

社会、市场、价值观：整体变迁的征兆

——从职业评价与择业取向看中国社会结构 变迁再研究

许欣欣

提要：文章以全国 3183 名城乡居民抽样调查样本数据为基础，通过与以前所做相关调查进行比较，作者发现，人们职业评价和未来择业取向的变化以及实际的流动状况揭示出中国社会结构深层的变动趋势。首先，精英阶层的分化以及进入精英阶层渠道的增加开始引发中国社会关系的根本改变和社会结构的重组。第二，社会流动机会结构的根本性变化导致了人们市场取向的日益增强，越来越多的人开始将企业家作为其社会成就的指示器。第三，价值观的改变引发了中国人整体人格提升的开始。种种迹象显示，历经 20 多年的改革开放，中国已由发端时的单方面经济体制变迁时期进入了一个经济、社会、文化价值观全方位整体变迁的时期。

关键词：职业声望 择业取向 社会流动 社会变迁

随着改革开放的不断深入，中国正在发生巨大变化。经济体制的转轨、产业结构的调整、分配模式的改变以及多种经济形式的形成与发展，造成了大量社会资源的重新分配与社会资源分配体系的重组。这种社会资源的占有、分配以及分配关系的变动不仅引发了中国社会成员间原有利益格局的重大变革，而且导致了整个经济社会结构的深刻变迁。要揭示和把握这一变迁过程及其发展趋势，从人们的职业评价与择业取向着手无疑是最好的切入点。

为此，继 1999 年对全国城市居民进行职业声望与择业取向调查后，笔者于 2002 年再度进行了一次关于职业声望与择业取向的调查，并将样本扩大至包括农村居民在内的全国范围。实际调查于 2002 年 3—8 月进行，采用入户问卷调查方式，抽样框的设计采用了区分城乡两个区域的概率成比例抽样方法。^① 调查样本覆盖全国 28 个省、自治

^① 本次调查是与美国 Duke 大学政治系史天健教授合作的“当代中国社会变迁、社会意识与社会流动”课题，问卷主体设计及抽样框设计由史天健教授负责，笔者所需数据以“搭车”方式获得。

区、直辖市，共发放问卷 3780 份，回收有效问卷 3183 份。调查样本的基本构成情况为：城乡构成：城镇户口居民 54.9%，农村户口居民 44.9%，无户口居民 0.1%；性别构成：男性 50.5%，女性 49.5%；年龄构成：18—30 岁 17.0%；31—45 岁 40.4%；46—60 岁 26.9%；61 岁以上 15.7%；教育程度构成：不识字或小学没毕业 26.0%，小学毕业 16.7%；初中程度 27.7%；高中、中专、中技 19.8%；成人教育（包括电大、业大等）3.6%；全日制大专以上 6.0%；政治面貌：中共党员 13.1%，共青团员 9.2%，民主党派 0.1%，群众 77.4%。

一、中国城乡居民职业声望评价

在当代社会中，一个十分重要的社会现象是各种职业间的声望等级制度。在大家心目中明显存在着一个职业声望等级制度。许多专门性的研究表明，职业是一般社会地位最好的独一无二的标签。长期以来，职业声望作为市场经济社会核心价值的一种反映，一直被社会学家广泛应用，以从社会层面测量社会结构分化的程度与方向。本次调查中，一共设计了 51 种职业，请被访者根据自己的主观感觉对所列职业的价值进行评价。每一职业的价值均分为 5 个等级，并采用美国社会学家诺斯与哈特标准赋予一定的分数，依次为：“最佳职业（100 分）”、“较好职业（80 分）”、“一般职业（60 分）”、“较差职业（40 分）”、“最差职业（20 分）”。本次调查在职业选择上主要遵循四方面原则：一是保证所选职业与国内外其他有关调查具有可比性；二是所选职业应为大多数被访者所熟悉；三是所选职业应能揭示出中国社会所独具的一些特征，如不同所有制类型等；四是所选职业应有利于与 1999 年所作调查进行对照分析。

将调查结果汇总后，计算每一职业的平均分，据此做出中国的职业声望量表（见表 1）。从表 1 可见，总体上讲，声望在 80 分以上的职业共有 22 个，可视为上等声望职业。其中除对“影视明星”的评价差异较大外（标准差为 15.93），其余职业的标准差都不是很大，说明被访者对这些职业的共识很高。对这组职业的特征进行概括，可以看到几个明显的标志：一是丰富的科学知识和专业技能，二是较高的政治权威，三是较多的经济收入。

声望在 65 分以上, 80 分以下的职业共 19 个, 可视为中等声望的职业。这组职业的政治权威、知识技能, 以及经济收入水平相对于上一组职业来讲较低。其构成也比较多样化。

声望在 65 分以下的职业共 10 个, 属于低等声望的职业, 基本上以从事体力劳动的“蓝领”职业为主。

表 1 中国职业声望量表

职业	2002 年全国抽样调查				1999 年城市 抽样调查
	总体		城市	农村	
	得分	标准差			
1. 科学家	94.7	9.58	95.0	94.3	85.3
2. 社会科学家	94.0	9.91	94.0	94.0	83.9
3. 大学教授	93.9	10.23	94.1	93.6	90.1
4. 大城市市长	93.9	11.30	94.6	92.9	92.9
5. 政府部长	91.7	12.39	92.9	90.0	91.4
6. 电视主持人	88.6	12.75	88.7	88.5	
7. 计算机软件设计师	88.2	12.48	88.5	87.5	83.6
8. 电脑网络公司工程师	87.7	11.92	87.2	88.4	88.6
9. 律师	87.5	12.51	88.4	86.1	86.6
10. 县长	86.6	13.03	86.2	87.4	
11. 国有大企业厂长、经理	86.4	13.99	87.2	85.4	81.3
12. 党政机关领导干部	86.1	13.32	86.3	85.8	85.7
13. 法官	85.3	13.71	86.5	83.7	88.3
14. 医生	85.1	12.54	85.2	84.9	83.7
15. 影视明星	85.0	15.93	83.9	86.5	
16. 机械工程师	83.9	13.11	83.2	84.9	76.0
17. 作家	83.9	13.95	82.6	85.9	82.5
18. 房地产开发经营商	83.3	14.57	84.4	81.5	81.5
19. 外资企业高级雇员	83.1	13.70	83.7	82.1	
20. 私(民)营大企业主	81.9	14.9	82.9	80.5	78.6
21. 记者	82.6	13.64	81.7	83.8	81.6
22. 国立中小学教师	80.4	13.35	80.6	80.2	77.1
23. 工商、税务管理人员	79.7	14.98	80.7	78.3	81.1

续表 1

职业	2002 年全国抽样调查				1999 年城市 抽样调查
	总体		城市	农村	
	得分	标准差			
24. 警察	79.4	15.20	78.4	80.7	76.2
25. 银行职员	78.7	13.90	78.1	79.4	79.1
26. 广告设计师	78.0	13.39	77.7	78.6	76.7
27. 乡长	77.7	15.37	77.5	78.0	
28. 国有企业中层管理人员	77.3	12.79	76.4	78.7	
29. 乡镇企业厂长、经理	76.6	13.55	76.6	76.7	
30. 党政机关一般干部	76.6	13.04	76.3	77.1	73.3
31. 外资企业职员	75.7	14.55	76.5	74.5	
32. 导游	75.4	14.78	75.2	75.9	71.7
33. 私立学校教师	72.0	14.24	71.9	72.2	71.5
34. 文化个体户	71.8	14.49	71.2	72.8	68.2
35. 证券公司职员	71.6	14.21	72.0	70.8	72.4
36. 村干部	70.9	15.32	70.2	71.8	
37. 党政机关小车司机	70.8	14.26	69.6	72.3	70.1
38. 护士	69.9	14.28	68.4	71.8	64.1
39. 街道办主任	69.5	13.58	69.2	69.9	
40. 保险公司职员	67.8	14.69	66.4	70.2	67.5
41. 工商业个体户	66.1	14.66	64.3	68.5	65.7
42. 商店售货员	62.9	13.38	60.7	66.0	50.8
43. 环卫工人	62.9	18.13	61.6	64.7	45.5
44. 农村民办教师	62.6	15.87	59.6	66.4	
45. 出租汽车司机	62.2	13.74	60.1	65.1	59.5
46. 国有大中型企业工人	60.9	16.40	57.1	66.3	47.4
47. 公共汽车售票员	59.4	14.52	56.6	63.2	48.7
48. 乡镇企业工人	57.9	15.59	54.6	62.3	44.3
49. 保姆	52.2	16.65	51.4	53.2	36.9
50. 农民	49.8	22.57	49.0	50.9	44.7
51. 建筑业民工	48.4	19.81	44.4	53.8	34.9
样 本 数(人)	3050		1719	1331	2599

注：本职业量表在设计时曾得到李路路、李培林、刘世定、沈原的帮助，特此致谢。

美国社会学家特莱曼在对世界上 60 个国家和地区的职业声望进行比较后指出, 由于社会结构本身所具有的功能必要性和组织必要性所致, 各国/地区对职业声望高低的评价非常接近, 其相关系数在 0.8 左右 (Treiman, 1977)。如果将 2002 年调查的职业声望得分与 1999 年的调查进行相关分析, 则相关系数高达 0.965。^① 如此高的相关系数说明, 我国职业声望结构三年来基本保持不变。而且, 从“中小学教师(80.6)”、“私立学校教师(71.9)”、“农村民办教师(59.6)”这三个工作性质相同、声望得分悬殊的职业可见, 因占有资源不同而影响我国职业声望评价的所有制因素仍然存在。但是, 职业结构的总体稳定并不表示人们对具体职业的评价没有变化。仔细观察就会发现, 将 2002 年调查中城市被访者的职业评价(表 1 中第三列数据)与 1999 年调查相比(表 1 最右边一列数据), 存在着一些引人注目的不同之处:

第一, 虽然那些属于蓝领的体力劳动职业仍然是低等声望的职业, 但与 1999 年调查相比, 许多职业的声望得分有了明显提高, 如“商店售货员”、“建筑业民工”、“国有大中型企业工人”、“公共汽车售票员”、“乡镇企业工人”等, 其中“保姆”和“环卫工人”的职业声望得分甚至分别提高了 14.5 和 16.1 分。这在一定程度上表明, 随着我国改革开放的进一步深入以及经济结构调整的继续深化, 人们的价值观念也在发生变化, 对于体力劳动职业已不再像从前那样轻视。

第二, 在上等声望职业中, 得分在 90 以上的有 5 个, 依次为“科学家”、“大城市市长”、“大学教授”、“社会科学家”和“政府部长”。显然, 这些职业是人们心目中的最佳职业, 可谓“上上等”职业。然而, 与 1999 年调查相比, 可以清楚地看到, “(自然)科学家”和“社会科学家”的职业声望原本是大大低于其他三个职业的, 分别只有 85.3 分和 83.9 分。也就是说, 如果以 90 分为界, 那么在 1999 年调查时, 这两个职业并不属于“上上等”职业。

一般来讲, 在国际职业声望比较研究中, 对于蓝领职业声望的评估常有若干差距, 而对于白领职业的评估则差距较小(张华葆, 1987: 113)。可为什么在我国, 不过短短三年时间, 这两个白领职业的声望会有如此大幅度的提高呢(“[自然]科学家”的声望提高了 9.7 分, “社会

① 由于 1999 年调查样本全部为城市居民, 故这里进行相关分析的 2002 年样本也限于城市被访者, 下同。

科学家”的声望提高了 10.1 分)？不仅声望得分显著提高，而且人们的共识程度也大大加强——由标准差可知，“(自然)科学家”的标准差由 1999 年的 15.22 下降为 2002 年的 9.44；“社会科学家”的标准差由 16.25 下降为 9.93。^① 这是一个耐人寻味并且值得认真探讨的现象。

究其原因，首先是社会需求所致。步入 21 世纪的中国正处在剧烈的社会变迁时期：一方面，伴随世界经济从工业化时代向信息时代的转变，我国的产业结构开始进行大幅度调整，加入 WTO 更是加快了我国经济、社会全面融入全球化进程的步伐；另一方面，自 20 世纪 70 年代末实行改革开放政策以来，随着市场经济体制对传统计划经济体制的逐步替代，我国的经济、社会结构开始了全方位的变迁与转型。这种由全球化进程和体制转型所造成的影响是巨大的，不仅影响到人们的行为准则、消费结构和生活方式，而且对政府的管理模式也产生了极大影响，由此而导致的许多新问题和新现象不仅层出不穷，而且前所未见。所有这一切需要方方面面的专家给出恰当的、合理的分析与解释。于是，“(自然)科学家”和“社会科学家”的作用与价值随着时代的进程日益凸现出来。

其次，无疑与国家政策以及国家领导人近年来对科研工作的重视直接相关。2000 年国家给袁隆平等具有突出贡献的科学家给予 500 万元重奖，首次以经济方式直接肯定了知识的价值；2001 年 8 月 7 日，以及 2002 年 4 月 28 日、7 月 16 日，国家领导人江泽民先后三次就哲学社会科学的重要地位和作用发表重要讲话。明确指出：加强哲学社会科学研究，对党和人民事业的发展极为重要，任用哲学社会科学人才并发挥他们的作用，与任用自然科学人才并发挥他们的作用同样重要（《人民日报》2001 年 8 月 8 日）。这一切不仅在学术界，而且在整个社会引起巨大反响。

虽然从传统上讲，中国一直是一个重教育、重文化的国家，所谓“万般皆下品，惟有读书高”。然而，延续两千多年的封建社会“官本位制”却孕育了中国特有的官文化，使得生活在其中的读书人（知识分子）长期以来只有一条出路：“学而优则仕”。中华人民共和国成立后，在中央高度集权的计划经济体制下，出于社会管理与政治斗争的需要，知识分

^① 通过标准差的比较，可以看出人们进行职业评价时的共识程度，标准差大说明人们的共识程度低，标准差小则说明人们的共识程度高。

子仍然没能作为一个独立的社会阶层而存在,有些时候拥有知识甚至成为一种罪恶。20世纪70年代末的“科学大会”上关于“科学技术也是生产力”口号的提出,虽然在很大程度上促进了我国自然科学的繁荣发展,并在相当程度上改善了知识分子的地位,使之从“臭老九”跃升至无产阶级先锋队的一员,但长期以来配合政治斗争需要而实行的对意识形态领域的严格控制却始终制约着我国哲学社会科学的繁荣和发展。江泽民关于哲学社会科学重要地位和作用的讲话,毫无疑问是国家对意识形态领域管制开始放宽的一种信号。相对宽松的政治环境以及近年来各级政府出于社会管理需要而不时邀请各领域社会科学家讲课,或聘请专家作为顾问之举,对于我国哲学社会科学事业的繁荣发展,以及社会科学家职业声望的提高无疑有着举足轻重的作用。

美国社会学家弗莱德森谈到各种社会群体在日常生活中对地位的追求时曾指出:对专业人员来说的关键问题,是那些使他们将自己与其他职业区别开来的正规知识的权力或优势是否存在。是专业权力,即知识所具有的特殊权力在起作用,还是仅仅由政治的、纯经济的,或官僚利益方面的一般权力起作用,这是关键问题(Freidson, 1986: 225)。其实,早在1964年,霍奇·希格尔和罗西即观察到自20世纪初以来“科学职业的声望在增加”的历史趋势(Hodge, Siegel & Rossi, 1964)。美国社会学家周雪光最近在其关于职业声望的研究中,则进一步从制度逻辑的角度指出:一种职业声望等级制的出现,取决于将职业按某种社会秩序在不同位置进行分布之过程的有效性。导致差异形成的关键机制是某种共享价值与信仰体系的存在,与自然和理性相联系的职业更可能接受较高的声望等级。进入“自然”和“理性”是一种历史性的解释。在现代社会中,进入自然和理性必然与理性的、抽象的知识和科学紧密相关。人们需要通过牧师和科学家来接受自然秩序,因为他们的工作与抽象的知识合法相联。由于正规知识的非个人化与客观性意指某种成功的同化过程,因此,如果一种职业能以正规知识和科学作为其合法性的基础,那么它就能证明自己比其他职业获得更高的制度秩序性质,这种职业也就能被视为适当的与合法的,从而得到较高的声望等级(Zhou, unpublished manuscript)。

那么,在中国,“(自然)科学家”和“社会科学家”职业声望的大幅度提高是否意味着这两个以正规知识和科学为基础的职业——尤其是与意识形态领域直接相关的“社会科学家”职业——已经从传统的官僚体

系中剥离出来，开始凭借其正规知识的优势而确立了自己的合法地位并得到各社会群体的共识呢？比较一下两次调查中领导干部与非领导干部对这两个职业的评价（见表2），或许能从中得到答案。

表2 领导干部与非领导干部关于“科学家”与“社会科学家”职业评价的比较

年份	群体	社会科学家 职业声望评分	(自然)科学家 职业声望评分	样本数 (人)
2002	党政机关处级以上领导干部	93.1	96.0	104
	非党政机关领导干部	94.0	95.0	1608
1999	党政机关处级以上领导干部	78.5	88.5	62
	非党政机关领导干部	84.0	85.2	2532

表2是将两次调查样本中党政机关处级以上干部作为一个群体，将党政机关处级以下干部以及其他城市被访者作为另一个群体所进行的“领导干部”与“非领导干部”关于“（自然）科学家”和“社会科学家”职业声望评价的比较。不难看出，对于“（自然）科学家”的评价，领导干部在两次调查中给出的评分都略高于非领导干部；但对“社会科学家”的评价则不然，1999年调查时，领导干部对“社会科学家”的评价只有78.5分，比非领导干部给出的84分评价低了5.5分，比他们给“（自然）科学家”的职业评价低10分。如果按照80分以上为上等声望职业的标准，可以说，那时的“社会科学家”在中国的党政机关领导干部心目中充其量不过是中等声望的职业而已。但是，到2002年调查时，情况有了明显改变。虽然领导干部对“社会科学家”的职业评价仍低于非领导干部，但差距仅0.9分，而其给出的93.1的评分已足以使“社会科学家”跃居“上上等”声望职业的行列。与1999年调查相比，领导干部对“社会科学家”的职业声望评价增加了14.6分，大大高出他们对“（自然）科学家”职业评价增加的幅度（7.5分）。据此，我们有理由做出这样的判断：1999年时，在中国的党政机关领导干部眼里，自然科学知识与社会科学知识是不能相提并论的，前者是科学、是知识，后者不是，或不完全是；但是历时3年之后，中国的党政机关领导干部已经开始将社会科学知识视为与自然科学知识同等重要的科学知识了。

这一结果的出现，不仅与改革开放以来科研人员资源获得渠道的

日益增多直接相关,而且与近年来党政机关领导干部整体素质的全面提高密切相关。另一方面,则无疑是国家对意识形态领域管制有所放宽的一种迹象,所谓“春江水暖鸭先知”。它清楚地向我们预示:在中国,正规知识和科学的权力已经开始从传统的官僚体系中剥离出来,中国的专业人员和知识分子开始有可能凭借其拥有的正规知识之优势来确立自己在社会中的合法地位,并得到社会各群体的认同。

二、不同社会群体职业评价的标准

职业声望作为一种社会区分是以社会位置方面的持续性差异为基础的,与此同时,它必然穿越这些社会界限并被人们广泛接受。这一观察好像是自我证实的:一方面,声望必然是一种地位次序现象。如果所有的职业都有同样的评价,那就没有职业声望概念出现的必要。另一方面,职业声望必须超越互动群体,并被第三群体所认可。如果教授仅仅被那些进入大学的人所接受,如果法官仅仅被那些在法院的人所接受,那么职业声望就失去了它大多数的社会学意义。正如古德(Goode, 1978: 18)所云,声望的承认之所以“在契约或者甚至许多社会交换方面存在结构性差异,是因为尊敬关系不是二维的,而是三维的。因此,声望是一个人与其他人,以及重要的第三群体互动的结果”。

显然,职业声望的产生是一种差异与同化的双重过程。职业声望的形成首先是一种在众多职业之间按照某种等级顺序产生差异的过程。这样的等级顺序必须被同一共同体成员共享的意义系统所承认,即,声望的产生必须同时是一种通过共同体成员接受并共享声望制造者和持有者价值、品味及方式的同化过程(周雪光, 2003)。这意味着不同职业必须有着共同的比较基础,而且这一基础必须与社会承认的逻辑相符。换言之,社会位置的主体间(intersubjective)评价必须以共享的标准为基础(Zhou, unpublished manuscript)。长期以来,在社会学关于职业声望的研究中,有一个重要问题至今尚无答案,即,当社会人士评估职业声望时,到底是职业的哪些特性决定人们对于该职业的评估。为此,笔者在问卷中设计了六项标准请被访者从中选出他们在进行职业评价时最看重的三项标准,意在由此找出我国社会成员进行职业评价时所共享的“意义系统”。

(一)城市被访者与农村被访者职业评价标准比较

从表 3 可知,总体上看,我国被访者进行职业评价时最看重的三项标准依次为:“收入”、“知识、技能”和“对社会的贡献”,而“受人尊敬的程度”、“权力”和“社会影响力”三项标准的中选率则相对较低。若将城市被访者与农村被访者区分开来进行比较,可以看出他们之间的一些相同点和不同点。相同之处是:他们进行职业声望评价时最看重的三个标准都是“收入”、“知识、技能”和“对社会的贡献”。不同之处是:城市被访者对“知识、技能”标准更为看重,而农村被访者则更看重“对社会的贡献”。另外,农村被访者选择“权力”这一标准的比例也明显高于城市被访者。

表 3 城市与农村被访者职业评价时最看重的标准
(限选三项时的百分率加总)

职业评价标准	样本总体	城市被访者	农村被访者
收入	71.5	72.7	69.9
知识、技能	62.9	66.1	57.6
对社会的贡献	54.7	51.7	58.6
受人尊敬的程度	47.5	48.2	46.7
权力	34.7	31.7	38.6
社会影响力	25.2	26.5	23.3
其他	2.4	2.3	2.8
样本数(人)	3062	1735	1327

(二)不同年龄群体职业评价标准比较

将城乡被访者按年龄进一步划分,可以看到“收入”、“知识、技能”和“对社会的贡献”在任一年龄群体进行职业声望评价时,都是其最看重的三项标准(见表 4)。略有不同的是,在农村被访者“55 岁以上”组中,“对社会的贡献”排在了第二位,而在其他年龄组中列居第四位的“受人尊敬的程度”则与“知识、技能”获得了相同的中选率,并列第三。

另外,从不同年龄组的比较中,我们还可以看到一些值得注意的地方,一是对职业所具有的“知识、技能”特征,年龄越小的群体对其越看重,无论城乡被访者皆如此——在城市被访者 18—35 岁群体的选择

中,“知识、技能”在其评价职业声望时的重要性甚至高于“收入”;二是对职业所具有的“权力”特征,虽然所有年龄群体都将其列在第五位,但相比之下,年龄越小的群体对其看得越轻,而且同样是城乡被访者皆如此。

表 4 不同年龄群体职业评价时最看重的标准(限选三项时的百分率加总)

职业评价标准	农村			城市		
	18-35岁	36-54岁	55岁以上	18-35岁	36-54岁	55岁以上
收入	67.5	70.7	71.6	72.4	75.0	68.4
知识、技能	64.6	58.0	50.0	73.0	63.6	62.5
对社会的贡献	62.7	55.4	59.8	49.4	49.2	56.9
受人尊敬的程度	43.1	47.6	50.0	48.4	46.9	50.5
权力	31.8	41.3	43.0	26.8	33.9	33.4
社会影响力	27.0	23.0	17.9	26.8	27.9	23.6
其他	2.9	2.5	3.2	2.4	1.6	3.5
样本数(人)	429	624	274	505	801	425

(三)不同性别群体职业评价标准比较

将被访者按性别进行区分后,无论就总体看,还是就城市与农村的区分看,女性被访者与男性被访者在职业评价标准的选择上差异不大,排在前三位的标准均为“收入”、“知识、技能”、“对社会的贡献”。略有不同的是,女性似乎比男性更看重职业的经济“收入”特征,而比较轻视职业的“权力”特征。另外,农村女性对职业的功能(对社会的贡献)似乎看得更重一些,选择率高于职业的“知识、技能”特征(见表5)。

(四)不同教育程度群体职业评价标准比较

将所有被访者按其受教育程度进行划分后可以看到,职业的“收入”、“知识、技能”和“对社会的贡献”特征仍是各受教育群体进行职业声望评价时最看重的标准(见表6)。略有不同的是,在“大专以上”组中,“收入”排在了“知识、技能”之后。也就是说,在中国,拥有“大专以上”学历的人在进行职业声望评价时最看重职业的内在本质,即职业所需要的教育、训练和能力,其次才是职业所能带来的物质报酬。

表 5 不同性别群体进行职业评价时最看重的标准
(限选三项时的百分率加总)

职业评价标准	总体女性	总体男性	城市女性	城市男性	农村女性	农村男性
收入	73.3	69.7	74.7	70.8	71.4	68.5
知识、技能	63.7	61.9	67.8	64.4	58.2	58.8
对社会的贡献	54.0	55.4	49.4	53.6	59.7	57.7
受人尊敬的程度	49.6	45.7	49.2	47.2	50.1	43.5
权力	32.0	36.2	31.0	32.4	35.8	41.2
社会影响力	22.2	28.0	23.6	29.4	20.2	26.2
其他	2.6	2.3	2.7	19	2.8	2.8
样本数(人)	1490	1572	849	886	641	686

表 6 不同受教育群体进行职业评价时最看重的标准
(限选三项时的百分率加总)

职业评价标准	大专以上	高中以下/初中以上	小学以下
收入	71.4	69.0	74.9
知识、技能	76.0	66.9	55.4
对社会的贡献	52.2	55.0	55.2
受人尊敬的程度	50.3	47.4	47.8
权力	19.1	31.5	42.7
社会影响力	29.2	28.3	20.5
其他	1.7	1.8	3.6
样本数(人)	304	1501	1256

另外,从表 6 中还可看到,相对来讲,在我国,教育程度越低的人对职业的“知识、技能”特征看得越轻;而对职业所具有的“权力”属性,则是教育程度越低的人看得越重——在“小学以下”学历群体中作此选择的比例相当于“大专以上”学历组的两倍多(42.7% / 19.1%)。

现代社会中,权力通常是通过法律制度和资源建立起来的,但是声誉则必须通过他人的认同才能得到确立。从制度学的思路来讲,这种认同要通过主体间的社会认知过程和机制来实现。换言之,一种职业要比另一种职业获得更高的声望,必须得到跨越群体边界的共同承认

基础的认同。上述关于不同社会群体职业评价标准的比较分析显示,在中国,虽然不同社会群体间的职业评价标准略有差异,但总的来讲呈现出很强的一致性,主要集中在职业的“收入”、“知识、技能”和“对社会的贡献”这三个特征上。这不仅反映出当前社会的核心价值,而且说明我国的职业声望等级体系遵循着一种跨越群体边界的社会承认逻辑。恰应美国社会学家李普赛特所云:一个分层体系要求对不平等的合法性有一种共识,意即共同的职业评价标准,惟此才能达成相对稳定的社会秩序(李普赛特,1995)。

三、不同社会群体职业评价比较

从制度学角度讲,职业声望的产生必须符合社会承认的逻辑,这样才能得到人们的敬意,从而得到相应的社会地位。职业声望的评价是一个主体间相互作用而产生的制度现象,不仅仅是职业本身的吸引力,而且渊源于社会评价。这一职业等级制度的产生必须是一个地位分化和群体分化的双重过程。作为一个必然结果,社会承认必须以不同社会群体进入共享的价值与信仰制度领域的成功同化为基础。这便提出一个关键问题:社会承认逻辑可以在群体之间产生差异和竞争,而不是一致。因此,比较不同社会群体对职业声望评价的系统差别,有助于我们观察不同群体对社会核心制度认同上的差异。

(一)城市不同年龄群体职业评价比较

1999年对城市居民的抽样调查结果显示,将被访者按年龄分组后,与年长组相比,年轻组被访者显示出政治权力取向和所有制取向较弱,而对那些具有明显时代特征和需要高新技术的职业则颇为青睐。基于此,笔者得出结论:“与年长者相比,中国的年轻人是一个较少传统观念、较少权力意识、较多市场取向、较多创新精神和较多风险意识的群体”(许欣欣,2000a)。

然而,三年过后,年轻组与年长组之间的上述差异已不再显著。表7是根据2002年调查数据将城市被访者按年龄进行分组后进行的职业评价差异比较。总的来看,年轻组与年长组之间存在显著差异的职业共有25个,不难看出,这些职业的类型较多样化,已不再似1999年

调查时那样集中于某几种类型。另外，1999年调查中，一些年轻组评价高于年长组的职业，如“计算机软件工程师”、“私(民)营企业家”、“广告设计师”等具有较强时代特征和市场风险的职业，在2002年调查中已不再有显著差异。这说明，历时三年后，年长组与年轻组之间在“市场取向”、“创新精神”与“风险意识”方面已不再有明显区别。

从表7还可看出，在全部25个存在显著差异的职业中，有23个职业的声望评分都是年轻组低于年长组，惟独对“工商业个体户”和“文化个体户”这两个职业的评价却是年轻组高于年长组。这两个职业都属于彻底脱离原计划经济体制下的所有制体系、需要单枪匹马独闯天下自谋生路的独立性很强的职业。年轻组对这两个职业的评价较高，一方面在一定程度上表明，与年长者相比，中国的年轻人更追求独立和自我实现；另一方面，则也许是因为他们中有较多的人本身就从事这类职业，是职业认同与群体认同心理在潜意识中左右他们的评价。样本分析显示，在年轻组中，有15.3%的人属于“工商业个体户”和“文化个体户”，而在年长组中仅有8.4%的人在从事这类职业。

(二)城市不同教育程度被访者职业评价比较

表8是2002年调查中城市不同受教育程度被访者的职业声望评价比较。与1999年相比，不同教育水平被访者在所有制和具有市场风险职业评价上的显著差异已全部消失(如“广告设计师”、“证券公司职员”、“私营企业家”等)。那时笔者曾根据调查结果得出结论：在中国，教育程度越高的人市场取向越强，受传统所有制观念的束缚越弱(许欣欣，2000a)。然而现在，这一结论已不再成立。表8数据显示，在不同教育程度群体声望评价存在显著差异的所有29个职业上，一律是高教育程度被访者的评价低于低教育程度被访者的评价。说明受教育程度虽然仍是影响被访者职业评价的重要因素，但已不再是影响人们市场取向与所有制观念的决定因素了。

(三)城市不同地区被访者职业评价比较

从表9看，东中部大城市及沿海开放城市被访者与西部/中小城市被访者一共在21个职业的评价上存在显著差异。1999年调查时，前者与后者之间在职业评价上存在显著差异的职业共20个，其中有10个

表 7 城市不同年龄群体职业评价差异比较

职业	18—35 岁组职业 声望评分(1)	36 岁以上组职业 声望评分(2)	(1)－(2)
作家	78.6	84.2	－5.6
影视明星	80.8	85.2	－4.4
政府部长	89.7	94.2	－4.5
大城市市长	91.7	95.8	－4.1
银行职员	75.8	79.0	－3.2
县长	83.5	87.1	－3.6
乡长	75.1	78.4	－3.3
国立中小学教师	77.8	81.8	－3.0
环卫工人	59.5	62.4	－2.9
街道办主任	67.2	70.1	－2.9
电脑网络公司工程师	85.3	88.2	－2.9
法官	84.5	87.3	－2.8
国有大企业厂长、经理	85.3	88.0	－2.7
科学家	93.1	95.8	－2.7
保险公司职员	64.8	67.4	－2.6
大学教授	92.3	94.9	－2.6
工商、税务管理人员	78.8	81.4	－2.6
党政机关小车司机	67.9	70.4	－2.5
保险公司职业	64.8	67.1	－2.3
社会科学家	92.4	94.7	－2.3
党政机关一般干部	74.8	76.9	－2.1
记者	80.3	82.3	－2.0
电视主持人	87.3	89.2	－1.9
文化个体户	72.9	70.4	+2.5
工商业个体户	66.1	63.5	+2.6
样本数(人)	501	1213	

注: 所有差异均在 0.05 水平上显著。

表 8 2002 年城市不同受教育群体职业评价差异比较

职业	高中以下组 声望评分(1)	大专以上组 声望评分(2)	(1)-(2)
科学家	95.3	93.5	+1.8
社会科学家	94.4	92.1	+2.3
大学教授	94.5	92.2	+2.3
出租汽车司机	60.5	57.9	+2.6
法官	86.9	84.2	+2.7
党政机关一般干部	76.8	73.9	+2.9
乡镇企业厂长、经理	77.1	73.9	+3.2
工商税务管理人员	81.2	78.0	+3.2
保险公司职员	67.0	63.6	+3.4
政府部长	93.5	90.1	+3.4
机械工程师	83.8	80.4	+3.4
商店售货员	61.2	57.8	+3.4
护士	69.0	65.5	+3.5
大城市市长	95.2	91.6	+3.6
街道办主任	69.9	66.1	+3.8
农村民办教师	60.3	56.4	+3.9
导游	75.9	71.8	+4.1
党政机关小车司机	70.4	66.1	+4.3
电视主持人	89.4	85.1	+4.3
村干部	70.9	66.6	+4.3
警察	79.1	74.6	+4.5
公共汽车售票员	57.4	52.8	+4.6
银行职员	79.0	73.9	+5.1
乡长	78.3	73.2	+5.1
作家	83.5	78.3	+5.2
党政机关领导干部	87.2	82.0	+5.2
国有大中型企业工人	58.0	52.7	+5.3
县长	87.2	80.4	+6.8
影视明星	85.4	76.7	+8.7
样本数(人)	1419	299	

注: 所有差异均在 0.05 水平上显著。

职业的评价是前者低于后者,另有 10 个职业的评价是后者低于前者。

当时划分不同地区进行职业评价比较所基于的假设是:中国的地区不是一个简单的空间概念,而在相当程度上是一个时间概念。东、中部大城市与沿海开放城市由于较早实行开放政策、较早引入市场机制,因而生活在这些城市的居民对于改革开放带来的变化有着更多的认识与更大的承受力,其价值观念的转变较之西部/中小城市居民也更快。当时的数据分析显示所依据的假设基本成立:东、中部大城市及沿海开放城市被访者一方面对中国自改革开放后涌现出来的市场色彩较浓的新兴职业评价较高,如“私/民营企业家”、“工商业个体户”和“乡镇企业工人”等;另一方面,他们对处于权威位置的职业评价也较高,如“政府部长”、“党政机关领导干部”等,显示出他们对中国社会转型时期的权力市场化现象有着更深刻、更透彻的认识与体会(许欣欣,2000a)。

然而,2002 年调查时,地区间的这种职业评价差异已不复存在。虽然仍有 21 个职业的评价上存在显著差异,但已是一边倒现象,即全部是东、中部大城市及沿海开放城市被访者的评价低于西部城市或中小城市被访者。这说明,虽然居住地区仍是影响被访者职业评价的重要因素,但已不再是反映我国不同地区市场化程度的主要因素了。

(四)城市被访者与农村被访者职业评价比较

与 1999 年调查样本不同,2002 年的调查样本中除城市居民外还包括了农村居民。将城市与农村被访者区分开来分别计算职业声望得分,则存在显著差异的职业共有 29 个。其中,农村被访者评价高于城市被访者的职业 20 个,农村被访者评价低于城市被访者的职业 9 个(见表 10)。

仔细比较就会发现,凡是农村被访者评价低于城市被访者的职业,基本上都是那些距离他们较远,他们不太熟悉的职业,如“政府部长”、“大城市市长”、“律师”、“法官”、“外资企业职员”等,且他们给出的评分与城市被访者之间的差异并不很大;而凡是农村被访者评价高于城市被访者的职业,则多为那些他们有所接触的职业,并且越是体力劳动型职业,农民与市民之间的评价差异越大,如:“乡镇企业工人”、“国有大中型企业工人”、“公共汽车售票员”等,差异都在 6 分以上。至于被城市被访者给予最低评分的“建筑业民工”,农村被访者则给了比其高出 9.8 分的评价。

表 9 东中部大城市及沿海开放城市与西部 / 中心城市被访者职业评价差异比较

职业	东中部大城市及沿海开放城市(1)	西部/中小城市(2)	(1)-(2)
建筑业民工	39.7	46.8	-7.1
国有大中型企业工人	53.3	58.9	-5.6
警察	75.0	80.2	-5.2
机械工程师	79.9	84.9	-5.0
环卫工人	58.2	63.0	-4.8
记者	79.5	83.1	-4.4
乡镇企业工人	51.8	56.0	-4.2
电视主持人	86.1	90.2	-4.1
影视明星	81.1	85.2	-4.1
县长	83.7	87.8	-4.1
作家	80.4	84.1	-3.7
护士	66.3	69.8	-3.5
农民	46.4	49.5	-3.1
党政机关小车司机	67.7	70.7	-3.0
计算机软件设计师	86.9	89.9	-3.0
导游	73.5	76.3	-2.8
保险公司职员	64.5	67.1	-2.6
商店售货员	58.7	61.3	-2.6
大学教授	92.7	95.1	-2.6
科学家	93.6	96.1	-2.5
公共汽车售票员	55.4	57.4	-2.0
样本数(人)	580	1139	

注：所有差异均在 0.05 水平上显著。

许多关于职业声望的研究都指出了—个决定人们职业评价的重要因素，即职业认同因素。职业认同观点强调的是一种社会心理学因素。任何人在评价职业声望时都要基于两个原因作出回答：一是对外部世界的体验，二是内心世界的参照标准。外在的刺激和内在的体验对于被访者来说是各不相同的。按照职业认同的观点，职业声望除了反

表 10 城市被访者与农村被访者职业评价差异比较

职业	农村(1)	城市(2)	(1)-(2)
县长	87.4	86.2	+ 1.2
机械工程师	84.9	83.2	+ 1.7
保姆	53.2	51.4	+ 1.8
记者	83.8	81.7	+ 2.1
国有企业中层管理人员	78.7	76.4	+ 2.3
警察	80.7	78.4	+ 2.3
影视明星	86.5	83.9	+ 2.6
党政机关小车司机	72.3	69.6	+ 2.7
环卫工人	64.7	61.6	+ 3.1
作家	85.9	82.6	+ 3.3
护士	71.8	68.4	+ 3.4
保险公司职员	70.2	66.4	+ 3.8
工商业个体户	68.5	64.3	+ 4.2
出租汽车司机	65.1	60.1	+ 5.0
商店售货员	66.0	60.7	+ 5.3
公共汽车售票员	63.2	56.6	+ 6.6
农村民办教师	66.4	59.6	+ 6.8
乡镇企业工人	62.3	54.6	+ 7.7
国有大中型企业工人	66.3	57.1	+ 9.2
建筑业民工	53.8	44.4	+ 9.4
农民	50.9	49.0	+ 1.9 #
私(民)营大企业主	82.0	85.2	- 3.2
政府部长	90.0	92.9	- 2.9
法官	83.7	86.5	- 2.8
房地产开发经营商	81.5	84.2	- 2.7
工商、税务管理人员	78.3	80.7	- 2.4
律师	86.1	88.4	- 2.3
外资企业职员	74.5	76.5	- 2.0
国有大企业厂长、经理	85.4	87.2	- 1.8
大城市市长	92.9	94.6	- 1.7
样本数(人)	1719	1331	

注: 所有差异均在 0.05 水平上显著, 除了那些带有“#”号者。

映一种职业在社会组织中所发挥的功能，以及反映社会的文化传统之外，更反映评审人所处的社会位置及其行业。每一个进行职业声望评价的人，对于与其同行类似的职业，都会采取认同的心理，投以善意的态度，给予较高的声望评估。这种取向是人类的本能使然。人类都有追求荣誉地位的欲望，也都有自我防御的本能，因此对于自己所牵涉之行业或职业，出于自我防御之本能，可能给予较高的评价（张华葆，1987：109—119；吉尔伯特、卡尔，1992：49—50）。职业认同的观念源自于海曼(Hyman)的参照群体(reference group)理论。根据参照群体理论，个人的价值规范、行为心态，通常取决于自己的参照群体，亦即个人向往认同的群体。参照群体理论假设个体很少使用整个社会结构作为参照群体，相反，这些个体通过与更小、更显而易见的群体进行比较来判断自己的地位。对地位满意或不满意的程度取决于一个人的参照群体。近几十年来的许多社会学研究都印证了参照群体理论的重要性。

然而表 10 数据显示，我国农村被访者进行职业评价时并不存在职业认同心理。因为他们在对其他参照职业给出较高评价的同时，将最低的评价给予了自身所从事的职业“农民”(50.9)——这一评分甚至低于被城市被访者视为最差职业的“建筑业民工”的声望得分(53.8)。这说明，在对自身职业进行评价时，主导农村被访者的不是职业认同心理，而是相对剥夺感。由此可见，我国广大农民对于他们与生俱来而不得不从事的职业以及这一职业所带给他们的社会地位并不满意（许欣欣，2004：146—174）。

（五）不同性别被访者职业评价比较

国外许多有关职业声望的研究都视性别为影响人们进行职业评价的一个重要因素，那么中国的情况如何呢？表 11 数据显示，就全国而言，不同性别被访者在职业评价上存在显著差异的职业共计 11 个，其中 10 个职业的评价是女性高于男性，只有一个职业的评价是男性高于女性，这或许是因为“导游”是一个动态较高的职业，从天性上讲，女性一般较男性更喜欢安静之故。如果将被访者按户籍区分城乡之后再分析，则城市不同性别被访者在职业评价上存在显著差异的职业为 12 个，而农村不同性别被访者仅在三个职业的评价上存在显著差异，即“医生”(＋2.0)、“保险公司职员”(＋3.2)和“文化个体户”(＋3.1)。另外，从表 11 可见，无论是女性评价高于男性的职业，还是男性评价高于

女性的职业,其差异都不大。

表 11 全国城乡不同性别被访者职业评价差异比较

职业	女(1)	男(2)	(1)-(2)
文化个体户	73.3	70.6	+2.7
村干部	72.0	69.9	+2.1
乡镇企业工人	59.0	56.9	+2.1
银行职员	79.7	77.7	+2.0
法官	86.3	84.3	+2.0
广告设计师	79.0	77.1	+1.9
证券公司职员	72.5	70.8	+1.7
医生	85.9	84.3	+1.6
护士	70.6	69.1	+1.5
大学教授	94.5	93.3	+1.2
导游	74.4	76.6	-2.2
样本数(人)	1520	1530	

注:所有差异均在 0.05 水平上显著。

在国外许多有关研究中,性别之所以被作为一个重要变量,根本原因在于,妇女通常属于社会中的弱势群体或边缘群体。按照制度主义理论的逻辑,与社会中心群体相比,社会边缘群体对职业的评价往往有着系统性差异,尤其是对处于权威位置的职业(Zhou, unpublished manuscript)。这种差异是由于他们与社会核心制度之间存在的较远的“社会距离”所致。然而,由前面的分析可知,在我国,城市不同年龄群体间存在显著差异的职业共计 25 个;城市不同教育程度群体间存在显著差异的职业共计 29 个;城市发达地区与不发达地区被访者之间存在显著差异的职业共计 21 个;城市被访者与农村被访者群体间存在显著差异的职业共计 29 个;相比之下,不同性别群体间存在显著差异的职业只有 11 个,不仅数量少,而且差异也很小。这说明,由于国家长期以来推行的男女平等政策,我国妇女的地位有了很大改善,无论在政治、经济、社会地位上,还是在职业机会上,均与男性无大差别。因此可以说,与世界上许多国家不同,在中国,目前影响人们与社会核心制度之间“社会距离”的主要变量是年龄、教育程度之类的人力资本变量,以及

地区发展不平衡和城乡二元社会之类的结构性变量，而不是性别变量。另需指出的是，与1999年不同，2002年调查数据显示，不同社会群体之间职业评价上存在的显著差异主要反映其与社会核心制度的距离，而不再是反映人们价值观念中市场化程度的重要尺度。换言之，即经过20多年的改革开放，我国市场转型的发展阶段已趋向同一。

四、中国城市居民未来择业取向^①

在职业之间实际上有一种地位秩序存在，作为一种制度社会的显示。在日常观察中，人们的生涯选择和教育训练（如大学主修专业）选择，以及工作愿望的调查，均统治着职业前景的预期，都是明显的职业的社会秩序的证明。有关这一研究的制度逻辑的解释也表明，职业声望等级结构不是随机分布的，而是附属于各种社会学解释。由于职业声望并非就是职业愿望，因此，中国社会结构变迁与制度变迁的趋势不仅可以从人们的职业声望评价方面获知，而且可以从人们的未来择业取向上反映出来。

在问卷中，专门设计了这样一个问题：“假如您能够重新选择，那么您将选择从事什么职业？”这是一道开放题，没有给出任何限定答案（虽然不排除回答者会在一定程度上受到问卷中测量职业声望时所列职业的影响）。在1999年的调查中，也曾设计过这样的问题。那时的调查结果显示，受当时社会环境的影响，人们在回答这一问题时似乎有一种逆反情绪。以受教育程度和政治面貌为标准进行群体划分后的分析结果显示：各群体无一例外地都把“党政机关领导干部”作为首选（许欣欣，2000a）；以年龄为标准进行群体划分的分析结果也显示：除在最年轻的“18—30岁”组中“党政机关领导干部”列居第二外，其余两组的首位选择均为“党政机关领导干部”。鉴于此，笔者当时得出结论：“在中国，权力不仅是人们进行职业评价的重要标准，而且是人们重新选择职业时予以考虑的一个重要因素”（许欣欣，2000a）。那么，几年时间过去，这种逆反情绪是否仍在左右人们的选择呢？

^① 由于1999年调查样本中只包括城市居民，因此，为比较之便本节分析中不含农村样本。关于农村被访者的有关分析，笔者另有专文论及（参见许欣欣，2004）。

首先,从表 12 可见,将城市被访者按教育程度进行区分后,只有“初中以下”和“成人教育(电大/业大等)”两个群体的未来第一位择业取向仍然是“党政机关领导干部”,其他两个群体已不再如此选择。在“全日制大专以上”群体中,“党政机关领导干部”被排在第五位;而在“高中/中专/中技”这一教育水平群体中,“党政机关领导干部”列居第七位。另外,按政治面貌划分群体后的统计结果也显示:尽管“中共党员”的首选仍是“党政机关领导干部”,但“非中共党员”群体的首选为“中小学教师”,1999 年调查时在该群体选择中列居首位的“党政机关领导干部”已退居第四位。

表 12 2002 年城市不同受教育群体未来择业取向 (%)

择业取向	初中以下	高中/中专/中技	成人教育 (电大/业大等)	全日制大专以上
第一位	党政机关领导干部 11.2	中小学教师 12.4	党政机关领导干部 12.5	科研人员/大学教授 18.2
第二位	工人 11.0	企业家 11.0	党政机关一般干部 12.5	中小学教师 15.3
第三位	服务业工作者 10.1	党政机关一般干部 10.8	中小学教师 12.5	技术人员 9.7
第四位	党政机关一般干部 9.2	医生 9.7	经济/金融工作者 9.6	法律工作者 9.1
第五位	中小学教师 9.0	技术人员 7.9	技术人员 8.7	党政机关领导干部 8.0
第六位	企业家 8.5	法律工作者 7.5	企业家 6.7	企业家 7.3
第七位	医生 5.9	党政机关领导干部 6.5	医生 5.8	党政机关一般干部 6.8
第八位	个体工商户者 5.5	经济/金融工作者 5.3	法律工作者/个体 工商业者均为 4.8	医生 6.3
样本数(人)	811	493	104	176

如果将表 13 的内容结合起来分析,这一点会看得更加清楚。按年龄划分群体后,只有“46 岁以上”这一年龄组仍将“党政机关领导干部”作为首选,“31—45 岁”组将其排在第四位(1999 年调查时排第一位),而在最年轻的“18—30 岁”组中,“党政机关领导干部”居然没有进入前八位(1999 年调查时排第二位)。

应该说,与 1999 年相比,这样的择业取向似乎更加正常,它反映出

人们的心态在趋于平和。显然，这在一定程度上表明，随着改革的深入进行，随着计划经济体制向市场经济体制转型的逐步到位，我国长期以来再分配经济中以权力作为分层机制的状况开始发生改观，以控制资源为基础的政治权力开始贬值，“官本位制”的主导地位开始动摇。

表 13 2002 年城市不同年龄群体未来择业取向 (%)

择业取向排序	18—30 岁	31—45 岁	46 岁以上
第一位	企业家 12.0	中小学教师 11.6	党政机关领导干部 12.6
第二位	党政机关一般干部 11.2	企业家 11.1	中小学教师 11.4
第三位	服务业工作者 9.8	党政机关一般干部 8.6	工人 10.5
第四位	技术人员 9.1	党政机关领导干部 8.1	党政机关一般干部 8.2
第五位	中小学教师 8.7	医生 7.7	科研人员/大学教授 7.6
第六位	医生 7.2	技术人员 6.9	服务业工作者 7.2
第七位	工人 5.4	个体工商户 6.7	医生 6.6
第八位	文艺工作者 5.4	法律工作者 6.4	法律工作者 6.0
样本数 (人)	276	639	669

此外，从表 12 和表 13 中，还可以看到三个需要特别给予关注的取向。一是在“全日制大专以上”群体的选择中，列居前四位的选择都是专业性很强，需要经过长期专业训练方能胜任的职业（依次为“科研人员/大学教授”、“中小学教师”、“技术人员”、“法律工作者”，见表 12）。这一结果再次显示，在我国，正规知识与科学的合法性基础已初步奠定，长期以来附着于“官本位制”的知识分子有望从传统官僚体系中剥离出来，作为中国社会中具有相对独立地位的知识精英阶层而存在。

另一个需要关注的取向是“中小学教师”在人们未来职业选择中所显示的上升趋势。从表 12 和表 13 可见，在“高中/中专/中技”群体和“36—45 岁”群体的未来职业选择中，“中小学教师”均是其首选。不仅如此，在其他各群体的未来择业取向中，“中小学教师”的排位也很靠

前,至少列居第五位。^①然而,1999年调查时,“中小学教师”在各群体的未来择业取向中的排位却最高也不过第六位(许欣欣,2000a)。这样明显的上升趋势,一方面与转型社会中文化资本的价值不断增值有关,另一方面则与我国的基本国策直接相关。由于多年来在城市推行“独生子女政策”,中小学教师的资源获得渠道与资源占有量得以迅速增加,其经济地位及社会地位随之提高。调查显示,在一些大城市中,许多中学教师的收入甚至已高于科研人员和大学教师。

第三个需要关注的取向是“18—30岁”群体在选择中将“企业家”作为其未来职业的首选,高达12%的人作此选择(1999年调查时仅为5.4%,列第三位)。^②这一取向出现的意义不可等闲视之,必须给予特别关注。因为这是一群刚刚进入或即将进入劳动市场的生力军,与其他两个群体相比,他们的选择更可能是在务实,他们的择业取向更能反映出中国经济社会结构的变迁趋势。

有关研究资料表明,“企业家”的职业化始于19世纪末20世纪初以所有权和经营权的分离为标志的“经理革命”。随着企业家这一职业的社会化,西方发达国家的市场经济体制更趋成熟。无数企业家在市场经济舞台上精彩绝伦的表演,不仅博得了好热闹的西方社会公众的追逐,而且得到许多著名经济学家的高度评价。诺贝尔经济学奖获得者贝克尔认为:“人力资本对现代经济增长至关重要,因为现代世界的进步依赖于技术进步和知识的力量,但不是依赖于人的数量,而是依赖于人的知识水平,以及高度专业化的人才。”英国剑桥学派创始人马歇尔认为,企业家是以自己的创新力、洞察力和统率力,发现和消除市场的不均衡性,创造交易机会和效用,给生产过程指出方向,使生产要素组织化的人。企业家是推动国民经济向前发展的主体。美籍奥地利经济学家熊彼特认为,企业家是那种具备冒险素质、承担创新职能的人,他们的活动是一种创造性;虽然他们不一定总能成功,但他们却总在试图从事新的事业,寻找新的投资机会;他们有远见、有谋略、有心计、有胆识;他们也许不是发明新方法的科学家,但却是成功地引入新方法的

① 需要特别提请注意的是:这里所说的“中小学教师”并不包括“农村民办教师”。因为在广大中国民众心目中,迄今为止,“农村民办教师”依然未脱离其农民身份,这从表1所示的中国职业声望量表中可以清楚地看到。

② 1999年调查时,“18—30岁”组未来择业的首选是“电脑工程师”,2002年调查时“电脑工程师”竟未进入前八位。显然,21世纪初的全球性IT产业泡沫化给其造成的阴影颇深。

人；他们能够看到潜在市场和潜在利益之所在，并且善于按照风险的大小和效益的高低作出经营决策。美国当代管理学家德鲁克认为，企业家是革新者，是敢于担当风险、有目的地寻找革新的源泉、善于捕捉变化，并把变化作为可供开发利用机会的人。企业家是经济王国中的“国王”，在其之上只有经济规律、国家法律和社会以及经济效益，除此之外没有其他束缚和干涉。著名经济学家刘易斯认为，一个贫穷的国家，最稀缺的资源就是企业家。德鲁克也认为，“企业的秩序、结构、动力和领导的根本问题，必须在管理经理人员当中加以解决。经理人员是企业的基本资源，是最稀有的”（钟鸣、王逸编，1999）。

虽然上述西方学者对企业家的论述是从不同角度进行的，但有一点是一致的，即他们都认为企业家不是一般的自然人，也不是一般的厂长、经理，更不是一般的管理人员，他们是可以支配企业生产、能够对生产要素进行优化组合的、有着特定活动内容和特殊利益目标、具有创新精神和超凡经营智慧的经理精英阶层。

企业家是企业的宝贵资源，是企业最重要的人力资本，是一个国家中推动国民经济向前发展的具有举足轻重作用的经济精英。在西方发达国家的社会公众眼中，企业家是仅次于上帝的职业，是和平年代的巴顿式英雄。然而在我国，企业家在社会公众心目中很长时间都属于陌生字眼。究其原因，首先是我国传统的经济体制所致。由于实行中央集权的计划经济体制，我国的企业领导人多年来充其量不过是附着于“官本位制”的一级官员，他们不需要面对市场，也不必具有创新精神和超凡智慧，只要懂得如何对上级领导惟命是从即可。其次，则是我国传统文化中存在的一些严重缺陷所致。这些缺陷集中反映在关于财富和关于人才的文化方面。“不患寡而患不均”、“为富不仁”是我国传统文化中关于财富的主要观念，“树大招风”、“枪打出头鸟”、“出头的椽子先烂”等恨富人、恨能人的思维方式则是我国传统文化中关于人才的主要观念。这种“两恨”文化情结长期以来在很大程度上妨碍并制约了我国企业家队伍的健康成长。

值得欣慰的是，随着改革开放的深入进行，随着政府干预经济功能的逐步弱化，随着产权制度与现代企业制度的不断完善，我国企业家的生存环境已经有了很大改观。近年来，中国企业家不仅队伍开始壮大、整体素质日渐提高，而且日益成为中国经济舞台上不可或缺的重要角色。企业家的日趋成熟及其在中国经济发展中的突出作用为其赢得了

中国社会公众的青睐。表 13 所示“18—30 岁”群体将“企业家”作为自己未来职业选择的首选即是明显例证。美国社会学家倪志伟曾经指出, 向市场经济的转变将根本改变再分配经济中以权力作为社会分层机制的状况。这是因为, 随着权力——对资源的控制——越来越由政治结构转向市场制度, 报酬的分配将会朝着有利于掌握市场权力而不是再分配权力者的方向转变。与非市场分配相比, 市场交换加强了生产者的权力。随着再分配经济向市场经济的转变, 人力资本的回报将相应提高, 与此同时, 社会流动的机会结构也将发生根本变化, 向上流动的成功之路将不仅仅是成为再分配官僚, 更重要的是成为一名私营企业主。由经济体制转型而带来的机会结构变化的显著标志是: 企业家成为一种类似于官僚的社会成就的指示器(边燕杰主编, 2002: 17)。

虽然中国的体制转型尚未全部到位, 虽然拥有资源再分配权力的“党政机关领导干部”依旧是许多人心目中最重要社会成就指示器, 但是, 随着市场化程度的加深, 我国人力资本回报率提高已是不争的事实(调查结果显示, 我国教育程度与收入的相关系数已从 1999 年的 0.099 上升为 2002 年的 0.325)。尤为重要的是, “企业家”成为年轻群体未来择业的首选(在“31—45 岁”组中为次选)的结果已明确向我们昭示了这样的事实: 在中国, 企业家不仅已开始在社会上得到恰当的定义与定位, 而且有望在相当程度上成为与“官本位”体系中处主导地位的权力精英有别的、具有一定独立政治、经济、社会地位的经济精英阶层。

不可否认, 由于体制转轨的不到位以及法治环境的不健全, 目前中国企业家队伍中的许多成员并非真正从市场运作中产生, 他们的来源及行为方式与西方发达国家企业家相比有着本质上的不同, 他们中的相当一部分人不是靠能力、技术、创新或过人的胆识与谋略运作市场, 而是在依靠权力玩儿市场, 或曰是拿着国家财产在市场中嬉戏把玩。他们既不需要承担市场风险, 也不必对自己的经营后果负责任。很多年轻人也许并不十分清楚这些中国企业家与西方企业家的不同, 但至少有一点是清楚的, 即他们在进行未来职业选择时有着明确的市场取向, 他们更希望市场中搏击, 在市场中施展才华、实现抱负, 而不愿步其父辈的后尘继续困守在中国行政体系的官阶上逐级攀援。

五、中国城乡居民的实际流动状况

从人们的职业评价与择业取向来分析中国社会结构的变迁趋势无疑是个好视角，但是，无论职业评价还是择业取向，都包含较多的主观成份，若能将人们的主观评价和愿望与客观的实际流动情况结合起来分析则会更有助于我们作出准确的判断。因此，在 2002 年的调查中加入了有关被访者参加工作后实际流动（即代内流动）情况的内容。

社会流动指个人或群体从一种社会角色或地位向另一种社会角色或地位的运动（或不运动）。在社会学研究领域中，流动研究之所以非常重要，不仅因为它是一个社会中各社会群体生活质量的反映，而且因为它也是一种社会分层强度与社会结构潜在变迁的重要指标。关于社会流动的第一个现代研究是索罗金（Pitirim Sorokin）于 1927 年出版的《社会流动》。索罗金认为，垂流流动具有一种促进稳定的效果，它可以提供动力使处于较低等级者在特权社会中不受挫折。一个社会的高流动率是一种安全阀，它可以使处于不满地位的底层阶级释放其压力。二次世界大战以后，流动研究中对社会“开放性”的关注日益增加。开放性主要是用于描述社会分层——即社会不平等状况的一种测量。根据代内或代际流动率的高低，一个社会可被视为开放的、公正的，或封闭的、不公正的。在现代社会中，阶层结构的主要特征之一就是具有开放性。每个人的背景和天赋都不同，一个公平的社会可以给每个人以平等的机会，并建立一种可以通过自身努力而向上流动的机制。

表 14 是我国城市被访者与农村被访者参加工作后变换工作单位的情况统计。从总体看，有 35.2% 的人变换过工作单位，即代内流动率为 35.2%。若将城市被访者与农村被访者分开来看，则城市居民的流动率较高，为农村居民的 2.57 倍（48.5% / 18.9%）。然而，结合流动原因来看，则城市从业者变换工作的主要原因为“组织安排”，高达 63.5% 的人作此回答（见表 15）。由此不难做出判断，影响我国城市从业人员流动的主要因素是一种制度性因素。

有资料显示，西德人一生中有 5.9 个雇主，苏联为 8 个，日本为 2.6 个（边燕杰，2003：351）。与之相比，中国城市居民的雇主数为 2.02 个，农村居民为 1.40 个。显然，我国不仅流动率低，而且被动性强。但是，如果就此得出我国是一个“封闭型”社会的论断，则未免过于武断。

表 14 城乡居民变换工作单位情况 (%)

换单位次数	总体	城市被访者	农村被访者
一次	13.2	18.2	7.1
两次	10.3	14.3	5.4
三次	6.3	8.6	3.5
四次	5.4	7.3	3.0
从没换过	64.8	51.5	81.1
均值(次)	0.74	1.02	0.40
样本数(人)	3155	1738	1417

表 15 城乡从业人员变换工作单位的主要原因
(限选两项的百分率加总)

变换工作单位的主要原因	总体		城市		农村	
组织安排	42.1		63.5		15.2	
因为要照顾家庭	25.6		34.3		29.3	
原单位无法维持下去了	24.5		27.5		15.1	
收入低	33.4	44.7	22.6	32.7	69.1	83.4
原单位福利待遇不好	11.3		10.1		14.3	
原单位不能充分发挥自身价值	12.1	22.2	12.4	21.1	11.1	25.4
一个地方呆久了,想换个地方呆	10.1		8.7		14.3	
和单位领导、同事闹矛盾	4.6		5.3		2.6	
被原单位辞退	3.6		3.8		3.1	
其他	12.8		11.8		15.8	
样本数(人)	1055		811		244	

(一)城乡不同年龄群体的流动情况

表 16 是将城乡被访者区分为“18—35岁”、“36—54岁”及“55岁以上”三个不同年龄群体后的统计结果,从中可见,城市从业者的代内流动率依次为 40.4%、52.8%、50.0%;农村从业者的代内流动率依次为 25.3%、17.3%、13.0%。虽然城市从业者中年轻人的流动率低于年长者,但是农村则呈相反趋势:越年轻者,流动率越高,且最年轻组的流动

率几乎为最年长组的两倍(25.3%/13.0%)。

表 16 城市与农村不同年龄群体变换工作单位情况 (%)

换单位次数	城市			农村		
	18—35岁	36—54岁	55岁以上	18—35岁	36—54岁	55岁以上
一次	14.3	21.5	16.7	7.6	7.1	6.5
两次	12.7	16.8	11.6	8.3	4.8	2.3
三次	7.4	8.6	10.2	5.6	2.7	2.0
四次	6.0	5.9	11.6	3.8	2.7	2.3
从没换过	59.6	47.2	50.0	74.7	82.7	87.0
均值(次)	0.86	1.04	1.17	0.56	0.36	0.26
样本数(人)	498	803	432	447	663	307

众所周知,我国社会曾经是一个城乡高度分割的二元结构,严格的户籍管理制度以城乡为界强制性地我国城市居民与农村居民划分为地位悬殊的两大社会群体。除了上大学、参军、婚嫁或少数招工、提干等机会外,广大农村居民很少有可能摆脱其位居中国社会分层结构最底层地位的农民身份。笔者曾对1990年“人的现代化”课题组与1993年“社会变迁与社会意识”课题组在中国的调查数据进行分析,结果显示,1990年,我国农民的世袭率为86.5%,1993年为83.1%。不仅如此,两次调查数据按年龄分组后都显示,年龄越小者,世袭率越高,1990年依次为80.7%、77.2%、57.1%;1993年依次为79.9%、75.5%、64.6%(许欣欣,2000b)。也就是说,在20世纪90年代初,我国农村居民年龄越小者,代际流动率越低,受户籍制度及二元社会结构的限制越多,越不容易改变其承袭父辈的农民身份。

然而,2002年的调查结果却向我们展现了不同的流动状况,不仅年轻者的代内流动率高于年长者,而且代际流动率也呈同样趋势。数据分析显示,2002年我国农村居民的农民世袭率按年龄由小到大分组计算,依次为56.1%、70.5%、85.2%。显然,进入21世纪后,我国农村居民年龄越小者,代际流动率越高(即农民世袭率越低),受户籍制度及二元社会结构的限制越少,改变其承袭父辈农民身份的可能性越大。

若将流动原因结合起来一并分析,则会看得更加清楚。表17是农村不同年龄被访者变换工作单位的主要原因比较。不难看出,年龄越

小者,因“组织安排”而实现的被动性流动越少。其中,“36—54岁”组因“组织安排”而变换工作单位者是“18—35岁”组的3.55倍(16.7%/4.7%),“55岁以上”组则为其9.32倍(43.8%/4.7%)。相比之下,因“收入低”、“原单位福利待遇不好”等经济类因素以及“原单位不能充分发挥自身价值”、“一个地方呆久了,想换个地方呆呆”等追求自我类因素所致的主动性流动,则是年龄越小者越多。其中,因经济因素而变换工作单位者,“18—35岁”组与“36—54岁”组基本持平(88.6%/89.9%),“55岁以上”组只为其一半(46.1%);因追求自我因素而变换工作单位者,“36—54岁”组不及“18—35岁”组的一半(16.5%/39.8%),“55岁以上”组不及其七分之一(5.6%/39.8%)。

表 17 农村不同年龄群体变换工作单位的主要原因比较
(限选两项时的百分率加总)

变换工作单位的主要原因	18—35岁		36—54岁		55岁以上	
组织安排	4.7		16.7		43.8	
因为要照顾家庭	37.1		42.5		36.6	
原单位无法维持下去了	13.8		17.4		11.5	
收入低	75.2	88.6	71.9	89.9	40.5	46.1
原单位福利待遇不好	13.4		18.0		5.6	
原单位不能充分发挥自身价值	13.3	39.8	10.7	46.5	5.6	5.6
一个地方呆久了,想换个地方呆呆	26.5		5.8		0.0	
和单位领导、同事闹矛盾	3.4		1.0		5.6	
被原单位辞退	0.0		4.2		11.1	
其他	12.7		11.9		39.8	
样本数(人)	106		104		34	

将城市被访者区分不同年龄群体进行流动原因分析时也能看到大致相同的情况。从表 18 可见,年龄越小者,因“组织安排”这一制度性因素影响而实现的被动性流动越少:“18—35岁”组因“组织安排”而变换工作单位者仅为“36—54岁”组的二分之一、仅为“55岁以上”组的七分之二。相比之下,因经济因素和追求自我等自致性因素所致的主动性流动,则是年龄越小者越多。其中,因经济因素而变换工作单位者,“18—35岁”组为“36—54岁”组的两倍多,为“55岁以上”组的6倍;因

追求自我实现因素而变换工作单位者，“18—35岁”组为“36—54岁”组的两倍，为“55岁以上”组的2.5倍。

表 18 城市不同年龄群体变换工作单位的主要原因
(限选两项的百分率加总)

变换工作单位的主要原因	18—35岁		36—54岁		55岁以上	
组织安排	30.1		59.7		106.8	
因为要照顾家庭	28.0		36.4		38.2	
原单位无法维持下去了	29.2		36.1		7.8	
收入低	44.1	59.8	19.1	29.4	6.2	9.4
原单位福利待遇不好	15.7		10.3		3.2	13.8
原单位不能充分发挥自身价值	22.2	34.6	9.3	17.3	8.4	
一个地方呆久了，想换个地方呆呆	12.4		8.0		5.4	
和单位领导、同事闹矛盾	3.1		5.3		8.6	
被原单位辞退	8.1		1.9		3.2	
其他	6.8		14.1		12.8	
样本数(人)	126		406		209	

(二)城乡不同教育程度群体的流动情况

将城乡被访者按教育程度进行划分后，从表 19 可见，无论城市被访者还是农村被访者，教育程度较高的群体，其流动率也较高。在农村被访者中，“中学毕业以上”群体的流动率为“小学毕业以下”群体的 1.81 倍(28.6%/15.8%)；在城市被访者中，“大专以上”群体的流动率为“高中以下”群体的 1.13 倍(55.9%/49.4%)。

然而从流动原因看，农村被访者与城市被访者之间却存在一些明显的不同。首先是由于“组织安排”而流动者，农村被访者中是高教育群体低于低教育群体(11.4%/19.7%)，城市被访者则相反，是高教育群体高于低教育群体(74.4%/62.2%)；其次是由于“收入低”及“原单位福利待遇不好”等经济因素而流动者，农村被访者中是高教育群体高于低教育群体(89.4%/75.8%)，城市被访者相反，是高教育群体低于低教育群体，尽管差别不大(31.2%/33.2%)；最后是由于“原单位不能发挥自身价值”及“一个地方呆久了，想换个地方呆呆”等追求自我因素

而流动者,虽然无论农村还是城市被访者中都是高教育群体高于低教育群体,但在农村被访者中差距较小,而在城市被访者中则差距显著,“大专以上”高教育群体因此而流动者几乎为“高中以下”低教育群体的3倍(42.3%/15.7%)。

表 19 城乡不同教育程度群体变换工作单位情况

换单位次数	农村		城市	
	中学毕业以上	小学毕业以下	大专以上	高中以下
一次(%)	9.1	6.0	20.2	18.9
两次(%)	8.9	3.5	15.8	14.3
三次(%)	5.2	2.6	10.3	9.1
四次(%)	5.4	1.7	9.6	7.1
从没换过(%)	71.4	86.2	44.1	50.6
均值(次)	0.64	0.28	1.21	1.03
样本数(人)	482	933	272	1325

现代社会中,社会流动产生的条件大致可分为两类,一是经济结构的变化,二是社会开放性的增加。经济结构的变化主要由经济发展所致,对流动有直接影响,其变化所引起的位置增减将导致社会成员在不同社会位置上的新的分布;社会开放性的增加则会减少流动的障碍,为社会成员变换其社会位置提供更多的机会,对流动产生间接影响。始于20世纪70年代末的改革开放不仅促进了我国经济的飞速发展,从而通过经济结构调整为我国社会成员提供了较多的“体制外”流动渠道,而且随着社会开放性的不断增加降低了先赋性因素和制度性因素的阻碍作用,使得自致性因素日益成为导致人们流动的重要因素。

从上面的分析中可以看到,在我国,人们变换工作单位的自主性正在变得越来越强。越来越多的人不仅有可能为寻求更高的经济回报变换工作,而且开始有可能为寻求更能体现自身价值的职业而改变现状。这后一点尤其重要,它预示着我国社会成员长期以来因中央高度集权的政治经济体制制约而形成的归属型人格开始向自尊型人格转化,这是中国人整体人格开始提升的一个重要体现。

按照心理学家的解释,所谓归属型人格,是指人的最低层次的生理需要和安全需要有了一定满足后,归属需要开始占优势,并在相当长的

时间内支配人的行为的人格。归属型人格的典型特征是：安于现状，不求进取，以建立家庭为人生最后归宿。所谓自尊型人格，则是指生存、安全、归属这三种基本需要都有了一定的满足后，自尊需要已经在其行为中占优势的人格。这种人格具有积极进取的人生态度，要求更多地实现自身的价值（霍夫曼编，1998：2）。

表 20 城乡不同教育程度群体变换工作主要原因
（限选两项时的百分率加总）

变换单位的主要原因	农村				城市			
	中学毕业以上		小学毕业以下		大专以上		高中以下	
组织安排	11.4		19.7		74.4		62.2	
因为要照顾家庭	38.1		40.1		33.9		34.0	
原单位无法维持下去了	18.3		10.4		6.6		31.9	
收入低	70.5	89.4	67.9	75.8	21.3	31.2	31.9	33.2
原单位福利待遇不好	48.9	29.6	7.9		9.9	42.3	22.9	15.7
原单位不能充分发挥自身价值	11.5		11.4	50.1	28.6		10.3	
一个地方呆久了，想换个地方呆呆	18.1		8.7			13.7		
和单位领导、同事闹矛盾	3.5		1.8		1.9		6.5	
被原单位辞退	2.2		4.4		0.0		4.6	
其他	7.4		27.8		9.7		12.0	
样本数(人)	126		117		147		629	

毋庸置疑，归属型人格之所以能够成为中国人的主导人格除了现行体制的作用外，尚有其深厚的历史渊源。延续数千年的封建社会不仅构建了中国特有的官本位制，而且孕育了与之相应的官至尚价值观，正是这种浓郁的官文化传统长期以来禁锢并扭曲了中国人整体人格的正常发育。对此，许多著名的中西方思想家都进行过精辟的论述：孟德斯鸠认为，中国所谓的法律有歪曲之处，它无助于自由，而是妨碍自由。统治中国人的不是智慧，而是恐惧（罗溥洛主编，1994：6）。黑格尔指出，“在中国，普遍意志直接控制个体行为，后者摒弃思维和个体独立性，俯首听命”（罗溥洛主编，1994：7）。孙中山在概括中国人特征时曾尖锐地指出其具有“不思变通”、“不敢行”、“不敢为主人”的劣根性。梁启超则将这种劣根性归纳为“乏独立之德”、“乏自由之德”、“奴性”、“苟

且”等(刘永佶, 1994: 236)。

著名心理学家马斯洛曾经说过:“一个人理想的职业是能够展现其自我的职业,这是找到自己个性和真正自我的方法,世界上最幸运的人是因为爱而有所得的人,他们被某事吸引而且发现可以做这件事来度过一生”(霍夫曼编, 1998: 96)。改革开放前的中国是一个所有社会成员无权、无法也无能自由寻找理想职业的社会,人们只能在组织安排的岗位上做个闪光的螺丝钉终其一生。因此,中国人人格特征中的一些劣根性始终未能彻底革除。

值得庆幸的是,今天的中国,虽然流动率与发达国家相比尚有距离,虽然仍有许多人依旧保有强烈的单位依附情结,虽然受经济结构调整的影响还有许多人的流动属于不得已而为之(如因“原单位无法维持下去了”),但是,越来越多的人开始有了寻找充分展现自我职业的机会与可能则是不争的事实。它意味着有史以来第一次,“自我实现”在中国开始有了群体规模,并具备了实际的普遍意义,中国人长期以来被扭曲的人格终于有了健康发育、健康成长的空间与环境。

六、总结与讨论

几年前,笔者曾根据 1999 年调查结果作出预测:“随着改革开放的继续深入,随着法制建设的逐步健全与完善,中国社会结构的变化将日益与时代变迁趋同。未来的中国,人们将更侧重于人力资本的投入,教育和收入在决定人们职业评价与职业选择中所起的作用将稳步上升,政治权力的作用将逐步下降”(许欣欣, 2000a)。现在看来,这一预测基本正确。

综上所述,可以看到,人们职业评价和未来择业取向的变化以及实际的流动状况揭示出中国社会结构深层的变动趋势。这一趋势集中体现在三个方面:首先是精英阶层的分化以及进入精英阶层渠道的增加开始引发中国社会关系的变化以及社会结构的重组。任何社会都有一群人是比较受尊重的,因为他们握有政治权力、金钱、科学知识。在传统社会,这三者都集中在同一群人身上。在实行中央高度集权的计划经济体制的中国,拥有再分配权力是获得精英阶层地位的必要条件,没有这种权力则意味着被抛弃在精英阶层之外。因此,长期以来,“官本

位”权力观一直是中国社会公众的主导价值观，在“官本位”体系的阶梯上逐级攀升则是人们惟一的社会成就指示器。然而，随着改革开放的深入进行，公共物品的减少导致了再分配资源的减少，进而导致再分配权力的下降与市场权力的扩大。市场对知识价值的承认以及对“资本积累铁律”的遵循，不仅提升了文化资本的社会价值，而且导致了持有不同资本精英群体的构成变化及掌握不同资本的精英群体之间关系的改变。从人们的职业评价与择业取向中可以看到，现在的中国已不再是“三千宠爱集一身”，而是有望一分为三：拥有政治资本的权力精英、拥有财富资本的经济精英、拥有文化资本的知识精英相对独立。随着精英的分化，精英地位获得的必要条件亦随之改变——今日中国，一个人要进入精英阶层，除了仕途之外，还有经营企业和读书两条路可选。

其次是社会流动机会结构的根本性变化导致了人们市场取向的日益增强。随着经济体制改革的不断深入，向市场经济的转变正在从根本上改变我国再分配经济中以权力作为社会分层机制的状况。随着再分配经济向市场经济的转变，人力资本的回报率相应提高，进而导致了社会流动机会结构的根本变化。长期以来，拥有资源再分配权力的“党政机关领导干部”一直是绝大多数国人心目中最重要社会成就指示器。然而今天，在许多人（尤其是年轻人）心目中，向上流动的成功之路已不仅仅是成为再分配官僚，而更重要的是成为一名企业家。他们更希望在中搏击，在中施展才华、实现抱负，而不愿步其父辈的后尘继续困守在中国行政体系的官阶上逐级攀援。

第三是文化价值观的变迁引发了国人整体人格提升的开始。在中央高度集权的计划经济体制下，资源一直是国家通过各级科层组织进行分配的，享有和使用资源者不是个人，而是工作单位。因此长期以来，绝大多数中国人都被塑造成有着强烈“单位依附”情结的归属型人格，没有任何自我实现的感觉。但是近年来，在改革开放的滚滚浪潮中，随着市场份额的不断扩大、机会的不断增加，中国人的人格正在发生转化。从我们的研究中可以清楚看到，这种人格转化的最重要的趋势即是从安于现状、不思进取的归属型人格转向具有积极进取人生态度、彰显个性、要求更多实现自身价值的自尊型人格。中国人自尊需要的潜能开始大量释放，中国人的人格开始进入整体提升阶段。毫无疑问，这种人格的形成与转化不仅与我国贯彻多年的独生子女基本国策直接相关，而且与我国经济结构的转型和社会结构的日益开放密切相

关,因为只有开放型的社会才会为较完善的人的出现提供必需的条件。

毋庸置疑,种种迹象显示,历经 20 多年的改革开放,中国已由发端时的单方面经济体制变迁时期进入了一个经济、社会、文化价值观全方位整体变迁的时期。凡事均有多面性,能否在剧烈的、全方位的变迁时期形成综合协调与驾驭整体变迁的能力,推动中国社会向良性循环的方向发展,这已是摆在执政者面前的一个紧迫并需要严肃认真思考的问题。

参考文献:

- 爱德华·霍夫曼编, 1998《洞察未来——马斯洛未发表过的文章》, 许金声译, 北京: 改革出版社。
- 边燕杰主编, 2002《市场转型与社会分层》, 北京: 三联书店。
- 丹尼斯·吉尔伯特、约瑟夫·卡尔, 1992,《美国阶级结构》, 彭华民译, 北京: 中国社会科学出版社。
- 景天魁等, 2004,《社会公正理论与政策》, 北京: 社会科学文献出版社。
- 刘永佶, 1994,《中国官文化的奠基者与批判家》, 济南: 山东人民出版社。
- 罗溥洛主编, 1994,《美国学者论中国文化》, 北京: 中国广播电视出版社。
- 倪志伟, 2002,《一个市场社会的崛起, 中国社会分层机制的变化》, 边燕杰主编:《市场转型与社会分层》, 北京: 三联书店。
- 魏昂德, 2002,《再分配经济中的产权与社会分层》, 边燕杰主编:《市场转型与社会分层》, 北京: 三联书店。
- 西摩·马丁·李普塞特, 1995《一致与冲突》, 张华青等译, 上海: 上海人民出版社。
- 许欣欣, 2000a,《从职业评价与择业取向看中国社会结构变迁》,《社会学研究》第 3 期。
- , 2000b,《当代中国社会结构变迁与流动》, 北京: 社会科学文献出版社。
- , 2004,《农民流动机会及其相关问题的分析》, 景天魁等《社会公正理论与政策》, 北京: 社会科学文献出版社。
- 张华葆, 1987,《社会阶层》, 台北: 三民书局。
- 钟鸣、王逸编, 1999,《两极鸿沟? 当代中国的贫富阶层》, 北京: 中国经济出版社。
- 周雪光, 2003,《组织社会学十讲》, 北京: 社会科学文献出版社。
- Abbott, Andrew. 1981, "Status and Status Strain in the Professions." *American Journal of Sociology* 86.
- 1988 *The System of Professions*. Chicago: University of Chicago Press.
- Balkwell James W., Frederick L. Bates & Albeno P. Garbin 1980, "On the Intersubjectivity of Occupational Status Evaluations." *Social Forces* 58.
- Bourdieu, Pierre 1991, *Language and Symbolic Power*. Cambridge, Mass: Harvard University Press.
- England, Paula. 1992, *Comparable Worth: Theories and Evidence*. New York: Aldine De Gruyter.
- England, Paula & Barbara Kilbourne 1988, "Occupational Measures from the Dictionary of Occupational Titles for 1980 Census Detailed Occupations." Ann Arbor: ICPSR.
- Featheman, David L. & Robert M. Hauser 1976 "Prestige or Socioeconomic Scales in the Study of

- Occupational Achievement.” *Sociological Methods and Research* 4.
- Freidson Eliot 1986, *Professional Power*. Chicago: University of Chicago Press.
- Goldthorpe John H 1983, “Women and Class Analysis: In Defense of Conventional View.” *Sociology* 17.
- Goldthorpe John H. & Keith Hope 1972, “Occupational Grading and Occupational Prestige.” in *The Analysis of Social Mobility: Methods and Approaches*, (ed.) by K. Hope. London: Oxford University Press.
- Goods William J. 1978, *The Celebration of Heroes: Prestige as a Social Control System*. Berkeley: University of California Press.
- Hodge Robert W., Paul M. Siegel & Peter H. Rossi 1964, “Occupational Prestige in the United States 1925—63.” *American Journal of Sociology* 70.
- Miller Ann R. et al. 1980 *Work, Jobs, and Occupations: A Critical Review of the Dictionary of Occupational Titles*. Washington, D.C.: National Academy Press.
- Treiman Donald 1977, *Occupational Prestige in Comparative Perspective*. New York: Academic Press.
- Wright Erik O. 1984 “A General Framework for the Analysis of Class Structure.” *Politics and Society* 13.
- Yamaguchi, Kazuo & Yantao Wang 2002, “Class Identification of Married Employed Women and Men in America.” *American Journal of Sociology* 108.
- Zhou Xueguang (Unpublished manuscript), “The Institutional Logic of Occupational Ranking: Reconceptualization and Reanalysis.”

作者单位：中国社会科学院社会学研究所
责任编辑：沈 杰

had thus turned a new twist and the central government found itself facing a new form of governance crisis. In response to this latest development, the central government was stepping up its direct involvement in the provision of public goods in the countryside. This paper concludes that, if properly implemented, the latest trend points to the direction whereby rural governance may be sustainable improved in the future.

The Effects of Social Class on Social Capital of Networks in Urban China

..... *Zhang Wenhong* 64

Abstract: This paper is aimed at exploring in what ways and to what extent class position affects the structural characteristics of social network from the perspective of social class analysis. Based on a large-scale questionnaire survey on social networks in urban Beijing, this research analyzed the data collected from a random sample of 1,004 adult residents. Our central hypothesis is: social classes differ in ego-centered social capital of networks. The major findings are in three aspects: first, professionals and administrators (PAs) maintain relatively larger network size and more kinds of role relationship than working class people. Second, PAs and white collars have more prominent social capital of structural holes superior to working class. Third, compared with the workers, PAs have higher social heterogeneity in gender, age and occupation index. In conclusion, PAs have more abundant social capital of networks than workers. The above findings reveals the insufficient differentiation of class structure.

Society, Market and Values: Signs of the whole change—Second research on changes in Chinese social structure as seen from occupational prestige and job preferences

Xu Xinxin 82

Abstract: The paper reports ratings of occupational prestige and job preferences by rural and urban Chinese residents. Using a representative sample (N=3183) aged above 18 and comparing with the former research, the author found that ratings of occupational prestige, job preferences and real mobility situations by Chinese residents reflected the deep changing process of Chinese social structure. First, the differentiation of elite stratification leads to the change in Chinese social relations and the reorganization of social structure. Second, changes in the opportunity structure of social mobility lead to stronger market preference increasingly. There are more and more people take entrepreneurs as an indicator of success. Thirdly, changes in cultural values are changing the whole Chinese social personality. All signs show that China has from a period of single economic change entered into a period of the whole change.

Reflects on the Timing View of Life-course Theory

Bao Leiping 120