- Heckman, James 1981, "Heterogeneity and State Dependence." in *Studies in Labor Markets*, ed. by S. Rosen, Chicago: University of Chicago Press.
- Kerckhoff, Alan C. 1995 "Institutional Arrangements and Stratification Processes in Industrial Societies", *Annual Review sociology* 15.
- Rosenbaum, J. E. 1986 "Institutional Career Structures and the Social Construction of Ability." in *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*, ed. JG Richardson, Westport, CCT: Greenwood.
- 1990 "Structural Models of Organizational Careers; a Critical Review and New Directions." see R. L. Breiger (ed.) *Social Mobility and Social Structure*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Spilerman, S. 1977, "Career, Labor Market Structure and Socioeconomic Achievement." *American Journal Sociology* 83.
- Stewart, A. K., Prandy and Blackburn R. M. 1980, *Social Stratification and Occupations*, London.
- Thompson, E. P. 1965, "The Peculiarities of the English." in R. Miliband and J. Saville (eds.), *The Socialist Register*, London: Merlin.
- Watson, Tony J. 1995, *Sociology, Work and Industry*, Third Edition, Routledge.

作者系北京大学社会学系副教授, 博士
责任编辑: 谭 深