DOI: 10.3785/j.issn.1008-942X.CN33-6000.C.2014.12.101

数字时代隐私和监控的双重困境：组织传播在Web 2.0时代下的思考

居 然
(浙江工商大学 人文与传播学院，浙江 杭州 310018)

[摘 要] Web 2.0时代的各类信息技术给隐私与监控这两个互相竞争与依存的概念带来了挑战。了解这些挑战必须首先从历史的角度理解这两个概念在东西方的不同解读。其次，随着各类信息技术的发展，现代组织对其成员的监控行为渗透到各个方面，从而导致在工作场所中这两个概念的矛盾日益加深，这一现象值得深入研究。已有相关理论文献及数据报告显示：在数字时代，组织监控的概念需要被重新审视，因为传统意义上的垂直监视呈逐渐扁平化的水平模式；在组织中，个人隐私权这一概念需要被重新定义；组织通过Web 2.0应用获得雇员信息的权利以及利用这些信息的权利应该被定义和规范。最后，已有的实证研究及现实案例表明，未来该话题的研究需跳脱表像描述模式，而更偏向概念理论研究以及对策探讨。

[关键词] 隐私；监控；组织传播；Web 2.0；信息技术；数字时代

The Dilemma of Privacy and Surveillance in the Digital Era: In the Context of Organizational Communication and Web 2.0 Environment

Ju Ran
(*School of Humanities and Communication, Zhejiang Gongshang University, Hangzhou* 310018, *China*)

Abstract: Under fast development of Internet technology, several problems related to ethics have emerged in the modern society, among which the tension between surveillance and privacy is salient. This paper is a literature review of theoretical pieces, empirical researches and specific cases to understand the problems of such conflict and hence to provide research directions for future studies.

In order to understand the dynamics behind this pair of conflicting concepts, examining the definitions of these two concepts under the historical and cultural backgrounds is necessary. Thus, this paper firstly presents different understandings of these two concepts from Western and Eastern

[收稿日期] 2014-12-10
[在线优先出版日期] 2015-05-31
[基金项目] 浙江工商大学青年人才基金资助项目(QZ13-5)
[本刊网址·在线杂志] http://www.journals.zju.edu.cn/soc
[网络连续型出版物号] CN33-6000/C

[作者简介] 居然(http://orcid.org/0000-0003-2355-2089)，女，浙江工商大学人文与传播学院讲师，传播学博士，主要从事组织传播、新媒体传播及跨文化传播研究。

perspectives to argue that in the digital era, when the West and East hemispheres merge in the Internet, different perceptions of these two concepts are the first problem of the conflict between surveillance and privacy.

Then, this paper turns to the detailed setting of organizational communication claiming that workplace is another scenario of these two conflicting concepts. Using the statistical reports from American Management Association, this paper argues that the conflict between surveillance and privacy is becoming even more intense in the age of Web 2.0. Combining relevant theoretical pieces about this topic, this paper indicates that in modern organizations, the problems could be interpreted into three aspects: (1) organizational surveillance needs to be reexamined, because surveillance in modern organization has changed from vertical to delayering, even horizontal; (2) the concept of personal privacy in the modern organizations needs to be reconsidered as well, because the boundary of the private and the public has been blurred; and (3) what kind of information organizations can obtain from employees' social media and to what extent organizations can use the information to deal with working issues are unclear as well.

At last, this paper examines relevant empirical studies and cases to understand the most current research trend of this topic. Based on the literature, this paper concludes that current research mostly focuses on descriptive data, but it does not echo with the aforementioned aspects of these two conflicting concepts. Following this logic, in the end, this paper suggests that the future research directions could be: (1) re-conceptualizing the definitions of surveillance and privacy in the Web 2.0 environment that can be accepted by both the East and the West; (2) setting up the boundary of privacy and surveillance in the organizational setting which can satisfy multiple stakeholders; (3) setting up some rules and norms even laws of protecting employees' "privacy and organizations" right of surveillance; and (4) developing some educational programs of surveillance and privacy in the modern society to help prevent employees and organizations from potential conflicts.

Key words: privacy; surveillance; organizational communication; Web 2.0; Internet technology; digital era

电脑信息技术的飞速发展给整个社会带来了一系列道德上的问题,其中最显著的问题之一就是关于隐私和监控这两个相互竞争的概念。在 Web 1.0 时代,以上概念已经被广泛研究过。在 Web 2.0 时代,考虑到此类技术的超强互动性与内容自我生成的特性,隐私与监控这一话题显得尤为重要。本文以文献综述的方法,回顾已有理论研究文献,首先分析有关隐私与监控的概念,在东西方两种不同文化语境下阐释这两个概念的历史。其次,分析在组织传播的语境下,数字时代存在的关于隐私与监控的问题。再次,结合数据报告,重点分析 Web 2.0 技术带给组织的隐私与监控的问题。最后,回顾关于此类问题的实证研究及具体案例,通过归纳总结,提出未来的研究方向。

一、隐私与监控

隐私这一概念起源于西方文化中对个体概念的高度崇尚。隐私被定义为拥有独立自我的权利,可以分为三种:(1)地点隐私,是指防止他人得知自己所在的地理位置的权利;(2)决定隐私,是指防止他人影响个人独立自主地做出选择的权利;(3)信息隐私,是指个人能够控制其认为的属于个体的自

我信息的权利[1]。在以上三种不同的隐私权中，最后一条信息隐私在当今这个时代尤其被关注。正如 Floridi 所说的，在这个时代，人类个体就是各种自我信息的结合体[2]。

现代互联网信息技术对人类的隐私带来了极大的潜在威胁。搜索引擎可以不经意地泄露个人信息：2010 年，日本一女子起诉谷歌网络公司未经许可将其晒挂的内衣照片放上谷歌地图，便是现实中搜索引擎对个人信息侵犯的例子。无线移动设备则会有意无意地透露个人的地理位置。社交网络把个人的生活工作放大到网络上，展示给无数网民。而网络聊天系统也会把聊天双方的 IP 地址暴露，存在暴露地点的潜在可能。这些情况无不表明在这个高度信息化、数字化的时代，个人的信息隐私岌岌可危。在此环境下，个人信息隐私必须严加保护。这些信息隐私因素包括：姓名、地址、健康状态、宗教信仰、各类团体组织会员状态以及个人性取向等[3]。

然而相对上文所述的西方关于隐私的观点，东方文化对隐私却有着不同的理解。在东方社会中，“隐私”这一概念直到近现代才产生，这一现象和东方的古老传统哲学有着深厚的联系。在东方哲学中，“个人”概念被认为是一种幻象[3]，在 20 世纪 80 年代出现的“隐私”一词也带有浓浓的负面意味，通常被认为是“耻辱的秘密”或者“不好的被隐藏的信息”[4]。直到最近，在强烈的西方文化等因素的影响下，隐私这一概念才逐渐得到公正的对待。在网络世界中，东西两个半球融合在一起，全球化的浪潮席卷着每一块大陆，东方的古老传统哲学和西方的思想产生了碰撞。在这样的环境下，怎样调和东西方对隐私这一概念的不同理解和看法，成为网络时代有关隐私的重要问题。本文认为，要解决此类问题，首先要厘清不同文化对隐私这一概念的不同解读。

与隐私这一概念不可分割而又矛盾的相关概念是监控。福柯关于监控体系的模型提供了理解该概念的理论与历史背景。他认为，监控体系就好比一座实际建筑模型，这一建筑模型把秩序放置于犯罪者和疯子身上[5]。这一建筑模型应该“是一个环形的半圆，其中布满了小小的个人房间，而这些个人房间能够被在半圆中间的高塔所观察得清清楚楚”[6]63。因此，福柯认为，处于被监视中的人们只是一个信息的综合体，而非交流沟通的综合体[7]。基于福柯的这一理论，贝森提出了“圆形监狱”这一比喻来理解现代社会中的监视行为[8]。不同于传统的福柯式的监视理论——认为监控来源于高层力量，贝森认为监控来自于平行力量，而这些来自于平行力量的监控在数字时代尤为凸显。

总体来说，与数字时代相关的监控可分为三种：自愿监控、横向监控和自我监控。自愿监控又称参与性监控，是指人们自愿参与监控行为从而被监控[9]，最常见的形式为顾客自愿提供自己的邮件信息、家庭住址、产品喜好等。横向监控指公民在不透明的情况下互相监控[10]，例如不经他人同意，在互联网上查找他人信息，也就是我们所说的“人肉搜索”，以及阅读他人博客、微博等。自我监控指的是人们自觉自愿地通过互联网记录自我信息，而这些自我信息的记录揭示了人们关于时间和地点的信息①。如人们在发送微博或发至朋友圈的时候分享自己的地理位置，或者在自拍时记录了周围的环境。摄像头、手机镜头等都是与这一类型的监控息息相关的。

监控指的是获得他人的信息，而隐私指的是个人对自我信息的掌控。因此，监控与隐私的冲突即在于获取信息掌控他人与阻止抵抗他人获得信息之间的矛盾。这一冲突在数字时代尤为显著，这是因为个人信息在这个时代更易受到侵犯。一些学者认为，数字信息技术从本质上来说就是对隐私的侵害；而另一些学者则认为，信息的搜集与索取是这个时代的特征，谈不上本质上的好坏。这两方面的争论引发了人们对隐私与监控在这一时代的思考。除了考虑时代背景外，人们生活中的另外一个场景——组织生活，也充满了隐私与监控的矛盾，即数字时代组织场景中的隐私与监控的问题。

---

① 资料来自：J. Meyrowitz，″Watching Us Being Watched：State，Corporate，and Citizen Surveillance，″ Paper Presented at the Symposium ″The End of Television？ Its Impact on the World（So Far），″ Annenberg School for Communication，University of Pennsylvania，Philadelphia，2007。

二、组织中的隐私与监控

工作场所被认为是数字时代的信息中心[11],当代组织传播离不开数字信息的交换,而信息监控随着科技的发展在组织工作场所中也日益发展,这些日益严密的信息监控系统却从另一方面侵犯了组织成员的隐私权。与其把隐私与监控看作两个相对立的概念,不如把这两个概念看作是信息时代密不可分的一体两面。本文认为同时审视这两个概念是十分有必要的,正如组织传播学者 D'Urso 所言:雇员自身的隐私权和组织监控雇员的欲望是两个同时存在和竞争的概念[12]。隐私与监控作为组织传播学研究的热点话题之一,在当今这个数字时代需要被重新审视。工作隐私虽然是人们所拥有的一项基本权利[13],但这一权利正被发展迅猛的信息技术所侵害。这些发达的信息技术可以从各个方面来监控雇员的各种信息,而雇员们却往往并不察觉。以下的一些调查报告揭示了在现代组织中的数字监控现象。

总体来说,现代组织运用信息技术进行信息监控的比例正在升高[11]。2001 年,数字监控报告显示,全美有 73%的大型公司对其员工的电子邮件进行监控①。而 31%的被调查雇员表示并不知晓他们自己的个人信息被监控,只有 23%表示知晓自己储存在电脑上的信息被公司浏览,20%的雇员表示知晓公司检查他们所发送和接收到的电子邮件②。2005 年的一份报告揭示,相对于 2001 年 47%的比率,2005 年有 55%的公司浏览其雇员的电子邮件。虽然 84%的员工收到过关于公司的一些电子信息监控方面的告知,但仍有一些员工始终没有收到此类告知,并且 13%的员工称他们并不知道自己的电子邮件被浏览。虽然报告显示 90%被监控的电子邮件是和工作相关的,仍然有 10%的被监控的电子邮件是关于雇员私人生活的③。

可见,电子监控是现代组织生活密不可分的一部分。但这一监控行为导致了个人隐私权与组织监控之间的一些矛盾,其中一个矛盾就在于是否知晓被监控。正如前文所述,如果人们认为自己对信息有足够的掌控,就会产生自己的隐私是完全安全的幻觉。而在现实中,这些雇员却是被组织所监控的。第二个矛盾在于在组织工作中,个人的私人信息与工作信息之间的界限模糊。组织监控有关工作信息内容以防止自己的利益受到侵害,防止诈骗偷窃等行为是合理的[14],但组织获取雇员的个人信息是否也是道德的呢?在现代企业中,信息技术被大范围使用,此时便很难区分个人信息与工作信息,监控电子邮件便是此类矛盾的代表。因此,信息技术的高度发达给组织的监控行为及雇员个人的隐私权都带来了挑战,在现代组织中,这两个概念应该被结合起来思考和审视。

三、Web 2.0 时代的隐私与监控

在 Web 2.0 时代,关于公共与个人,谁在监控与谁处在监控之下的界限已经逐渐模糊。这为监控与隐私这对概念又带来了新的问题。

Web 2.0 时代是以内容分享、用户中心及协同合作为特征的网络时代。这一时代提供给用户互

① American Management Association,"The Latest on Workplace Monitoring and Surveillance," http://www.amanet.org/training/articles/The-Latest-on-Workplace-Monitoring-and-Surveillance.aspx, 2015-02-03.

② S. Coopman, M. A. Watkins & J. Hart,"Submit, Resist, or Subvert? Organization Member's Responses to Electronic Surveillance," Paper Presented at the Association of Internet Researchers 4.0 Conference, Toronto, Ontario, Canada, 2003.

③ American Management Association,"2005 Electronic Monitoring & Surveillance Survey: Many Companies Monitoring, Recording, Videotaping and Firing-Employees," http://www.epolicyinstitute.com/2005-electronic-monitoring-surveillance-survey-article, 2015-02-03.

动合作的机会和社交平台，它们同时促进网络虚拟社区的产生。Web 2.0 时代的代表为博客、社交网络平台、视频分享网站等，这些社交性媒体极大程度上改变了人们之间的互动交流模式，同时也改变了人们对隐私这一概念的认识[15]。Web 2.0 时代允许人们用网络作为平台分享各种信息（文字、视频、图片、声音等），而这一分享行为却导致了信息不可预见地甚至是永久地被暴露在陌生人面前[16]。社交网络不仅给人们提供了交流沟通的平台，同时也在一定程度上鼓励了人们无限制地自主提供个人信息。这一信息的分享行为正是前文所提到的“自愿监控”甚至是“自我监控”。

在 Web 2.0 时代，大量的个人信息暴露在网络中，这些信息的浏览者大多数是陌生人而非熟人。然而，即使是知道这些风险，人们在网络上暴露个人信息行踪的欲望始终超过他们对信息泄漏和被监控的恐惧感。导致这一现象的可能原因之一是人们有一种可以完全掌握自己在网上的信息的错觉。文献指出，只要人们认为自己可以掌控自己的信息，那么便会对自己的隐私权缺少关注[17]。因此，问题的症结便是人们还没有意识到技术变革给他们带来的影响。当他们在社交媒体上上传他们的照片和更新自己的状态时，他们认为朋友们会更好地了解他们，却忽视了此类信息会被陌生人、其他网站及各个组织机构所监控。哪怕删除了上传的信息，人们仍然可以通过搜索或数据恢复等方法还原信息。这些都是 Web 2.0 时代带给个人隐私的威胁。

在监控方面，Web 2.0 时代也带来了改变。最显著的特征之一就是在这个信息时代，整个社会就是一个充满监控的社会[18]，以至于整个社会是一个潜在的信息大牢笼[12]。社交媒体促使社会成为一个更具有互动性以及充满合作性的社会，但使用这些社交媒体的人们也深深被这些媒体带来的监控行为所影响。社交媒体把监控行为从官方的、由上至下的变成了无处不在的。因此，与传统被动地被监控不同，在现代社会，人们主动参与到监控行为中，为监控者提供信息，同时自己也在监控生活中的他人。前面所提到的关于监控的三种不同概念都可以在一定程度上解释这一现象。其他的一些关于监控的概念有“超级监控”[19]、“电子监控”[18]等。在数字时代，监控的过程变得更加隐秘。

在网络化的社会中，监控者和被监控者的界限日益模糊。每一个使用互联网的人都有可能监视他人，也有可能被他人所监视，因此形成所谓的互相监视[10]。和传统的垂直监视相反，数字时代的监视被认为是平行监视，监视和被监视的双方通常享有相同的社会地位和身份。使用社交网络，人们可以自由地互相查看对方的信息，甚至不用申请成为社交媒体上的好友，这样的行为构成了平行监视。事实上，Web 2.0 的出现甚至是鼓励了互相监视这种行为，从而对传统的垂直监视这一概念提出了挑战。

这一挑战对与组织相关的监视显得尤为突出，同时对雇员的隐私也形成了极大的挑战。传统上，组织的监视行为是垂直的，意味着控制和监视来源于更高的等级或组织中的上层机构。组织中的监控行为最简单的模式是直接的、来自于上级的管制[20]。但是，Web 2.0 的出现打破了这一固有结构。在社交媒体上，上级可以监视下级的活动并获取信息，而同样，下级也可以监视上级的行为并获得上级的信息。或者，下级可以设置信息隐私权限，从而拒绝上级的监视。社交媒体的出现打破了原有的社会格局，逐步或部分瓦解了组织中分明的等级制度。而更为革新的是，在 Web 2.0 时代，监视并不仅仅来源于组织内部，也可以来自社会上的四面八方，包括政府、普通大众以及与该组织有关的各类利益相关者等。

因此，本文提出，在 Web 2.0 时代下，组织监控的概念需要被重新审视，因为传统意义上的垂直监视逐渐扁平化，更加趋向于水平模式。并且，监控的源头更多来源于组织的外部而非内部。也就是说，组织中的成员不仅被自己所在的组织监控，并且也被暴露在大众社会的监控之下。随着监控这一概念在组织传播中的扩大化和模糊化，与其相对的组织中的个人隐私权这一概念也需要被重新考虑。其中一个最尖锐的问题则是，在 Web 2.0 信息平台上的所有个人信息属于公众信息还是个人隐私信息？组织是否有权利通过这些平台来获得雇员信息？另外一个问题则是，鉴于 Web 2.0 的互动性，使

用者也许并不知道自己的信息被组织所盗取,那么如果组织秘密地从网络上获得雇员信息,并使用这些信息从而对雇员职业生涯产生影响,这样的行为是否算是侵犯雇员权利?

这些问题并不能够仅通过简单的学习讨论来回答,而是需要经过长时间的研究和论证,所幸学界已经意识到此类问题的严重性,并且开始展开了相关的实证研究。下面将简述这些研究,以呈现Web 2.0时代有关隐私和监控的研究成果。

四、相关实证研究

在对294个北美大学生关于Facebook的研究中,研究者询问了他们账号的隐私设置。研究结果表明,虽然大学生们表达了对在线隐私的担忧,却并不知道自己放在Facebook上的私人信息具有公开性,也并不知晓他人对这些信息可进行随意搜索[21]。

Dwyer、Hiltz及Passerini对Facebook和MySpace进行了一系列网络问卷调查。他们对这两个网站用户的个人信息分享程度进行对比,发现两者具有很明显的差异:Facebook的用户在网络上分享更多的个人信息。但研究也发现,两个网站的用户均对自己在网络上个人信息的隐私表示担忧①。

另一个关于MySpace的调查也揭示了相同的结果。通过对1 378名用户的调查发现,这些用户中的绝大多数对自己在该网站上的信息有较高的控制度,只有极少数用户在该网站上发布比较隐私的信息,例如家庭住址或电话号码等[22]。

另外一项研究试着分析大学生对网上的公共空间和个人空间的区分。这一研究显示,总体上来说,学生人群对此类问题并不十分关心。他们通常在所有可以填写个人信息的地方都写上了个人信息并且也不限制他人的浏览权限。这一研究同时也表明不同性别在处理网络上个人隐私信息时呈现出不同的倾向:男性更常在网络上发布个人信息,并且不设置浏览权限;女性则相反。研究表明:"学生人群虽然试着去管理自己在网络上的信息,试着去协调公共空间与个人空间的区别,但是他们不愿意退出社交网络,因为这可能使他们失去可以出名的潜在机会。"[23]33

Livingstone采访青少年,试图去了解他们对网络上可能具有的风险和机会的理解。她认为青少年对网络上的个人信息有一定程度的掌控。因为受访对象会选择在哪里,和谁以及怎样去发布自己的个人信息,他们会试着决定在何种网站上发布何种信息[16]。

另一研究通过对1 710名在校大学生的Facebook个人隐私设定来探究何种因素会影响人们在社交网络上的隐私设定。研究表明,共有四大因素决定了学生群体的网上隐私设置模式:他们的朋友以及室友是如何设定隐私的,他们在社交网络上的活跃程度,性别,以及他们的文化背景。研究表明,朋友们的隐私设置能够影响用户的隐私设置,而女性通常在隐私设置上比男生更加隐秘一些,这一结果也和前文所述的研究结果相同[24]。

Lange开展了为期一年的人类学研究,采访了54位YouTube网络用户。调查这些用户在此网站上的信息公开程度,以了解他们如何决定谁能够看到他们上传到该网站的视频信息。研究结果表明:社会关系决定这些用户的网络信息分享设置;这些用户向社会关系亲近的人展示更多的视频内容;决定一个视频内容的公开程度取决于视频中展示的内容以及该视频包含的个人信息的多少[25]。

最后,Fuchs发放了674份网络问卷,调查澳大利亚用户的社交媒体使用情况。网络问卷结果表明,这些用户基本上并不关心和知晓自己在社交网络上的信息可能被监控和盗取,但他们知道自己所发布在社交网络上的信息可以储存很长一段时间。研究者指出,对于社交网络上的个人信息的监控

① C. Dwyer, S. Hiltz & K. Passerini, "Trust and Privacy Concern within Social Network Sites: A Comparison of Facebook and MySpace," in Proceedings of the Thirteenth Americas Conference on Information System, Colorado: Keystone, 2007.

和盗取行为的批评声与个人在社交网络上发布的信息的重要程度成正比[26]。

虽然以上这些研究都开始探索在 Web 2.0 时代监控和隐私的概念以及人们相应采取的行为，但是关于监控这一层面的研究相对来说比较缺失，并且关于在 Web 2.0 时代与组织传播相关的监控和隐私方面的文献更是缺失。因此，有必要扩展与此类话题相关的研究。最后本文将展示在现实世界中与组织监控和雇员隐私相关的一些真实案例，以期引起研究者对此类话题的重视。

五、真实案例

由社交媒体所引起的关于个人隐私和企业监控所引发矛盾的案例近年来呈逐步上升态势。其中一个案例就是苹果公司解雇了其在英国的一名雇员[27]。解雇事件起源于该员工在 Facebook 上发表了关于苹果公司的负面信息，并称该公司有意阻止网络上这些负面消息的传播。令人惊讶的是法庭同意了苹果公司关于解雇该员工的决定。这一现象真正敲响了警钟，使人们开始思考在什么范围内组织或雇主能够被允许去获取雇员在社交网络上的信息，并且在什么程度上雇员拥有关于受雇企业的言论自由。

与苹果公司相反的案例则是一美国非营利性组织的案例。美国非营利组织声称，组织不得以从社交网络上获取的员工个人信息为证据来解雇员工。报道称，2010 年，“一位国家劳工关系委员会的行政法官判处一家布法罗地区的非营利性组织因为 5 名雇员在 Facebook 上发表关于工作的评论而解雇他们的行为是非法行为”。该判决建议雇主出于管理监控的目的来寻找与雇员相关的信息时必须十分小心，对于社交网站上的雇员信息的获取和使用必须注意边界[28]。

在一本美国出版的《他们可以做什么：重新思考工作场合中的权利》的书中，作者探讨了雇员在工作场合所拥有的权利。本书对社交媒体做了专门讨论，作者称，每天都有雇员因为在自己的社交媒体上发布一些与工作或自身相关的信息而遭到解雇，这一现象并不少见。因此，雇员同样需要小心对待自己在社交媒体上发布的信息。并且作者警告雇员，雇主在社交媒体上获得与雇员相关的信息并不仅仅意味着雇员被解雇，还可能导致一些更加细微的负面结果[29]。例如，雇主可能因为社交网络上的一些信息推测出一名雇员可能会跳槽，而将这名雇员调整到非重要工作岗位，并且开始排挤该雇员。这一行为即使微小，也损害了雇员的个人利益，并且这样的情形难以得到法律上的保护和制裁[30]。

另一个存在于组织传播领域中的关于监控与隐私的问题是：在什么程度上雇员可以对自己的公司和组织发表个人意见？通过前面的几个案例和研究所见，目前为止最好的办法似乎只有雇员不要在公开的社交网络上发表和工作相关的言论。但是，作为个体来说，雇员应该有权利自由地发表他们的意见。这一矛盾情况是 Web 2.0 时代监控与隐私的另一个讨论点。

基于前文所述的研究和真实案例可以看出，Web 2.0 时代隐私与监控问题已经在一定程度上引起了各类学者的注意。但研究仅仅停留在监控与隐私的表面问题上，例如使用人群的隐私设置状态以及一些有关这类问题的实际陈述等，缺乏更加深入的研究。同时组织传播这一特殊语境中有关隐私与监控的研究更是缺失。因此本文提议，对隐私与监控的研究应该朝着更加深入、脱离表面问题叙述的方向进行。在传播学特别是组织传播学方面的研究可以探讨的话题有：如何重新构建隐私和监控的概念；研究隐私和监控的界限，尽量让各利益方均满意，利益各方则包括个人、政府、企业、组织和雇员等；在组织中，应该如何设置一些关于隐私和监控的条款条例，让个人和组织都不会因为社交网络上的信息而使自身利益受到影响；还可以探讨如何让问题的各方都能够了解隐私与监控的矛盾问题，从而进行一些自我规避。

总之，在 Web 2.0 时代，隐私和监控的矛盾日益激化。这对矛盾影响到了社会的各个方面，从个

人的生活到他们的工作。目前的有关研究着重于揭示现象,了解现状,这是研究此类问题的积极开端,但需要更多深入细致的研究,以使人们能够更加正确合理地应对这一矛盾体。希望本文对 Web 2.0 时代关于隐私和监控的研究,特别是在组织传播的语境下的研究,能加深人们对这类问题的认识,并起到一定的借鉴作用。

[参 考 文 献]

[1] H. T. Tavani, *Ethics and Technology: Ethical Issues in an Age of Information and Communication Technology*, Hoboken: Wiley, 2006.

[2] L. Floridi, "Four Challenges for a Theory of Informational Privacy," *Ethics and Information Technology*, Vol. 8, No. 3(2006), pp. 109 - 119.

[3] C. Ess, "Ethical Dimensions of New Technology/Media," in G. Cheney, S. May & D. Munshi (eds.), *The Handbook of Communication Ethics*, New York: Routledge, 2011, pp. 201 - 220.

[4] Y.-H. Lü, "Privacy and Data Privacy Issue in Contemporary China," *Ethics and Information Technology*, Vol. 7, No. 1(2005), pp. 7 - 15.

[5] M. Foucault, *Discipline and Punish: The Birth of the Prison*, New York: Pantheon Books, 1975.

[6] M. Farinosi, "Deconstructing Bentham's Panopticon: The New Metaphors of Surveillance in the Web 2.0 Environment," *Triple C*, Vol. 9, No. 1(2011), pp. 62 - 76.

[7] M. Foucault, *The History of Sexuality, Volume 1: An Introduction*, London: Allen Lane, 1976.

[8] J. Bentham, *The Panopticon Writing*, London: Verso, 2011.

[9] R. Whitaker, *The End of Privacy: How Total Surveillance Is Becoming a Reality*, New York: New Press, 1998.

[10] M. Andrejevic, "The Discipline of Watching: Detection, Risk, and Lateral Surveillance," *Critical Studies in Media Communication*, Vol. 23, No. 5(2006), pp. 391 - 407.

[11] C. Botan, "Communication Work and Electronic Surveillance: A Model for Predicting Panoptic Effects," *Communication Monographs*, Vol. 63, No. 4(1996), pp. 293 - 313.

[12] S. C. D'Urso, "Who's Watching Us at Work? Toward a Structural-Perceptual Model of Electronic Monitoring and Surveillance in Organizations," *Communication Theory*, Vol. 16, No. 3(2006), pp. 281 - 303.

[13] K. Duvall-Early & J. O. Benedict, "The Relationship between Privacy and Different Components of Job Satisfaction," *Environment and Behavior*, Vol. 24, No. 5(1992), pp. 670 - 679.

[14] B. C. Vaught, R. E. Taylor & S. F. Vaught, "The Attitudes of Managers Regarding the Electronic Monitoring of Employee Behavior: Procedural and Ethical Considerations," *American Business Review*, Vol. 18, No. 1 (2000), pp. 107 - 114.

[15] M. Rundle & C. Conley, "Ethical Implication of Emerging Technologies: A Survey," http://unesdoc.unesco.org/images/0014/001499/149992e.pdf, 2015 - 02 - 03.

[16] S. Livingstone, "Taking Risky Opportunities in Youthful Content Creation: Teenagers' Use of Social Networking Sites for Intimacy, Privacy and Self-Expression," *New Media & Society*, Vol. 10, No. 3(2008), pp. 393 - 411.

[17] L. Humphreys, "Who's Watching Whom? A Study of Interactive Technology and Surveillance," *Journal of Communication*, Vol. 61, No. 4(2011), pp. 575 - 595.

[18] D. Lyon, *Surveillance Society: Monitoring in Everyday Life*, Maidenhead: Open University Press, 2001.

[19] M. Poster, *The Mode of Information: Post-Structuralism and Social Contexts*, Chicago: University of Chicago Press, 1990.

[20] C. I. Barnard, *The Functions of the Executive*, Cambridge: Harvard University Press, 1971.

[21] A. Acquisti & R. Gross, "Imaged Communities: Awareness, Information Sharing, and Privacy on the Facebook," in P. Golle & G. Danezis (eds.), *Proceeding of the 6th Workshop on Privacy Enhancing Technologies*, Cambridge: Robinson College, 2006, pp. 36 - 58.

[22] S. Jones, S. Millermaier & M. Goya-Martinez et al., "Whose Space Is MySpace? A Content Analysis of MySpace Profiles," http://firstmonday.org/ojs/index.php/fm/article/view/2202/2024, 2015 - 01 - 11.

[23] Z. Tufekci, "Can You See Me Now? Audience and Disclosure Regulation on Online Social Sits," *Bulletin of Science, Technology & Society*, Vol. 28, No. 1(2008), pp. 20 - 36.

[24] K. Lewis, J. Kaufman & N. Christakis, "The Taste for Privacy: An Analysis of College Student Privacy Setting in an Online Social Network," *Journal of Computer-Mediated Communication*, Vol. 14, No. 1 (2008), pp. 79 - 100.

[25] P. G. Lange, "Public Private and Private Public: Social Networking on YouTube," *Journal of Computer-Mediated Communication*, Vol. 13, No. 1(2007), pp. 361 - 380.

[26] C. Fuchs, "StudiVZ: Social Networking in the Surveillance Society," *Ethics and Information Technology*, Vol. 12, No. 2(2010), pp. 171 - 185.

[27] J. Schnell, "Apple Now Legally Allowed to Fire Employees for Facebook Comments," 2011 - 11 - 02, http://www.macgasm.net/2011/11/02/apple-legally-allowed-fire-employees-facebook-comments/, 2015 - 01 - 10.

[28] J. Vijayan, "Nonprofit Must Rehire Workers Fired for Facebook Comments," 2011 - 09 - 14, http://www.computerworld.com/article/2511187/vertical-it/nonprofit-must-rehire-workers-fired-for-facebook-comments.html, 2015 - 01 - 11.

[29] L. Maltby, *Can They Do That? Rethinking Our Fundamental Rights in the Workplace*, New York: Portfolio, 2009.

[30] B. V. Hoeven, "Can Bosses Do That? As It Turns Out, Yes They Can," 2010 - 01 - 09, http://www.npr.org/templates/story/story.php?storyId=123024596, 2015 - 01 - 11.

浙江大学管理学院成功举办“创新驱动战略与自主创新能力提升院士论坛”

2015 年 5 月 23 日，浙江大学管理学院主办的“创新驱动战略与自主创新能力提升院士论坛”在浙江大学紫金港校区隆重举行。中国工程院郭重庆院士、巴德年院士以及许庆瑞院士出席论坛并发表演讲，中国工程院饶芳权院士、杨善林院士作为活动嘉宾，也出席了此次论坛。

郭重庆院士讲题为“互联网＋——破坏性创新，是一场产业、经济与社会的变革”。郭院士表示，中国正处于新一轮科技革命、产业变革和经济转型的历史交汇点上，抓住了就是机遇，而错过了就是挑战。他认为，“互联网＋”是一场破坏性的创新，过程未必轻松，甚至是痛苦的、对抗性的，但结果是一个全新的经济社会。巴德年院士以自己做中国协和医科大学校长以及浙江大学医学院院长的经历为切入点，介绍了医学院的教学及科研改革经验。巴院士认为，医学院、法学院及管理学院都是涉及人的命运的学科，需要招收和培养有较高经验及学习能力的学生。作为中国技术创新管理新领域的开拓者，许庆瑞院士就央企技术创新体系建设问题做了主题演讲，认为目前央企的技术创新体系构建仍主要停留在技术管理阶段，始终把创新单纯地理解为技术创新，没有扩大到囊括市场、组织、制度、文化等要素的全面创新。许院士表示，中国企业技术创新体系构建的本质问题可归结为创新活力不足，应当以创新能力和创新动力两方面为抓手，提升企业的创新活力。此外，许院士还详细地介绍了创新能力体系与创新动力体系互动耦合的双核模型，以及全面创新管理范式。