

深圳人职业声望评价的特点

迟书君

Abstract: The concerned data are adopted from the sample investigation on assessment of occupational prestige in Shenzhen in 2001. The purpose of this paper is to study the Shenzhen people's value-orientation to occupational assessment. The writer thinks that the Shenzhen people, influenced by the periodical economic development, have developed a popular value assessment system and assess different occupations in society rationally. Furthermore, while they think highly of occupation in knowledge and technology fields, they usually set higher values on occupations with great power or related closely with power or position.

一、有关文献及启发

伴随着中国的改革开放,社会结构的转型,社会群体的逐渐分化,对职业声望的实证研究从西方引进中国。自1982年起,从学者的角度研究职业声望评价的文献不下十余个。^①从新闻的角度对职业声望所做的地区局部性调查报道,亦随时可见。从研究的范围和内容看,人们努力在职业声望的研究观点上有所证明、突破。但是,所有的调查——无论是最早的还是现今的、无论是对发达富裕地区还是不发达贫困地区、对城市还是乡村的调查——均证明,对职业声望的评价均有极高的一致性,相关系数均非常高。原因何在?

对于这一现象,国外学者们做过一些不同的研究、解释。1956年,英格士和罗西(Inkeles & Rossi, 1956)比较不同文化、地区、背景的美国、英国、德国、日本、新西兰、苏联6个工业化国家的职业声望评价研究结果,显示这6个国家职业声望评价的相关系数是0.94—0.53,都具有高度的相关性。1966年,何奇等人(Hodge, 1966)以美国1963年做的职业声望调查与其他23个国家比较,发现他们之间的职业声望评价极其相似,相关系数为0.83。英格士和罗西及何奇均认为,在工业社会中,由于社会结构相似,虽然具有不同的历史文化背景,但工业社会的功能作用大致相同,这就导致了类似的职业分类和职业声望。国际著名社会学家、职业声望研究专家崔曼(D. J. Treiman, 1977)对世界上众多国家的研究进一步证明,不同国家,无论男人、女人,老年人或年轻人,无论文化高低,无论从事什么职业,对职业声望的评价均有很大的相似性。那么,为什么性质不同的社会群体对于职业声望的评价会有较高的相关或较高的一致性呢?崔曼从结构功能理论的角度作出了更加深入的解释,他认为职业声望次序的排列,是由社会结构本身的组织必要性和功能必要性所决定的,也就是说,虽然职业声望评价是一种主观评价,但是制约评价其位次高低的是社会结构与功能。

对此,国内学者李强提出不同的见解,认为崔曼对于职业声望评价一致性的结构功能解释,不足以说明中国职业评价的现象。他指出,在中国目前的情况下,由于社会处于急剧的转型时期,社会价值观和意识形态出现分裂,几种截然相反的社会评价体系共存于人们的日常生活之中。此种价值观的分裂,反映在职业声望的评价上,就是不同群体的评分产生重大分歧,确有人选择的是两极性指标。由于职业

^① 如,1983年林南、谢文在北京市城区做的调查;1985年北京大学社会学系洪彪在北京市区的调查;1990年蒋来文等对于北京、广州两城市职业声望的研究;折晓叶、陈婴婴1995年对东中西部10个县(市)的农民的调查;许欣欣1999年对63个城市的职业声望的调查;林南1997年对中国几城市的调查;李强1997、1998年对北京市地区的两次职业声望调查;陆学艺的五城市职业声望调查等。

评价用的是综合分,也就相当于均值,结果掩盖了两极型指标的巨大差异(李强,2000)。李强的分析给我们的启示是对职业声望的评价仅看相关系数是不够的,差异性受各种自身因素的影响,表现在不同的主观认同方面。如果说崔曼的结构功能说强调的是社会客观因素对职业声望评价一致性的影响,而李强强调的是主观评价对职业声望差异性的影响的话,那么他们所提示给我们的是一种解读职业声望评价的方法,即既要看到工业化进程中社会结构、功能变化带来的一致性影响,又要看到受各自社会文化等多种因素影响反映出的差异性。

受其启发,就深圳2001年的职业声望评价的调查(结果分析见下文)看,我们发现,如果按脑力劳动与体力劳动、简单劳动与复杂劳动之分,很容易得出各职业声望评价一致性或相关性极高的结果。但是,如果我们对权力资源含量与经济资源含量、知识资源含量作相对性分析(就是在分析职业声望排序量表时,将其平均分成前后两大部分,即在前部分的前或后,或在后部分的前或后,如:工商税务人员职业,在国内的一些调查中均排在前部分,但有的排在前一部分的前面,有的排在前一部分的后面),并对实用性、自身条件、社会政治、文化等因素的影响加以分析,我们就会发现职业声望评价的差异性。所以,不能简单的用相关系数的均值看职业声望评价的一致性或相关性。

深圳是随着中国的改革开放成长起来的新型移民城市,经过20几年的时间,人口从几万发展到2001年的468.76万。经济上的飞速发展有目共睹。综合经济实力在副省级以上城市国内生产总值2001年的排行中排名第六。2002年人均GDP达5558美元(国家统计局,2001,2002)。社会经济的发展使深圳人对知识、技术含量高的职业越发重视经济因素。反映在对职业声望的评价上,人们可能更加注重经济资源含量高或与之相关的职业,而轻权力资源含量高或与之相关的职业。我们的调查分析结果与北京的职业评价调查(李强,2000)存在明显差异。这一现象可能反映了新型移民城市,以及社会主义市场经济发展的阶段性特点。

本文所依据的数据,来自2001年中国社会科学院社会学研究所“当代中国社会结构变迁”课题组主持的在全国进行的“当代中国社会结构变迁”的抽样调查中有关深圳职业声望评价的内容。在深圳的抽样调查^①对象1000人,有效问卷909个,其中,男性占48.2%,女性占51.8%。年龄15—19岁占9.2%,20—29岁占21.8%,30—39岁占36.3%,40—49岁占17.0%,50—59岁占7.1%,60—69岁占8.7%。文化程度初中以下占24.6%,高中\中专\中技占37.3%,大专以上占38.1%。本次问卷以81个主要职业作为测量指标,以“小学教师”作为参照职业。本次调查于2001年6—9月在深圳特区内进行,采取二级抽样的方法,先对特区内4个区的277个居委会采取等距抽样的方法抽出31个居委会;再将这31个居委会的所有住户资料收集起来,以等距抽样方法共抽出1500个住户作为调查对象。调查采取调查员入户访问的方式。最后得到了909份有效问卷。职业声望研究的目的是对81个职业做总体排序。全部职业排序T分数的主要计算步骤是:(1)根据被调查者对每一部分问卷中的11个职业的排序,由高到低分别赋予1—11分;(2)计算每一个职业在该组中的排序平均得分,并依此对8组职业分别进行排序;(3)分别以各个组“小学教师”的平均分为参照,对各组其余的10个职业序列平均分进行标准化(其中的6就是每一组的“小学教师”的平均分);(4)81种职业标准化得分的取值在-16.46—46.46之间,其中“小学教师”是“0”分,将两个端点的标准化取值分别赋予90分和10分,根据线性方程: $Y=K * X+B$,对各职业的标准化取值进行线性转换,得到每一种职业的T分值;(5)81个职业的T分值就是职业排序的基础分值,以此对本次调查的职业进行排序。本文中的职业得分及不同性别、年龄、文化的职业评价比较的计算均如此。

二、深圳职业声望评价的总体特点

(一)从事脑力劳动的职业受宠。从调查排序表看,排名在前半部分的职业基本属于从事脑力劳动

^① 受篇幅所限,有关抽样方案此略,可参见陆学艺主编,2002:前言。

的职业。这说明随着改革开放的发展,“脑体倒挂”已经得到纠正。20世纪80年代末90年代初的“脑体倒挂”现象,不仅说明当时的社会物质资源尤其是金钱的占有更多地倾向于一些知识和技术含量较低的体力劳动职业,如个体户等,而且也反映了人们对脑力劳动价值的怀疑和否定。

(二)对于官员评价高。排在前10位的职业中有6个是属于有官位的职业:中学校长、国营企业厂长、市人大主任、法院院长、市长、政府机关局长。如果从排在前30位统计,有18个权力含量高的职业,其中有15个是属于有职位的职业,其他是属于没有职位的职业,如政府机关办事员、工商税务人员、机关政工干部、警察。国内一些相关调查对工商税务人员评价不高,基本排在前半部分的最后,而深圳工商税务人员排名靠前,在前第19位。

(三)重知识、技术的含量。大学教授、科学家、工程师、作家排在前10名。从中可看到,高知识、高技术、高教育的职业在人们心目中的地位及与此密切相关的职业的社会声望均较高。

(四)从行业所有制性质看,政府、国家所有制单位的职业声望高。如国营企业厂长职业声望最高,其次排序是:外资企业经理、集体企业厂长、私人企业老板,前后相差34位。再以电工职业为例,排序为:国营企业的电工、外资企业的电工、私营企业的电工。而政府机构的领导则远比民主党派负责人、企业工会主席职业声望高。政府机关的办事员的职业声望位置与企业技术员的职业声望位置相比,也相差19位;并且,机关单位小轿车司机也比出租小汽车司机排名靠前。人们对政府、国有企业职业评价高,可能是对我们党和政府及国家所有制单位仍拥有绝对地位和权力的一种反映。

(五)对经济收入可观的职业声望评价高。建筑队包工头、企业采购员、个体运输专业户、养殖专业户职业评价高。人们并没有因为这些经营者过多地追求经济收益的不良行为而做出职业声望的低评价。

(六)对工人、农民职业声望评价低。对清洁工、纺织工人、种田农民的评价,没有因为职业的崇高和纯朴而提高职业声望。这一点与北京市民有所不同(参见李强,2000)。

从以上的总体职业声望评价的基本特点,我们可以看到,社会主义市场经济条件下,作为新型移民城市的深圳经济特区,职业声望评价显现出很强的工具理性及现代意识:1.认同职业的等级划分。职业声望评价与职业的权力、收入、声望、教育资源的分布及社会地位分配成正比。2.重市场化因素,轻道德评价。只要是符合市场需要的职业,职业声望评价就高。不会因为职业形象的社会刻板印象——高低贵贱、好坏、善恶等而影响职业声望的地位评价。3.非常务实,而非理想化。权力、收入、教育资源较多、与自己需要密切相关的职业声望评价就高,如出现中学校长排在第一的现象(深圳好的中学少,出现供不应求的现象,大多数人的子女进教育质量好一些的中学不容易,而这关系到孩子的高考升学机会,自然中学校长职业声望的排名在大学教授、科学家等之先)。国务院总理的职业离寻常百姓比较远,所以排名相对比较靠后。4.重视权力和法的结合。市人大主任、法院院长在官员中排名在前。一方面说明法律规范的作用在逐渐被世人接受,另一方面也说明在现阶段权力和法的结合作用对社会仍产生不可忽视的影响(见表1)。

从差异性看,深圳人对权力资源含量大的职业声望评价存在明显差异,如市人大主任、法院院长、市长、政府机关局长、县委书记、国务院部长,标准差与平均数接近或超过平均数,说明人们对其职业评价所持的态度存在明显的差异,也反映出对党政领导等有权力职业的价值评价标准上的差异。有些人可能从道德评价的角度,对于权力行使中的不良现象反感而给予较低的分值;有些人可能从社会价值的角度,因为这些职业的高获益或者对于社会管理的重要性而打高分。但从总体分值看,权力含量高的以及相关的职业声望评价排名靠前。

三、不同社会群体职业声望评价特点的比较

我们从不同性别、不同年龄、不同文化程度群体的角度,对职业评价做进一步观察,以分析不同群体社会职业评价存在的共性差异及其职业评价的特点。

表 1

深圳市民总体职业声望评价排名

职业分类	声望得分	排名	平均数	标准差	职业分类	声望	得分排名平均数	标准差
Z22 中学校长	89.99	1	2.82	1.49	Z70 建筑队包工头	58.66	42	6.85
Z51 大学教授*	89.73	2	2.59	1.67	Z55 服装模特	58.24	43	6.89
Z12 国营企业厂长	87.18	3	2.52	1.94	Z21 护士	57.12	44	6.89
Z38 科学家*	87.17	4	1.86	1.95	Z4 农机站技术员	55.95	45	6.03
Z56 市人大主任*	86.89	5	2.06	2	Z67 兽医	55.79	46	6.75
Z80 法院院长*	84.43	6	2.45	2.38	Z68 保险公司业务员	54.66	47	6.71
Z31 市长*	84.28	7	2.38	2.57	Z57 企业采购员	53.31	48	6.76
Z33 工程师	83.83	8	3.44	1.7	Z27 集体企业电工	53.25	49	7.52
Z76 政府机关局长*	83.22	9	2.31	2.38	Z88 饭店厨师	52.93	50	7.76
Z14 作家	81.98	10	3.47	1.75	Z81 个体运输专业户	52.30	51	7.91
Z72 大学教师	81.96	11	2.81	2.08	Z39 养殖专业户	50.94	52	7.17
Z45 县委书记*	81.76	12	2.82	2.47	Z71 国营企业电工	50.91	53	7.56
Z41 律师	80.83	13	2.96	1.76	Z60 机关轿车司机	50.41	54	7.72
Z10 国务院部长*	80.20	14	2.02	2.4	Z37 外资企业电工	50.07	55	7.77
Z46 政府机关办事员	79.09	15	3.61	2.05	Z15 个体小商店店主	50.06	56	8.16
Z23 中学教师	79.07	16	3.94	1.85	Z3 电脑打字员	49.77	57	6.84
Z26 外资企业经理	78.81	17	3.63	2.32	Z9 出租汽车司机	46.23	58	7.7
Z79 政府机关科长	78.78	18	3.48	2.39	Z35 推销员	45.08	59	8.28
Z20 工商税务人员	74.81	19	4.08	2.53	Z16 图书管理员	44.38	60	7.61
Z53 飞机驾驶员	74.48	20	4.32	2	Z83 公共汽车售票员	44.03	61	8.96
Z61 集体企业厂长	73.91	21	3.99	2	Z52 理发师	42.80	62	8.66
Z86 机关政工干部	72.92	22	4.51	2.56	Z40 建筑工人	42.41	63	9.06
Z58 报社记者	72.63	23	4.21	1.89	Z84 搬运工	42.29	64	9.96
Z82 民主党派负责人	72.43	24	4.59	2.62	Z59 邮递员	42.25	65	7.8
Z5 医生	72.22	25	3.55	1.86	Z32 宾馆服务员	42.16	66	9.19
Z74 企业工会主席	72.13	26	4.25	2.29	Z77 印刷工人	41.43	67	8.66
Z65 警察	71.27	27	4.35	2.2	Z49 私营企业电工	41.43	68	8.24
Z47 服装设计师	70.42	28	4.95	1.62	Z42 个体裁缝	40.51	69	9.04
Z1 乡镇长	70.02	29	3.79	2.72	Z54 殡葬场火化工	39.36	70	9.56
Z64 电影明星	69.26	30	4.67	2.76	Z6 矿工	38.71	71	8.97
Z34 体育运动员	69.19	31	4.5	2.22	Z7 种田农民	37.46	72	9.43
Z2 小学教师	69.07	32	3.98	1.68	Z11 商店营业员	37.44	73	8.18
Z87 电视台主持人	69.07	33	5.27	1.85	Z29 清洁工	36.68	74	10
Z25 企业技术员	68.19	34	5.46	1.81	Z50 渔民	34.38	75	9.19
Z13 居委会主任	68.00	35	5.37	2.34	Z28 纺织工人	30.68	76	9.06
Z75 军人	67.71	36	5	2.43	Z62 农民工	29.42	77	9.81
Z44 私营企业老板	67.61	37	4.79	2.45	Z73 三轮车夫	26.18	78	10.25
Z78 幼儿园老师	66.47	38	5.73	2.29	Z17 车工	24.33	79	9.38
Z24 银行出纳员	64.94	39	5.99	2.08	Z66 菜市场小摊贩	21.25	80	9.9
Z36 村委会主任	60.19	40	6.06	2.3	Z18 保姆	10.02	81	10.5
Z8 会计	59.27	41	5.36	1.92				

$$T = -1.271Z + 69.$$

* 声望评价存在明显差异的职业。

(一) 不同性别群体的比较

不同性别的人对职业的评价呈显著性差异。与国内其他省份比,北京市民不同性别的职业声望评价相关系数为 0.972,呈高度相关(李强,2000)。国际上的有关研究也是高度相关:美国为 0.98,丹麦为 0.99,菲律宾和赞比亚均为 0.98(Treiman,1977)。与国内外“男/女”相关系数比较,深圳的“男/女”相关系数相对低,但 0.896 的相关系数也属于相关性高的范围,处在 0.01 显著水平上,可见出不同性别的人对职业的评价呈显著性差异。

深圳“男/女”职业声望评价主要存在三方面的差异: 1. 性别角色模式对“男/女”职业评价的影响。男性对工程师、飞机驾驶员、报社记者、体育运动员、电工、企业采购员、推销员等职业的评价远远高于女性的评价; 而女性对机关政工干部、中学教师、医生、护士、居委会主任、公共汽车售票员、宾馆服务员、图书管理员、商店营业员等职业的评价大大高于男性的评价。尽管深圳女性的文化程度普遍较高, 但并没有根本转换其从事的职业类型的传统模式, 传统的性别角色心理和职业取向仍然起着很大的作用。当然, 女性的解放和社会发展之间的关系并不一定要表现在职业取向的根本转换上; 但是, 如果一个社会中的女性能有更多的机会参与到社会实践中, 尝试更多的职业, 并且获得更大的成就, 显然她们选择的视野会更加开阔。2. 社会期望角色模式的影响。女性更容易受社会期望角色模式的影响。男性的评价将中学校长排名第 1 位, 而女性将其排名第 6 位; 男性的评价将县委书记排名第 4 位, 而女性则排名第 17 位; 女性将科学家排名第 1 位, 而男性则排名第 8 位; 女性将国务院部长排名第 5 位, 而男性则排名第 21 位等。这些均反映男性的职业评价更接近现实, 而女性的职业评价更多受到社会期望角色模式的影响。3. 权力、权威的客观性影响。对现实中有权力的职业, 如政府机关的局长、工商税务人员、警察、企业工会主席等, 女性的评价高于男性。女性可能认为这样的职业更具有权威性。

从“男/女”评价显示的差异性看, 男性群体内的差异性大, 平均数超过或接近标准差的比女性群体多, 也就是说女性对职业声望评价的一致性比男性群体更高一些。女性主要对国务院部长、市长、法院院长、市人大主任职业声望评价存在明显差异。男性主要对市人大主任、县委书记、科学家、市长、政府机关局长、国务院部长存在明显差异。

(二) 不同年龄群体的比较

Pearson 相关系数是 0.893, 在 $\alpha=0.01$ 显著水平上, 不同年龄段的人对职业的评价呈显著性差异。为了便于比较, 我们将不同年龄群体分为 16—35 岁和 36 岁以上两个年龄段, 前者为青少年、青年, 后者为中青年、中年、中老年。对两个年龄段的比较发现, 职业评价排位差异比较明显, 只有 4 个职业排位相同, 其他均存在差异。差异在 10 位以上的有 20 个职业, 在 5 位以上的有 38 个职业。

从职业评价的“年龄”差异看, 比较突出的有如下特点: 1. 35 岁以下组比较注重权力的法律因素。现代社会的管理讲究法的至高无上, 年轻群体法律意识相对比较强。如法院院长、市人大主任的职业评价排在 2、3 名, 均高出 36 岁以上组。显示年轻群体更多重视社会的法律权利, 在一定程度上反映了社会逐渐在认识接受法制的作用。2. 35 岁以下组相对轻教育职业。如科学家排名第一, 但是大学教授、大学教师、中学教师、小学教师及幼儿园教师职业评价评分均远远低于 36 岁以上组。说明教育事业对年轻群体的吸引力较弱。3. 35 岁以下组比较重视行政职业和专业技术职业, 如行政机关科长、政府机关办事员、机关政工干部, 以及工程师、企业技术员等职业, 其评分均高于 36 岁以上群体。4. 35 岁以下组比较重视新兴的职业, 如服装设计师、电视台主持、服装模特、保险公司业务员等。这说明对于社会发展中出现的新兴行业, 年轻群体接受力较强。5. 倒数看职业评价评分, 对传统意义上政治地位、经济待遇比较好的工种, 35 岁以下的群体打分更低, 如车工、纺织工人、清洁工、印刷工人、矿工、建筑工人等。这一类的职业声望会出现进一步下滑的可能。

从不同年龄群体的职业评价差异看, 年轻群体对职业的评价首先反映了现代社会更加重视社会法律权利; 其次重视与权力、技术相关的职业, 而轻视与从事教育事业相关的职业; 再次, 更加重视新兴职业, 而轻视传统意义上有价值的职业。这一切均说明年轻群体对时代脉搏更加敏感。

从不同年龄群体职业声望评价的差异看, 16—35 岁群体比 36—69 岁群体更趋于一致。16—35 岁群体对科学家、市人大主任、市长、县委书记、政府机关局长、国务院部长的职业声望评价存在明显差异。36—69 岁群体对国营企业厂长、科学家、市长、政府机关局长、市人大主任、法院院长、国务院部长、县委书记评价存在明显差异。

(三) 不同文化程度群体的比较

Pearson 相关系数是 0.878, 在 $\alpha=0.01$ 显著水平上, 不同教育程度的人对职业的评价呈显著性差

异。为了便于分析,我们将不同文化程度群体分为高中及以下文化程度群体和大专及以上学历文化程度群体。两个群体职业评价排名相同的有4个职业,排名差异在10位以上的有22个职业,排名差异在5位以上的有48个职业。

对不同文化程度群体职业评价的分析发现主要差异特点为:1. 高中以下文化程度群体更看重有权力的职业。如政府机关局长、政府机关办事员、政府机关科长、工商税务人员、机关政工干部的职业,与大专以上学历文化程度的职业评价排名相比存在明显差异。2. 重视与权力相关的职业。对汽车司机的职业,大专以上学历文化程度评价出租汽车司机的职业排名在机关单位小轿车司机职业的前面,前者比后者提前10位。与其相反,高中以下文化程度群体将机关单位小轿车司机职业的排名在前,比后者提前15位。从以上两点可以看出,高中以下文化程度的群体更看重与行政权力联系的职业。可能的原因是高中以下文化程度的群体中从事与行政权力相联系的职业的人数比例小。

从不同文化群体各自对职业声望评价的差异性比较看,二个不同文化程度群体比较趋同。说明文化程度对存在差异的职业声望评价方面相对影响较小。

总体看,虽然不同性别、年龄、文化程度对职业声望的评价,在一些问题上存在明显差异,但是在总体评价上是趋于一致的:从事脑力劳动的职业基本排在前二分之一;职业声望排序与权力、知识、教育、专业技术以及需求成正比。在注重职业评价的等级性、市场性及务实性方面也基本接近。

四、与内地有关调查的比较

深圳市民职业声望评价的调查(2001年)与北京市民职业声望评价的调查(李强,2000)比较存在明显差异。

(一)深圳市民更看重权力,而北京市民更看重知识和技术。在深圳的职业声望评价中排序在前的30位中,有18个职业与权力有关,有12个职业与知识、技术、教育有关;而北京的职业声望评价排序在前的30位中,只有6个职业与权力有关,有24个职业与知识、技术、专业有关(见表2)。针对北京市民对官员评价不高,李强认为:“反映出官本位体制的大大衰落。官员普遍受到批评,对于国家干部的评价普遍不高。有人说,一提起当官的印象就不好。对于工商税务人员,人们的评价也不高,究其原因,也是多被认为有以权谋私和敲诈勒索的行为。由此可见,由于腐败行为盛行和社会风气的恶化,使得人们对于官员地位的评价大大降低”(李强,2000)。

与北京市的职业声望评价相比,不能说大多数深圳的市民对官员就十分热爱,也不能说深圳的官员没有、或少出现北京的官员出现的问题。究其原因,可能与以下几个因素有关:1. 倚重不同的价值判断标准。深圳人从权力的社会价值本身判断,认为权力的作用大,其社会价值就大。官员出现问题,不会影响其掌握权力的职业的社会价值。北京人以社会道德价值判断为标准,认为官员出问题,其职业的社会价值就降低了。一个以职业的客观社会价值判断为标准,另一个以职业人的主观社会道德水平判断为标准。这一差异导致了深圳人与北京人职业声望评价的尺度不同:前者对可能有失道德水准但有社会价值的职业仍然评价高,后者可能因为其职业行为不道德而对其职业评价降低。相对于对官员的不良评价,北京市民更看重知识、技术,可能知识、技术含量高的职业不容易“以权谋私”,失去社会道德价值。2. 北京的权力资源没有深圳的权力资源对市民的影响大。如深圳的高官没有北京的高官多,且深圳的官员待遇好,所以深圳人比北京人对高官看得较重。北京地区级别高,局一级的官员很多,局级干部骑自行车上班常见,也很正常。但是如果在深圳就是一件不可能、或是不可思议的事。深圳处一级在位的领导配置汽车很普遍。深圳地区小,行政职务有限,待遇又好,所以深圳人对官位比较看重。3. 深圳官员的职业行为在向科层制规范的方向转变得较快、较好,进而影响到世人的有关职业评价取向。当然,这些分析,可能是形成我们做下一步调研时有待验证的一些假设,而非为此次调查的实证结果。

(二)职业等级观念上的差异。随着经济的快速发展,深圳社会经济结构、产业结构、人口结构等发生了巨大变化,社会流动频率较高,社会的不同阶层群体已基本形成。人们对职业声望的评价越来越与

职业权力、知识、技术、教育、收入的含量及市场回报成正比,含量高、回报高的职业,评价就高;而且,不同群体的评价有较高的一致性。

表 2 深圳、北京市民职业声望评价排序前 30 位比较

排序	深圳职业类别	北京职业类别	排序	深圳职业类别	北京职业类别
1	中学校长*	科学家	16	中学教师	翻译家
2	大学教授	大学教授	17	外资企业经理*	音乐家
3	国营企业厂长*	工程师	18	政府机关科长*	作家
4	科学家	物理学家	19	工商税务人员*	画家
5	市人大主任*	医生	20	飞机驾驶员	教练员
6	法院院长*	经济学家	21	集体企业厂长*	记者
7	市长*	社会学家	22	机关政工干部*	编辑
8	工程师	法官*	23	报社记者	电视节目主持人
9	政府机关局长*	飞行员	24	市民民主党派负责人*	电台播音员
10	作家	检察官*	25	医生	运动员
11	大学教授	律师	26	企业工会主席*	国家机关局长*
12	县委书记*	建筑师	27	警察*	公司董事长*
13	律师	高级军官*	28	服装设计师	导演
14	国务院部长*	大学普通教师	29	乡镇长*	中小学教师
15	政府机关办事员*	银行行长*	30	电影明星	中级军官

* 与权力有关的职务。

(三)工具理性较强。如在深圳人的职业声望中,“中学校长”排在第一,排在其他所有权力资源高的职业之前,这是世界范围有职业声望评价以来没有出现过的现象。其原因是优秀的中学太少,大学更少。按照世界标准,就深圳的人口比例,至少要办 8 所正规大学。按年升入大学的比率看,相对好的中学有 5 所,普通正规大学无论好坏只有 1 所。大学可以去内地或国外就读,但是,绝大多数父母愿意年龄仍小的孩子在身边念中学。这样一来,深圳的父母们就非常重视其子女就读好的中学,而深圳好的中学供不应求,“中学校长”这一有权决定子女能否入读好的中学的职业便成为资源稀缺职业。因其紧系市民及其家庭利益,非常重要,故而对其予以最高评价。在做了不同性别、年龄、学历的群体的比较分析后,对此职业的评价仍显示出较高的一致性。其他如对待一些实惠性的职业,如兽医、保险公司业务员等,亦均比北京人的职业声望评价高。

深圳与北京的职业声望评价的比较存在的差异,从经济发展阶段性看,可能反映出,深圳的市场经济的发展已经使人们具有了一定程度的工具理性及其价值观,能比较理性地看待社会的不同职业;而北京的职业声望评价受传统计划经济或价值观的影响,还比较感性或感情化。从政治文化的角度看,北京市民身在中国的政治权力中心,政治敏感性强,对社会的评价反映出政治上肯定或批判性的态度;而北京又为千年文化老城、都城,市民长期受到有形或无形的“老城、都城文化”熏陶,形成了讲政治、重文化的习风。深圳是伴随着社会主义市场经济成长起来的新型移民城市,深圳人更多关心的是经济发展,或与个人物质生活有关的事务,相对更加经济、务实。另外,特别需要说明的是:(1)深圳与北京的职业声望评价调查的样本构成并不完全相同;(2)两地调查设置的被评价职业数量、种类并不完全相同(如深圳调查了 81 个职业,北京调查了 100 个职业),可能会因此对评价结果构成一些影响,以至影响到对差异性的比较。

五、发现与思考

总结我们的这项有关调查的统计分析结果,其发现与思考主要有三点:

(一)在一定程度上验证了崔曼等国外学者从结构功能角度做出的“由于社会结构本身的组织必要性和功能必要性所决定,不同的社会群体对于职业声望的评价会有较高的相关或较高的一致性”的假设及解释(Treiman, 1977; Inkeles & Rossi, 1956)。

在深圳的样本中,虽然不同性别、年龄、文化程度对职业声望的评价受其自身条件的影响,在一些问题上存在明显差异,但是在总体评价上是趋于一致的,并可见出现代职业结构观之端倪:1. 从事脑力劳动的职业评价排序靠前(在前 1/2);2. 职业声望排序与职业蕴含的权力、知识、教育、专业技术等社会资源及市场回报成正比;3. 在职业评价上,人们已开始注重职业所表征的现代社会结构的等级性、市场性及功利性等。

(二)和李强提出的“在中国目前社会处于急剧转型时期,社会价值观和意识形态出现的分裂,使几种截然相反的社会评价体系共存于人们的日常生活之中,并导致不同群体的职业声望评价产生重大分歧”的独特见解(李强,2000)相验证。

深圳资料的分析具体显示了:1. 不同性别的人对职业的评价呈显著性差异(Pearson 相关系数 0.896,在 $\alpha=0.01$ 显著水平上);2. 不同年龄段的人对职业的评价呈显著性差异(Pearson 相关系数是 0.893,在 $\alpha=0.01$ 显著水平上);3. 不同教育程度的人对职业的评价呈显著性差异(Pearson 相关系数 0.878,在 $\alpha=0.01$ 显著水平上)。

(三)在比较同处于现阶段中国社会急剧转型中深圳与北京这两个具有不同社会文化背景、不同的改革开放进程及社会经济发展水平的城市社区的相关实证调研结果的基础上,我们又发现:

1. 同处于现阶段中国社会急剧转型中的城市社区,由于其在历史文化背景、改革开放的程度及进程和社会经济发展水平等社会结构因素的不同功能态,会导致人们职业声望评价上存在一定的差异。2. 政府的权力资源配置,使得与行政权力有关的职业声望评价高于与行政权力无关的职业。如深圳的资料显示的私营企业主的职业声望评价排名第 37 位,位于各级政府机关、事业单位职业声望评价之后,甚至排在居委会主任职业之后;机关单位小轿车司机比出租汽车司机的职业声望高。这一现象至少说明,政府权力资源仍然具有一定程度的垄断性、行政授予性;并且,仍然在一定程度上影响到与市场经济发展相适应的现代社会职业结构的形成与发展。社会资源,如教育资源、权力资源等的不公平分配,影响职业结构及其评价的合理性。3. 基于深圳新型移民城市、改革开放最早、市场运作最早的社区特点,同样存在着两性发展不平衡的问题。从不同性别的职业声望评价比较的差异看,女性的职业评价受职业实现的现实性的影响。社会的职业、职位与女性的自我期待是成反比的。受其影响,在对职业评价上,男性更接近现实,而女性更具社会期望角色、更具理想化。就户籍人口而论,深圳女性的文化素质普遍高于全国水平。但是,从我们的调查结果看,女性群体的就业机会、就业层次、职务、职称结构以及工资、回报普遍低于男性群体。这一现象导致的直接结果不仅是女性群体参与社会受到影响,而且其在家庭中的地位也受到相当大的影响。

(四)道德价值评价问题。深圳人对职业声望评价的价值判断标准缺少“道德”的层面,其结果可能会导致有的人为了获取具有较高权力资源含量的职业,不顾道德、法律、人格等。市场经济的发展,可能使人们在一个阶段为了追求更大的利益,注重物质因素、务实、功利而忽视精神因素或道德价值。然而,道德评价在协调市场评价的负面作用上的功能是不可忽视的,尤其在我国发展社会主义市场经济的社会实践中,积极发挥道德价值评价的协调功能,建构既符合市场规律、又能充分体现社会主义精神价值的合理的现代社会职业结构及其劳动市场,是值得思考和深入研究的问题。崔曼认为,虽然职业声望评价是一种主观的评价,但是制约评价中之位次高低的是社会结构与功能,即职业声望次序的排列,是受社会结构本身的组织必要性和功能必要性的规定与纯粹市场经济的资本主义社会是有着重要区别的;此间,道德价值评价的协调功能可能会是一个较重要的因素。

参考文献:

迟书君等,2001,《特区婚姻研究》,人民出版社。

国家统计局,2001,2002《深圳统计信息年鉴》,中国统计出版社。

- 何建章主编, 1990《当代社会阶级结构和社会分层问题》, 中国社会科学出版社。
- 李强, 2000《中国大陆转型时期的冲突性的职业声望评价》, 刘兆佳等编《市场、阶级与政治: 变迁中的华人社会》, 香港中文大学香港亚太研究所。
- 陆学艺主编, 2002《当代中国社会阶层研究报告》, 社会科学文献出版社。
- 许嘉猷, 1986《社会阶层与社会流动》, 三民书局。
- 许欣欣, 2000《从职业评价与择业趋向看中国社会结构变迁》, 《社会学研究》第3期。
- 折晓叶、陈婴婴, 1995《中国农村“职业—身份”声望研究》, 《中国社会科学》第6期。
- 张华葆, 1987《社会阶层》, 三民书局。
- Hodge, R. W. et al. 1966 “A Comparative Study of Occupational Prestige.” in R. Bendix & S. M. Lipset (eds.), *Class, Status, and Power*, 2nd ed.
- Inkeles A. & Peter H. Rossi 1956, “National Comparisons of Occupational Prestige.” *American Journal of Sociology*, Vol. 61.
- Treiman, D. J. 1977, *Occupational Prestige in Comparative Perspective*, New York: Academic Press.

作者系深圳行政管理学院副教授
责任编辑: 张宛丽

第36届世界社会学大会延期公告

由中国社会科学院社会学研究所主办的第36届世界社会学大会原定于2003年7月7日—11日在北京举行。截至5月31日,已有来自世界各国的360多人注册(不包括未缴费的报名者千余人),组织专题论坛120余个。大会的各项准备工作都在紧张有序地进行之中。然而近期北京地区发生萨斯(SARS)疫情引起大家的密切关注,为确保大会的成功和与会代表的健康,大会组委会经与国际社会学机构(IIS)执行局协商,拟将会议推迟到2004年7月。现将大会延期后的工作做如下安排:

1. 从即日起到2004年7月,第36届世界社会学大会网站仍然开放,大会秘书处负责处理日常事务。大会组委会筹备工作照常进行,继续接受新增代表的报名、注册等有关事宜。大会组委会诚恳希望已报名的代表能于2004年7月如期出席大会,欢迎未报名的社会学界同仁能于明年前来北京参加大会。我们将通过大会网站的窗口,向代表发布通知及大会信息,随时提供服务。
2. 已注册的代表注册身份有效,注册号保留至2004年会议期间照常使用。
3. 已向大会交纳注册费的代表,大会组委会将妥善保存其注册费,以免除重新交费的麻烦。不能确认明年是否参会并要求退费者,请与大会组委会联系,我们负责办理退款手续。要求退费代表请注意:(1)请将收据寄回大会组委会(中国北京 中国社会科学院社会学研究所 吕志敏收);(2)寄个人支票的代表,请向大会组委会提供退款的帐户名称、银行帐号和开户银行。因为办理退款需要履行必要的手续,请代表理解和给予支持,我们将负责地满足代表的要求。(3)在您收到退款后,尽快通知我们。
4. 我们将妥善保存向大会提交的论文及论文摘要。
5. 申请组织的专题论坛仍然有效。
6. 与会代表有关住宿、旅游的善后事宜请直接与神舟国际旅行社联系(见网页)。
7. 大会招聘志愿者工作2003年暂停,2004年何时进行,另行通知。
8. 第36届世界社会学大会组委会秘书处地址:邮编:100731,北京建国门内大街5号1049室,中国社会科学院社会学研究所科研处,联系人:高鸽,联系电话:(010)65138276或85195555,传真65133870。

第36届世界社会学大会组委会
2003年7月