

# 制度规范行为

——关于单位的研究与思考

李汉林 渠敬东

**Abstract:** Based on the data of three surveys in 1987, 1993 and 2001, current study explores issues concerning whether or not, how and under which condition the institutions forms, like danwei institution or non-danwei institution, affects it's member's social behavior in the era of reform. It tries to test the hypothesis that people's feeling of dissatisfaction and relative deprivation are directly related with or influenced by their institutions forms. As it's shown from the data in 1987, 1993 and 2001, the danwei members tend to be more dissatisfied and relative deprived than no-danwei members. It shows also the different behavior orientations by the members who are working in different institutions. In some sense, the innovation of danwei-institution still depends on the differentiation process of no-professional functions from the danwei-institution, which is one of the importantest tasks in current reform. The trend that danwei as community in the past and community as danwei at present falsified the hypothesis that danwei will disappeared with the development of the reform. But now danwei is still an institutional ruling form in present Chinese society.

## 一、问题与假设

在现阶段社会结构的变迁中,非国有经济及非单位制度的迅速和持续发展,不仅打破了长期以来在中国社会结构中“单位制度”及国有经济占主导地位的状况,而且也造成了当前中国社会单位与非单位制度并存的特殊的结构格局。据统计,在我国工业企业的资产结构中,国有企业固定资产净值年余额所占全社会固定资产净值比重,自改革初期的90%以上,降至1985年的85.4%,而到了1999年则降至71.8%;相应地,非国有工业企业固定资产净值比重由不足10%升至14.6%,再升至28.2%。国有工业企业流动资产年均余额所占比重,由改革初期的80%以上,降至1985年的76%,再降至1999年的62.7%;相应地,非国有工业企业流动资产年均余额由不足20%,升至24%,再升至37.3%(刘伟,2001:124)。生活在非单位制度中的成员,或者按照市场的机制,或者同时利用市场与非市场新旧两种机制,也在不断地改善自己的社会经济地位。他们的行为作为一种参照群体,在很大程度上刺激着生活在单位制度中的社会成员。这样的一种结构性变迁,在中国这样的一个社会中较长时期的存在,一方面会保持社会的相对稳定,促进社会经济的协调发展;另一方面,也会不可避免地导致一系列的磨擦和冲突。深入地分析和认识这样一种社会结构状况,对于我们准确地把握中国国情,理解在如此制度性结构条件下人们的社会行为,进一步推进社会政治和经济的改革,具有重要的意

义。

我们曾经从资源、权力和交换的角度，深入地分析了“单位组织”这一中国独特的社会现象。这种独特的社会现象是指：大多数社会成员被组织到一个一个具体的“单位组织”中，由这种单位组织赋予他们社会行为的权利、身份和合法性，满足他们的各种需求，代表和维护他们的利益，控制他们的行为。单位组织依赖于国家（政府），个人依赖于单位组织；同时，国家依赖于这些单位组织控制和整合社会。因而，单位组织的状况，构成了当代中国城市社区的基本结构。个人在这种组织中社会化，受这种组织文化的影响，逐渐形成了一种独特的价值观念和行为规范（李汉林，1996；李汉林、李路路，1999，2000；李路路、李汉林，1999，2000a，2001）。

“单位组织”在中国社会里已经远远超出了一般社会组织意义。实质上，它不仅是一种统治和统治形式，而且更重要的是一种制度，一种深刻地受制度环境影响、“嵌入”在特定制度结构之中的特殊的组织形态。

在以往的一些社会学的相关认识中，制度主要是被看作在主流意识形态和价值观念基础上建立起来的、被认可和强制执行的一些相对稳定的行为规范和取向（Buss, 1985; Berger, 1992; Lau, 1978; Schelsky, 1970; Schuelein, 1987; Lepsius, 1990）。这种行为规范和取向融化于相应的社会角色和社会地位之中，用以保证人与人之间的社会互动，调整人们相互之间的社会关系，满足人们的各种基本社会需求。而单位作为一种制度，也主要是因为，在目前的中国社会里，不管它是企业单位、事业单位还是行政单位，都具有一系列在主流意识形态和价值观念基础上建立起来的、被认可和结构化的一些相对稳定的行为规范。这些行为规范，融化于人们在单位中所扮演的各种不同的社会角色，以及所具有的不同的社会地位之中；调整着单位中人们相互之间的社会关系，保证着人们之间的社会互动，并成为人们之间这种社会互动的最基本的组织和制度的结构条件。

在改革开放以前，单位是中国社会中的一个高度整合和低度分化的基本组织形态。当时的中国社会，是一个由极其独特的两极结构所组成的社会：一极是权力高度集中的国家和政府，另一极则是大量相对分散和相对封闭的一个一个的单位组织。在城市社区中，社会成员总是隶属于一定的单位——在学校属于学校单位，参加工作属于工作单位，退休以后不仅仍属于原工作单位，同时也属于街道单位。在中国单位里，人们相互熟悉，没有陌生人——这是一个“熟悉的社会”、一个“没有陌生人的社会”。在这个社会中，人们之间彼此相互了解，甚至在日常生活中朝夕相处、相互影响和依赖。与此同时，由于资源主要由单位垄断分配的机制，使个人与单位的关系变得异常紧密。人们从摇篮到墓地，生生死死都离不开单位。在这里，单位社会的生活成为了人们社会生活的常态，人们社会行为的常态。一方面，从制度上不允许人们割断与单位社会的联系，因为离开了单位，人们就会失去社会身份和地位，国家和政府也会失去像以往那样对人的控制。另一方面，失去与单位社会的联系，对个人而言，在目前的这种社会及社会化的环境中，也是一件并不轻松的事——它不仅会给人们的行为带来失落和迷茫，而且也会使人们逐渐失去自身社会存在的基础。所有这一切，也就构成了单位作为制度的重要的政治、经济和社会的前提和条件。

事实上，在相当长的一段时间里，国家与单位、单位与个人的关系总是处于这样的一种状况：国家全面占有和控制各种社会资源，处于一种绝对的优势地位，进而形成对单位的绝对领导和支配；单位全面占有和控制单位成员发展的机会以及他们在社会、政治、经济及文化生活中所必需的资源，处于一种绝对的优势地位，进而形成对单位成员的绝对领导和支配。在当

时,所谓企业单位办社会、单位功能多元化的一个直接和突出的社会后果,就是在极大程度上强化了单位成员对其单位的全面依赖性。如此,国家和政府对其社会成员,按照国家所倡导的行为规范和价值取向进行整合和控制,根本不需要、也不可能直接作用于社会成员,只需要通过控制其隶属的单位就能实现自己的行为目标。换言之,国家和政府的社会控制主要是通过单位来实现的,而单位在贯彻国家整合和控制的意志中则主要是基于单位成员对单位的全面依赖性,通过单位办社会、单位自身功能多元化的过程来实现的。这是因为,在任何依赖的社会情境中,人们只有以服从作为代价才能换取资源,进而获得社会身份、自由和权力。即使在今天,一些维系人们基本的政治、经济、社会生活所需要的主要资源,仍然只有通过单位的分配才能够得到。资源的单位所有与个人所求两者之间供不应求的状况,仍然是目前中国单位社会的一个普遍的典型特征,也是单位作为一种制度的政治经济基础(Li Hanlin, 1991, 1993, 1994, 1995, 1996)。

改革以前的中国单位,这种从摇篮到墓地的社会体系发育得比较充分,功能多元化的整合程度也比较高。在这样的一种单位里,在人的社会化的各个阶段都能较强烈地感觉到单位的作用和单位的影子。单位作为一种规范、一种观念、一种规范化的制度,深刻地影响和制约着人们的行为,成为人们在社会行为过程中不得不考虑、或者说情不自禁地要“掂量”的一个极为重要的社会因素和客观存在,或者说,是中国单位人社会化过程中的一个极为重要的组成部分。可以设想一下,如果一个人出生在单位办的医院里,上的是单位办的托儿所、幼儿园,随着时间的推移,又在单位办的学校里完成自己的学业,并走上了自己生长的工作单位;成人以后,在单位的帮助下找对象、恋爱、结婚,生儿育女;尔后又住进了单位分的房子或职工宿舍,常态的生活直至终老都与单位息息相关,并如此循环往复下去。在这样的一种社会环境和社会氛围中,难道人们还会有什么别的选择吗?存在决定意识,单位及其强烈的客观存在决定了人们强烈的单位意识。长此以往,这样的一种单位意识就会不可避免地内化成为人们的一种行为取向和规范。即便在改革开放后的今天,有了一些非单位性的组织形式,比如像一些三资和私营的企业以及一些发展迅猛的乡镇企业;但是,人们在长期社会化过程中业已形成的那些带有浓郁的乡土气息的价值观念和行为规范,并不是一下子可以挥之即去的,它们顽强地以各种不同的方式在人们的行为过程中不断地反映出来。一些非单位组织中的单位化倾向,把强化单位意识作为一种企业文化和增进成员对组织的认同感来加以贯彻的做法;乡镇企业与其所属社区的那种割不断、说不清、永远以各种各样的方式“粘”在一起的联系,以及目前在城市中街道社区化、社区单位化的倾向,都说明了单位在中国社会和社会生活的各个角落里实实在在的客观存在。中国的社会在总体上仍然是单位社会,而单位社会中的那种浓郁的乡土气息则把现代的中国和传统的中国紧紧地联系在了一起,把“乡土中国”与“单位中国”紧紧地联系在了一起,这也同时构成了单位作为一种制度的意识形态和文化的基础。

概而言之,单位之所以被看作为一种制度,是因为它是在主流意识形态和价值观念基础上建立起来的一种特殊的组织和机构形态。它能够满足人们的基本需求,有一些在任何单位形态里都适用的基本的社会角色和社会地位,同时也有一些只有在特定单位形态里通行的特定的行为规范和取向,并以此作为人们在这种单位形态中行为与互动的条件与前提。在中国的单位形态里,政治作为一种组织化的形态整合了单位,成为了单位结构的一部分;意识形态在中国单位里也被赋予了特殊的意义。作为一个“社会人”,只要他进入了单位,在单位形态里生活和工作,就会不可避免地、自觉或不自觉地被社会化为一个“单位人”,扮演着单位中特定的

社会角色, 具有着特定的社会地位, 把单位形态中的行为规范和取向作为自己的行为规范和取向。恰恰在这个意义上, 单位成为了一种制度, 成为了定义和规范人们行为的制度形态。

还需要强调的是, 单位之所以被看作为一种制度, 还因为它是一种相对稳定的社会与组织形态, 是传统文化和现代意识形态相结合的产物。在这里, 一些传统的东西被意识形态化, 一些意识形态的东西最终被结构化; 而那些被结构化的基本东西, 是既不可能一挥而去, 也不可能朝令夕改的。人们行为的惯性, 融入为单位制度的结构, 成为人们的行为规范, 成为人们行为互动的条件和前提。人们在这种制度的结构中生活, 根据这种行为规范而“社会化”。如此循环往复, 使单位制度在其深层的结构上, 具有一种抗拒变迁的能力, 其变迁的滞后性具有了深刻的制度基础。在目前的中国, 尽管非单位组织和制度有了迅速和持续的增长与发展, 进而形成了单位与非单位制度并存的结构格局; 但是, 单位及单位制度仍然是当代中国社会的一个不可忽视的、不以任何人意志为转移的客观存在。

在这篇文章里, 我们主要是试图从制度规范行为的角度来说明不同的组织制度对人们行为的影响。在本文中, 我们对人们的行为及行为取向的分析作相应的限定, 即主要集中在分析下列两个行为取向上: 不满意度和相对剥夺感。我们将利用我们在 1987 年、1993 年及 2001 年所作的问卷调查的数据作相应的比较。

## 二、样本与量表

我们在 1987 年、1993 年以及 2001 年分别就不同的主题作了问卷调查。<sup>①</sup> 当时的调查总是根据当时的需要, 针对当时所要解决的问题而设计问卷和拟定假设的。实事求是地说, 当时我们并没有考虑到尔后会利用这些数据作相应的比较。三个不同时期的经验研究所侧重的主题不同, 所选择的样本不同, 样本的大小也不一样。从严格的方法论意义上, 应该说并不具备相互比较的基础。

但是在这篇文章里, 我们仍然试图作一些比较, 我们仍然试图在比较的过程中去检验我们的研究假设。我们这样做主要是基于以下两点考虑:

首先, 在这篇文章中, 我们所试图检验的最基本的假设是: 制度是否能够影响和规范行为。尽管我们在三个不同时期的调查中抽样的方式不同, 样本的大小并不一样, 所制作的量表中选择的 Items 也不尽相同, 但是, 从大的方面来观察, 三个不同时期所选择的都是城市社区的居民; 我们所检验的假设也只是试图去说明, 在单位或非单位制度中生活和工作的成员的行为是否有所不同。在极端的意义上, 当我们能够从不同的角度、利用不同的量表说明这种行为的差异的时候, 我们就能够在一定程度上证明制度规范行为的假设; 反之, 当我们不能证明这种行为差异的时候, 我们仍然可以作出相应的解释, 即为什么在特定的时期里制度不能规范行为。我们在这里所作的比较, 实际上是一种间接的比较, 一种宏观的比较, 而不是对同一个样本、同一批人群所作的追踪调查, 因而这样的一种比较在方法论上是可以成立的 (Tanur, 1992; Roth, 1995; Engel, 1994; Nachmias, 1976; Loether, 1986; Simon, 1982; Flick, 1995; Straits, 1988; Tufte, 1978; Cole, 1980; Babbie, 1989)。其次, 尽管我们的分析旨在检验我们的研究假设, 同时也会得出相应

<sup>①</sup> 1987 年的调查主要是由李汉林、王颖、孙炳耀、方明和王琦组织实施; 1993 年的调查主要由李汉林、李路路、王奋宇组织实施; 2001 年的调查主要由李汉林、渠敬东等组织实施。

的结论,但是,由于抽样方法的限制、样本量大小的局限等诸方面的因素,我们将不作任何总体性的推论。虽然我们所选择的样本城市或许能够代表某些城市的类型,我们的一些分析结果或许也能够揭示出总体的一些结构性特征和发展趋势。这样一来,我们就可能在很大程度上避免以偏概全,避免方法论上的错误。

这项研究的学术价值和意义主要在于,首先,它是一种探索性研究的成果,通过这项调查所作的分析以及由此所得出的分析结论能够为将来进一步的研究、为将来从样本推论总体提供坚实的学术知识的基础。其次,通过选择相应的角度(比如单位与非单位),能够比较有效地检验我们相应的研究假设,为我们了解和掌握一些总体的情况和变化,提供一个可靠的学术的样本依据。最后,它能够为我们今后进一步的研究以及在更大范围内的随机抽样提供方法论上的依据。总之,这次调查所提供的探索性的知识和结论,对于我们进一步理解目前中国所发生的在组织、制度和结构上的社会变迁,对于我们深入理解和分析制度能否、在什么样的条件下以及在多大的程度上影响和制约人们社会行为的取向,都是非常有益的。

在这篇文章里,我们主要是利用不同时期所作的两个量表对数据作相应的分析和比较。

### (一) 不满意度

在严格的意义上,不满意度是一个社会心理学的概念,它测量的主要是人们社会心理上的一种感受。当人们在工作与行为上的付出与劳动(effort)不能够得到他认为应该得到的回报、补赏和奖励(reward)的时候,人们就会自然而然地在心理上产生一种相对不公平和不满足的感觉。两者之间的差距愈大,或者说,人们付出的比他们所得到的愈多,人们对这种报酬的不满意程度就会愈高(Siegrist, 1996; Weiner, 1981; Bosetyky & Heinrich, 1989; Mayring, 1993)。这里需要强调的至少有三点:不满意度强调的是一种在投入—产出行为过程中自我的一种不断的权衡和比较,以及由此在心理上所产生的一种相对不平衡和不公平的自我感受。不满意度同时也是一种在投入—产出的交换过程中趋于追求利益最大化的理性行为感受。事实上,人们在投入后所获取的利益回报愈大,那么,他们在心理上的成功与满足、平衡与公平的感觉就会变得愈加强烈,否则,人们就会产生强烈的不满意的感觉。在这里,不满意度所强调的是比较和交换。人们实际得到的比他们所期望得到的愈多,人们自身的不满意度就会愈低;反之,人们期望值愈高,而实际所能得到的愈少,那么,人们的怨恨愈深,牢骚愈多,相应地,其不满意度就会变得愈高。

第二,在分析不满意度的过程中,必须重视和考虑的相应的重要概念和因素是期望以及期望实现的程度。在实际的社会行为过程中,人们不满意度的高低往往取决于他们期望实现的程度。事实上,期望实现的程度愈高,人们的不满意度也就相应地变得愈低;反之,当人们的期望值高于其期望实现的程度的时候,人们就会感到失望,其不满意度也就相应地变得愈高。

第三,不满意度所表示出来的那种不平衡与不公平的感觉,似乎并不在意于回报的高低,而是更多地在意这种回报与奖赏是否公平或者与自己的付出是否等值。这种公平或等值的判断,以及人们实际上对某种事物或事件所作的满意不满意的评价,有可能受到个人社会地位、环境、参照群体等各种外在因素的影响。

在这里,需要明确强调的是,在1987年展开对城市居民心态调查,并开始设计这份问卷的时候,我们并没有试图去做不满意度量表,因而也就没有直接设计这方面的问题。我们是在后来进行这项研究,并考虑要对单位与非单位成员行为取向进行分析的时候,才回过头来研究问卷,思考问卷中的哪些问题能够间接或直接地反映人们不满意的情绪。为此,我们选择了在问

卷中所列举的7种当时社会上比较流行的看法,分别让受访者判断在下列的这些看法中哪些是他们自己很同意、同意、不同意或是很不同意的。我们列举的7种看法是:

(1)知识分子名声好听,实惠不多,收入太低;(2)工人地位相对下降,生活提高不快;(3)商业、服务业人员工作紧张,责任大,收入低;(4)中小学教师辛苦,未得到应有承认,收入太低;(5)个体户发财致富,许多靠的是歪门邪道;(6)干部以权谋私,有不少实惠;(7)这几年农民富得快,收入比工人高。

选择这些问题作为不满意量表的主要依据是,在我们看来,个人对一些社会现象的不满意程度也是影响他们社会行为和社会态度的一个重要变量。不满意度作为一个综合性指标,主要反映的是人们的一些主观感受。事实上,人们对自己以及自己所处的社会、经济和政治环境的满意程度是可以直接通过测量个人对社会上一些主要的社会现象的看法和评价以及由此得到的一些主观感受而得到的。上述的这些在当时社会上比较流行的看法,应该说是能够比较典型地反映我们国家20世纪80年代中后期社会经济政治环境的一些主要的结构性特征的。所以,我们的期望是,通过观察人们对上述这些看法所持的态度,能够了解人们在多大程度上自我感受公平和满足。我们的基本假定是:人们同意上述的这些看法的程度愈高,那么,人们所感受的不满意的程度也会愈高。

这里,需要指出的是,在1987年的调查中,我们事先并没有刻意去设计这方面的假设,对这方面的认识应该说也是十分模糊的。它是调查问卷以及尔后分析调查数据的一个“偶然的发现”和“意外的收获”。正因为如此,在1987年的调查中,对不满意量表的制作远没有我们在后来调查过程中那么系统和自觉。这样的一种认识水平,不仅表现在当时不满意量表的制作上,而且还表现在当时其他一些量表的制作上。我们客观地把这些问题摆出来,是为了给读者一个实事求是的交待,是为了让读者对我们研究的轨迹有一个清楚和历史的了解,同时也是为我们自己对过去的研究有一个比较理性的梳理。

在1993年的调查中,我们已经能够比较明确地感到,不满意度是一个综合性指标。人们对自己以及自己所处的社会、经济和政治环境不满意程度的评价与感受是可以直接通过测量个人对自己在单位中的工作、本单位在社会上的地位、与单位领导和同事的关系、单位的劳保福利情况、工作收入、工作条件、晋升机会、住房情况、学习培训机会、工作稳定性等各方面的项目指标得到的。根据这种判断,我们在问卷中设计了下列的一个问题,即:“您是否对自己的下列状况感到满意?”并列举了相关的15类项目,分别让受访者判断在这些项目中自己感到很满意、比较满意、一般、不太满意或者是很不满意。这15类项目分别是:

(1)对自己的具体工作;(2)对本单位在社会上的地位;(3)对自己的职业的体面程度;(4)与单位同事的关系;(5)与单位领导的关系;(6)单位的劳保福利状况;(7)单位的工作收入;(8)单位的工作条件;(9)自己才能的发挥;(10)单位中的晋升机会;(11)住房状况;(12)工作调动;(13)学习培训机会;(14)工作轻松自由;(15)工作稳定性。

我们的期望是:上述的15类项目能够基本囊括人们在中国单位社会中的基本社会、经济和政治等各方面的需求。通过观察人们这些需求实现的程度,进而能够了解人们在多大程度上自我感受公平和满足。人们的上述项目需求实现的程度愈高,人们所感受的满意程度也会愈高。

我们2001年的调查是在充分顾及和考虑1987年和1993年调查的基础上展开的。在1987

年和 1993 年的调查问卷中,我们并不是一开始就自觉地和刻意地去设计一些问题,为在这两次调查中制作不满意度量表打下一个基础。实际的情况是,按照研究的逻辑和惯性,首先尽可能全面地设计各方面的问题,然后再根据数据分析的结果所提供的逻辑,相应地制作我们的不满意度量表和其他量表。换句话说,尽管这两次调查的研究主题是明确的,但从总体上来看,前两次的研究更多的是探索性的(explorative research)。

2001 年实施这项问卷调查的时候,情况就不同了。首先,我们有了两次大规模问卷调查的基础,在制作量表和选择相应的问题上有了较丰富的经验。其次,我们不仅有了明确的研究目的和主题,而且有了较明确的研究假设,即是为了检验不同的制度是否、在什么样的情况下,以及在多大的程度上能够影响和制约人们的社会行为和取向。最后,我们在分析中所需要的一些主要的自变量和因变量也比较清楚。正是在这样一种情况下,我们设计、选择的问题以及尔后所制作的量表都比较简炼、直观和有的放矢。换句话说,2001 年的调查更多的是一种验证性的(confirmative research)。

就制作的不满意度量表而言,我们已经知道,作为一种综合性指标,我们可以通过直接询问被访者对自己在社会、经济和政治状况的好坏高低的感受中得到一些基本的信息。为此,我们设计了一个问题,即让被访者回答,根据他的教育水平、工作能力以及他给社会所作的贡献,他是否对自己目前的经济收入、福利状况以及社会地位感到满意。我们的期望是,通过直接观察人们对自己社会经济和政治状况的好坏与高低的感受,能够了解到他们满意或者是不满意的程度。表 1 是对我们在三个不同时期所作的不满意度量表的一般统计概要。

(二)相对剥夺感

表 1 对三个不同时期不满意度量表的一般统计概要

与不满意度相似,相对剥夺感测量的也是人们行为过程中的一种主观感受。相对剥夺感主要是指人们从期望得到的和实际得到的差距中(discrepancy between expectation and actuality)所产生出来的或所感受到的、特别是与相应的参照群体的比较过程中所产生出来的一种负面的主观感受,一种不满和愤慨的情绪(Runciman, 1972; Gurr, 1971; Opp, 1989: 132-179)。在我们理解相对剥夺感这个概念的过程中,起码有以下 4 点需要强调:

	1987 年	1993 年	2001 年
对量表集中趋势的检验			
Mean	19.04	48.96	9.62
Mode	19.00	48.00	9.00
Median	19.00	48.00	9.00
对量表离散趋势的检验			
Standard Deviation	3.24	9.56	2.45
Minimum	1.00	16.00	1.00
Maximum	29.00	80.00	39.00
Range	27.00	64.00	38.00
对量表值分布状况的检验			
Skewness	-1.23	0.094	0.992
Kurtosis	4.84	0.973	
对量表的 Alpha 检验			
Alpha	0.5016	0.9076	0.7794
标准 Alpha	0.4956	0.9081	0.8044
n	2348	2787	1556

第一,相对剥夺感总是在期望以及期望的实现的不断比较过程中产生出来的。当人们的行为期望值总是不断地高于实际实现值的时候,人们就会感到失望和失落。在这里,人们的期望值总是一种他们认为他们能够得到或者说应该得到的东西。当人们认为能够或应该得到的东西在实际上却没有得到的时候,他们就很容易自然而然地感到在实际行为过程中受到剥夺。

第二,相对剥夺感同时也是人们在其行为的过程中,不断地与其相应的参照群体(reference group)相比较的结果。参照群体主要是指被特定的社会集团和个人自觉或不自觉地把这些群

体的价值观念和行为规范作为自己的行为取向的那些社会群体。人们总是在与他们自己所认同的群体和个人的比较过程中,不断修正自己的行为。同样如此,也正是在这样的一个过程中,人们来感受相对被剥夺程度的高低。在这里,相对剥夺感的特殊之点在于:它更多地在意自己所得到的回报和奖赏在和自己的参照群体(reference group)的比较过程中,是否处于一种等值或公平的状态。人们在拿自己的付出和回报与其相应的参照群体的比较过程中愈感到平衡与公平,那么,其相对剥夺感的程度就会愈低。反过来,如果人们在拿自己的付出和回报与其相应的参照群体的比较过程中愈感到不公平和愤恨,那么,不仅满意度的程度会变得愈低,而且,也会不可避免地产生出一种被相对剥夺的感觉。因此,人们的被剥夺感是相对的。当人们实际上对某种事物或事件作出满意不满意的评价时,都有可能受到个人社会地位、环境、参照群体等各种外在因素的影响,因而是相对的(Kelly, 1952: 401—414; Eisenstadt, 1954; Merton & Rossi, 1968: 279—333)。

第三,相对剥夺感作为一种负面的感受(negative feeling),反映的是人们的失望和失落,表达的是一种愤慨和不满的情绪。不满意度和相对剥夺感强调的重点或概念的指向不同,但都是在期望值与实际实现值产生差距的情况下出现的,因此,二者之间存在着紧密的联系。

表2 期望、期望实现程度、相对剥夺感与不满意度

期望	期望实现的程度	相对剥夺感	不满意度
高	高	低	低
低	高	低	低
高	低	高	高
低	低	低	不高不低(趋中)

表2比较形象地说明了期望、期望的实现、相对剥夺感以及不满意度这4个变量之间的关系。从表2中可以看出,只有当人们具有高期望值和低期望实际实现值的时候,人们的那种被相对剥夺的感觉才会变得强烈起来。

表3 对三个不同时期相对剥夺感量表的一般统计概要

	1987年	1993年	2001年
对量表集中趋势的检验			
Mean	10.84	28.35	22.50
Mode	12.00	24.00	21.00
Median	11.00	28.00	22.00
对量表离散趋势的检验			
Standard Deviation	2.26	4.58	5.46
Minimum	0.00	8.00	1.00
Maximum	15.00	40.00	51.00
Range	15.00	32.00	50.00
对量表值分布状况的检验			
Skewness	-1.70	0.477	-0.297
Kurtosis	6.25	0.242	1.786
对量表的Alpha检验			
Alpha	0.745	0.8694	0.8438
标准Alpha	0.747	0.8708	0.8656
n	2348	3059	1560

第四,相对剥夺感产生的一个重要的条件就是不切实际地大幅度提高人们的期望值,作出许多没有实现或不可能实现的允诺。这样造成的结果必然会使人们的期望值和实际实现值的差距不断拉大,使人们经常陷入失望与失落、不满和愤慨的情绪之中。在这样的一种情况下,人们的相对剥夺感也就会不可避免地产生出来。

总之,我们认为,相对剥夺感主要是指人们从期望得到的和实际得到的差距中,以及与其相应的参照群体的比较过程中所产生出来的一种负面的主观感受。为了测量这种负面的主观感受,在1987年的调查中,我们选择了在调查问卷中设计的两个问题。第一个问题是:“在下列问题上,你觉得你与单位内同事相比怎样?”为此我们在问卷中列了3个项目,即你目前的经济

收入、你目前的社会地位和你目前的政治地位,分别让受访者判断自己的状况是很高、偏高、差

不多、偏低还是很低。在我们选择的第二个问题中，我们在问卷中同样列出了上述的3个项目，让受访者与社会上的其他人进行比较，同样让他们判断自己的状况是很高、偏高、差不多、偏低还是很低。在1993年和2001年的调查中，除了上述的两个问题外，我们又分别增加了一个问题，即：“如果人的地位可以分为五等，您认为您在单位中和在社会上分别属于哪一等？”并分别让受访者判断自己在单位中和社会上属于上等、中上等、中等、中下等或下等。我们的预期是：上述的这些不同问题能够从不同角度来反映和测量人们被相对剥夺的感受。就此，我们制作了三个不同时期相对剥夺感量表。表3是对我们在三个不同时期所作的相对剥夺感量表的一般统计概要(见表3)。

### 三、检验与分析

#### (一)1987年的调查

##### 1. 满意度

我们在制作量表的时候就指出，个人对一些社会现象的不满意程度在一定的意义上影响着他们的社会行为和态度。基于这种认识，我们选择了问卷中列举的7种当时社会上比较流行的看法(见前述)，让被调查者作出相应的同意或不同意的判断。我们的期望是：通过观察人们对这些看法所持的态度，我们能够直接或间接地了解人们在多大的程度上能自我感受公平和满足。

在我们这篇文章和这项研究中，一个试图深入探讨的核心问题是：制度能否规范行为，制度在什么样的情况下以及在多大程度上能够规范人们的行为。为此，我们在分析过程中的一个最重要的自变量是单位与非单位制度。在这里，我们所理解的单位制度主要是指具有集体和国有所有制形式的各种类型的社会组织以及相应的行为规范和取向；与此相应，我们所理解的非单位制度，则主要是指除集体和国家所有制以外的各种类型的社会组织以及相应的行为规范和取向。这既包括私人所有的企业或社会组织，也包括国外机构或厂商来中国兴办和建立的企业或社会组织。以此为基础，我们试图观察，在单位或非单位的制度中，人们的行为及行为取向是否不同。制作不满意度量表，并以此作为因变量，就是要观察在单位或非单位的制度中，人们的不满意度的状况是否不同。

表4中所进行的Anova分析表明，不满意状况在单位与非单位制度中生活的成员中有显著的区别。结果显示，单位成员的不满意度均值(19.21)要比非单位成员的均值(17.94)高出一个多百分点。F检验的结果为40.14，远远大于在显著度为0.01条件下的F值(6.64)，从而有力地支持了单位人比非单位人更倾向于不满意的研究假设(见表4)。

为了进一步分析在什么样单位制度条件下的单位成员更具有不满意的倾向，我们同时把不满意与所有制结构和单位类型进行了Anova分析。结果表明，国有所有制中的单位成员的均值(19.25)要比集体所有制中的单位成员的均值(19.03)高；而集体所有制中的单位成员

表4 不满意度与单位

	非单位	单位
不满意度 (n)	297	1947
均值	17.94	19.21
标准差	3.29	3.21
95%的均值置信区间		
下限	17.57	19.07
上限	18.32	19.36

F 值(F-Ratio)=40.14; 自由度(df)=1; 显著度(Sig.)=0.000

的均值则比私人所有制中的成员的均值(17.94)高。说明国有所有制中的单位成员比集体所有制中的单位成员更倾向于不满意;而集体所有制中的单位成员则要比私人所有制中的成员更倾向于不满意。在这里,F值为20.73,远大于显著度在0.01条件下的F值(4.60),从而有力地支持着上述研究假设。

与此同时,进一步的分析结果还显示,在国有企业中单位成员的均值(19.32)要比在政府事业单位工作的成员的均值(19.15)高;而在政府事业单位工作的单位成员则比在集体企业单位工作的成员的均值要高(19.03);在这里,均值最低的仍然是私营或其他非国营、集体及政府企事业单位的成员(17.94)。F检验的结果为14.19,仍大于显著度在0.01条件下的F值(3.78),表示其研究假设成立,即国有企业职工较之政府事业单位的成员更倾向于不满意;政府事业单位的成员较之集体企业单位职工更倾向于不满意;私营企业及其他单位的职工较之上述的单位成员其不满意的倾向较低。

如果联系20世纪80年代末期的主要社会经济的结构性特征,我们就能够比较容易地理解在这里F检验的结果。80年代后期所进行的经济体制改革,触动最大的是国有企业单位。那个时候议论最多的、政策的行为导向以及具体的操作实施最集中的,就是如何打破国有企业的铁饭碗,提高国有企业的经济效益。这对于长期习惯于生活在计划经济体制下的国有企业单位的成员来说,对于他们长期形成的行为惯性来说,无疑是一个巨大的冲击。那个时候的单位成员很难理解和接受,单位怎么会一下子不要他们,单位领导怎么会一下子不管他们这样的一个现实。于是乎,不公平和不满意的感觉就会一下子变得强烈起来(周其仁、杜鹰、邱继成,1987;国务院农研中心发展研究所,1987;发展研究所综合课题组,1988;高尚全,1989)。

集体所有制中的单位成员,由于单位对其大包大揽的程度远不如国有所有制下的单位成员,其“铁饭碗”的牢固程度从根本上也远不如国有所有制下的单位成员。所以,那个时期经济体制改革对他们的冲击,从主观感受上远没有国有所有制下的单位成员那么强烈。具体反映在不满意的倾向上,自然也就比国有所有制下的单位成员低一些。

相对而言,不满意程度最低的是私人所有制中的非单位成员。在这种所有制形式下生活和工作,其前提条件就是要遵循和适应在这种制度中的一系列的行为规范和取向。这种组织和制度本身就是经济体制改革的产物。人们进入这种制度,应该说是有一定的思想和心理准备的。对于当时经济体制改革的冲击,他们较之国有和集体所有制下的单位成员来说,是更能够适应的,其不满意度相对而言也就要低一些。

与此同时,我们还试图进一步地分析,在单位与非单位组织中,什么样的成员更倾向于不满意。表5对6个不同变量的F检验的结果表明,在单位成员当中,性别、年龄和收入与不满意度的F值不显著,说明这几者之间无明显的相关关系,也不能证实两者之间或高或低的研究假设。而在政治面貌、教育水平和主观判断的地位上,其F值略高。政治面貌与不满意度之间的F值为3.093,大于在显著度为0.05条件下的F值(2.60),说明其研究假设在0.05的条件下成立;教育水平与不满意度之间的F值为5.888,大于在显著度为0.01条件下的F值(3.78),说明其研究假设在显著度为0.001条件下成立;主观判断的地位主要是指被调查者综合自身的情况,认为自己的社会经济和政治地位属于哪一等级。这一变量与不满意度之间的F值为3.213,大于在显著度为0.01条件下的F值(3.02),说明其研究假设,即自我判断的社会地位愈高,不满意的程度愈低,在显著度为0.01的条件下成立(见表5)。

在非单位成员当中,除主观判断的地位以外,其他的5个变量与不满意度的F值均不显

著,说明性别、年龄、政治面貌、教育水平以及收入方面的因素,对非单位成员中不满意度方面的行为和行为取向,显示不出统计学意义上有显著性差别的影响。

## 2. 相对剥夺感

表 5 6 个自变量与不满意度的 Anova 分析

自变量	因变量					
	单位成员的不满意度			非单位成员的不满意度		
	F-ratio	df	Sig.	F-ratio	df	Sig.
性别	0.100	1	0.752	0.005	1	0.945
年龄	1.151	3	0.327	1.214	3	0.305
政治面貌	3.093	3	0.026	2.263	3	0.081
教育水平	5.888	3	0.001	1.439	3	0.231
收入	0.412	3	0.744	1.873	3	0.135
主观判断的地位	3.213	5	0.007	3.878	5	0.002

如前所述,相对剥夺感量表主要测量的是人们行为过程中的一种主观感受,即人们从期望得到的和实际得到的差距中所产生出来的,特别是与相应的参照群体的比较过程中所产生出来的一种负面的主观感受。在这项研究中,运用这个量表,并以此作为因变量,主要是探讨在单位和非单位的制度中,人们的被相对剥夺的感受和程度是否因受制度的影响而不同。

表 6 中 Anova 分析的结果表明,人们被相对剥夺的感觉的强弱,在很大程度上受着制度的影响。结果显示,在单位制度中的成员的相对剥夺感要比在非单位制度中成员的相对剥夺感强烈得多。其均值高出近 2 个百分点,其 F 检验的结果为 97.52,大大高出在显著度为 0.01 条件下的 F 值(6.64)。制度对人们行为、行为取向以及态度的影响,起码在相对剥夺感的问题上,能够非常强烈和鲜明地表现出来(见表 6)。

表 6 相对剥夺感与单位

	非单位	单位
相对剥夺感 (n)	299	1952
均值	9.90	11.10
标准差	2.45	1.87
95%的均值置信区间		
下限	9.62	11.02
上限	10.18	11.18

F 值(F-Ratio)=97.52; 自由度(df)=1; 显著度(Sig.)=0.000

在具体分析在什么样的单位制度条件下的单位成员更具有相对剥夺感时,我们进一步对单位所有制和单位类型作了 Anova 分析。结果表明,国有所有制中的单位成员的相对剥夺感要高于集体所有制的单位成员;集体所有制的单位成员的相对剥夺感则又高于私人所有制的职工。在这里,F 值为 48.81,远大于在显著度为 0.01 条件下的 F 值(4.60),有力地支持着上述的研究假设。有意思的是,进一步分析的结果同时还表明,在政府事业单位工作的成员的

相对剥夺感高于在集体企业中的职工;而集体企业单位的成员的相对剥夺感则高于国营企业职工。在这里,相对剥夺感比较低的仍然是私营和其他组织的成员。F 检验的结果为 33.27,远大于在显著度为 0.01 条件下的 F 值(3.78)。

在这里,首先需要解释的是,为什么集体企业的单位成员的相对剥夺感要高于国有企业的职工,而不满意度的状况则恰恰相反?我们知道,不满意度和相对剥夺感的一个最重要的区别是比较的尺度(in terms of sb. or sth.; in comparison with sb. or sth.)。不满意度主要是自己的付出与自己所得到的相比,自己期望得到的与实际所得到的相比较,及在这种比较的过程中所产生的一种主观感受。而相对剥夺感则更多的是自己与别人比,与自己的参照群体比,并在这种

比较的过程中所产生出来的一种负面的主观感受。国有企业职工不满意的程度比其他所有制职工高,主要是因为他们长期生活在计划经济的体制下,习惯于国家和政府从摇篮到墓地的大包大揽。面对着80年代经济体制改革的强烈冲击,首先迫使国有企业的职工迅速改变长期形成的行为规范和取向,以适应当时打破铁饭碗,提高国有企业经济效益的需要。而当人们不能适应这个急剧变化的过程的时候,不满意的感受就会变得强烈起来。换句话说,在当时的情况下,国有企业职工的不满意是自己和自己比较的结果。

而相对剥夺感的情况则不是这样。相对剥夺感的高低更多地是人们与他们的参照群体比较的结果。在传统体制下,集体所有制的企业职工远没有国有所有制企业的职工那样受到国家政策的保护,大包大揽的程度远没有国有企业职工高。如果说,这样的一种状况造就了他们比国有企业职工相对容易地适应经济体制改革的冲击,自己与自己比的不满意程度比国有企业职工要低的话,那么,他们在与他们的参照群体相比的时候,在与国有企业职工相比的时候,怨气和愤慨的情绪就会比其他所有制下的职工要强烈得多。在这种与参照群体比较的过程中,他们恐怕比其他所有制下的职工更能深刻地体会到不公平和不平等。我们以为,这可能就是他们被相对剥夺的感觉比其他所有制下职工更为强烈的一个主要原因之一。

与不满意度量表一样,我们还试图进一步分析,在单位和非单位组织中,什么样的成员更能深刻地体验被相对剥夺的感受。表7对6个不同自变量F检验的结果表明,在单位成员当中,除性别与相对剥夺感的F值不显著以外,其他5个自变量与相对剥夺感以及相应的研究假设均在显著度为0.01或0.05的条件下成立。这样的一个结果起码可以说明两点:第一,在单位成员中,人们对被相对剥夺的感受在性别上没有区别。第二,人们的年龄不同,教育水平、政治面貌、收入以及主观判断地位不同,其被相对剥夺的感受也不相同。进一步的分析告诉我们,教育水平较高的人(均值为11.31),收入水平较低的人(均值为11.33)比教育水平低的人(均值为10.62)以及收入水平高的人(均值为10.53)更能深切地感受被相对地剥夺(见表7)。在这里,人们很容易联想到80年代所说的那种“搞原子弹的不如卖鸡蛋的”脑体倒挂的现象。这实际上是在急剧的社会结构变迁中,社会资源与利益结构,在引入“市场经济”规则后的重新分配过程中所产生的新的社会分配规则不到位所产生的一种暂时扭曲。而对这种扭曲,参照群体比较过程中所产生的不满意与怨气,也就不难理解了。

值得注意的是,在非单位的成员当中,政治面貌和教育水平与相对剥夺感的F值完全不显著,年龄、性别和收入也只在显著度为0.05的条件下显示着差别。这说明不同类型的非单位成员之间对被相对剥夺的感觉远弱于不同类型单位成员的感受。在这里,制度的作用,制度对人们行为及行为取向的影响显得更加清晰和显而易见了。

表7 6个自变量与相对剥夺感的Anova分析

自变量	因变量					
	单位成员的相对剥夺感			非单位成员的相对剥夺感		
	F-ratio	df	Sig.	F-ratio	df	Sig.
性别	0.415	1	0.519	4.565	1	0.033
年龄	9.693	3	0.000	3.978	3	0.008
政治面貌	5.037	3	0.002	1.650	3	0.178
教育水平	4.452	3	0.004	0.864	3	0.460
收入	5.345	3	0.001	3.508	3	0.016
主观判断的地位	40.970	5	0.000	6.936	5	0.000

(二)1993年的调查

## 1. 不满意度

我们这次研究所试图探讨的一个核心问题是为了说明制度能否规范行为, 制度在什么样的情况下和在多大程度上能够规范人们的行为。制作不满意度量表, 用 15 类项目直接测量人们对自己所处的社会、经济和政治环境不满意程度的评价和感受, 就是把不满意度作为因变量, 把单位与非单位制度及其他的一些制度的自变量放在一起加以分析, 从一个侧面来观察, 制度是否、在多大的程度上以及在什么样的情况下能够影响和制约人们的行为取向。

为了更深入地观察人们在制度影响下的不满意度, 在具体的分析过程中, 我们主要是利用了不满意的 3 个子量表, 目的是为了更清楚地了解, 在不同的制度环境下, 人们究竟在什么方面表现出了他们的不满意。我们的分析结果显示, 在对机会的不满意度上和在对社会的不满意度上, 单位成员和非单位成员没有显著的区别, 其 F 值分别为 1.37 和 1.56, 显著度分别为 0.242 和 0.211, 从而不能证明单位成员比非单位成员在所提供的机会上以及对社会更倾向于不满意的研究假设。

联系到 20 世纪 90 年代上半期的情况, 似乎也能够说明这一点。总体来看, 外资在这一时期的大量涌入, 对非国有部门的发展提供了很多有利的条件。但是与此同时, 政府对国有部门的大力扶持, 在其市场份额不断下降、对经济增长的贡献越来越小的情况下, 仍然用稳定的高福利和高收入支撑着它们的存在与发展(程晓农, 2001; 1995)。这在一定程度上抵消了国有部门工作成员对社会与机会的不满意度。或者说, 他们在对所提供的机会以及对社会满意或不满意的感受或情绪, 与非单位成员在这方面的感受和情绪没有什么显著的区别。

但是在工作条件的问题上, 结果却不一样。Anova 的分析表明, 单位成员对工作条件不满意的均值(12.64)要高于非单位成员对工作条件不满意的均值(12.15)。在这里, F 值为 7.16, 大于在显著度为 0.01 条件下的 F 值(6.64), 说明在工作条件的问题上, 单位成员比非单位成员更倾向于不满意的研究假设能够得以成立和证明。

为了进一步分析在什么样的制度条件下的成员更具有不满意的倾向, 我们同时把不同类型的满意度与所有制结构以及不同的单位类型进行了 Anova 分析。结果显示, 不论是对机会、对工作条件还是对社会, 集体所有制的单位成员比国有和私人所有制组织中的职工都更倾向于不满意。在这三者的比较过程中, 私人所有制组织中的成员始终处于一种比较满意的状态。在这里, 与所有制结构所作的 Anova 分析中, 对机会的不满意度的 F 值为 3.29, 对工作条件的不满意度的 F 值为 4.35, 对社会的不满意度的 F 值为 4.22, 三者的 F 制均大于显著度在 0.05 条件下的 F 值(2.99), 说明能够证明我们的研究假设, 即集体所有制单位的职工较之国有所有制和私人所有制组织中的成员在对机会、对工作条件以及对社会的问题上更倾向于不满意。

我们用不满意度与不同的单位类型进行了 Anova 分析(见表 8), 其分析结果与对所有制结果的分析结果非常相似。集体企业的单位成员比其他任何单位和组织中的成员在各个方面都更倾向于不满意。表中的 F 值为 3.925, 均大于显著度在 0.01 条件下的 F 值(3.78), 说明了我们在这里的研究假设能够成立。

如果联系到 20 世纪 90 年代上半期中国的主要社会经济的结构性特征, 我们就能够比较容易地理解在这里 F 检验的结果。90 年代上半期外资的涌入, 一方面对非国有单位的发展提供了有利条件; 另一方面, 在那里工作的成员因此也得到了许多具体的实惠。较之国有所有制和集体所有制的单位成员, 他们不仅有较高的收入, 较好的工作条件, 而且还有较多进一步发展的机会。在这一时期, 由于国家和政府出于追求社会与政治稳定的考虑, 用比较明显的政策

倾斜极力地去安抚和满足国有所有制单位中成员的主要和基本的利益要求,这在一定程度上降低了在那里工作的单位成员的不满意度。应该说,这是在用一种特殊的经济的不理性选择来换取社会的理性选择。而在集体所有制中工作的单位成员的情况却不是这样。他们既没有在私营或合资组织中工作的成员那么幸运,也没有像国有所有制中单位成员那样有一位大包大揽和极力给予他们保护的“父亲”(国家和政府),他们所能得到的各种机会和资源都要远远地少于其他类型的单位成员。在这样的一种情况下,他们的不满意也就变得不可避免。

表 8 不满意度与单位类型

政府	事业单位	国企单位	集企单位	其他单位
不满意度(n)	1078	918	468	250
均值	48.49	49.54	49.84	48.13
标准差	9.13	9.73	9.72	9.90
95%的均值置信区间				
下限	47.95	48.91	48.96	46.89
上限	49.04	50.17	50.73	49.36

F 值(F-Ratio)=3.93; 自由度(df)=3; 显著度(Sig.)=0.008

与此同时,我们还试图进一步分析,在单位与非单位的组织中,什么样的成员更倾向于不满意。表 9 对 7 个不同变量的 F 检验的结果表明,在单位成员当中,下面列出的 7 个自变量在与不满意度因变量作的 Anova 分析的时候,其 F 值均大于显著度在 0.01 条件下的 F 值。这说明在单位组织的成员当中,性别、年龄、婚姻状况、政治面貌、教育水平、收入以及主观判断的地位不同,其自身的不满意程度也不一样,或者说,具有着显著的差别。反过来,在非单位成员当中,性别、婚姻状况、政治面貌和主观判断的地位与不满意度的 F 值不显著,说明这几者之间无明显的相关关系,也不能证实两者之间或高或低的研究假设。而在年龄、教育水平和收入上,其 F 值均高于在显著度为 0.05 条件下的 F 值,说明在非单位成员当中,年龄、教育水平和收入不同,人们的不满意的程度也是不一样的(见表 9)。

表 9 7 个自变量与不满意度的 Anova 分析

自变量	因变量					
	单位成员的不满意度			非单位成员的不满意度		
	F-ratio	df	Sig.	F-ratio	df	Sig.
性别	20.608	1	0.000	0.455	1	0.500
年龄	17.909	3	0.000	2.786	3	0.041
婚姻状况	9.723	3	0.000	0.481	3	0.696
政治面貌	30.547	3	0.000	0.448	3	0.719
教育水平	5.839	4	0.000	7.515	4	0.000
收入	35.262	4	0.000	3.936	4	0.004
主观判断的地位	13.942	3	0.000	2.364	3	0.072

## 2. 相对剥夺感

如前所述,相对剥夺感量表主要测量的是人们行为过程中的一种主观感受,即人们从期望得到的和实际得到的差距中,特别是与相应的参照群体的比较过程中所产生出来的一种负面的主观感受。在这项研究中,运用这个量表,并以此作为因变量,主要是探讨在单位和非单位的制度中,人们的被相对剥夺的感受和程度是否因受制度的影响而不同。

表 10 中 Anova 分析的结果表明, 人们被相对剥夺的强度的强弱, 在很大程度上受着制度的影响。均值显示的结果说明, 在单位制度中的成员的相对剥夺感(28.46)要比在非单位制度中成员的相对剥夺感(27.48)强烈。其 F 检验的结果为 11.47, 高出在显著度为 0.01 条件下的 F 值(6.64)。制度对人们行为、行为取向以及态度的影响, 起码在相对剥夺感的问题上, 能够比较明确地表现出来(见表 10)。

在具体分析在什么样的单位制度条件下的单位成员更具有相对剥夺感时, 我们进一步对单位所有制和单位类型作了 Anova 分析。均值显示的结果表明, 几乎和不满意度的状况一样, 集体所有制中的单位成员的相对剥夺感(28.90)要高于国有所有制的单位成员(28.35); 国有所有制的单位成员的相对剥夺感则又高于私人所有制的职工(27.48)。在这里, F 值为 9.04, 远大于在显著度为 0.01 条件下的 F 值(4.61), 有力地支持着上述的研究假设。与此同时, 进一步分析的均值结果还表明, 集体企业职工中的相对剥夺感(28.94)要高于国有企业的职工(28.77); 而国有企业职工的相对剥夺感则高于政府事业单位工作的成员(28.01)。相对剥夺感在这里比较而言较低的仍然是私营和其他组织的成员(27.48)。F 检验的结果为 11.25, 远大于在显著度为 0.01 条件下的 F 值(3.78)。

我们知道, 相对剥夺感的高低更多地是人们与他们的参照群体比较的结果。在传统体制下, 集体所有制的企业职工远没有国有所有制企业的职工那样受到国家政策的保护, 大包大揽的程度远没有国营企业职工高。如果说, 这样的一种状况使他们比国营企业职工相对容易地适应经济体制改革的冲击, 自己与自己比的不满意程度比国营企业职工要低的话, 那么, 他们在与他们的参照群体相比的时候, 在与国营企业职工相比的时候, 怨气和愤慨的情绪就会比其他所有制下的职工要强烈得多。在这种与参照群体比较的过程中, 他们恐怕比其他所有制下的职工更能深刻地体会到不公平和不平等。我们以为, 这可能就是他们被相对剥夺的感觉比其他所有制下职工更为强烈的主要原因之一。

与不满意度量表一样, 我们还试图进一步分析, 在单位和非单位组织中, 什么样的成员更能深刻地体验被相对剥夺的感受。表 11 对 7 个不同自变量 F 检验的结果表明, 在单位成员当中, 除性别以及婚姻状况与相对剥夺感的 F 值不显著以外, 其他 5 个自变量与相对剥夺感以及相应的研究假设均在显著度为 0.01 的条件下成立(见表 11)。这样的—个结果起码可以说明两点: 第一, 在单位成员中, 人们对被相对剥夺的感受在性别和婚姻状况上没有区别。第二, 人们的年龄不同, 教育水平、政治面貌、收入以及主观判断地位不同, 其被相对剥夺的感受也不相同。

值得注意的是, 在非单位的成员当中, 性别、年龄和婚姻状况与相对剥夺感的 F 值完全不显著, 政治面貌、教育水平、收入以及主观判断的地位也只在略高于显著度为 0.05 或 0.01 的条件下显示着差别。这说明不同类型的非单位成员之间对被相对剥夺的感觉远弱于不同类型单位成员的感受。在这里, 制度的作用, 制度对人们行为及行为取向的影响显而易见了。

### (三)2001 年的调查

#### 1. 不满意度

	非单位	单位
相对剥夺感 (n)	271	2711
均值	27.48	28.46
标准差	4.36	4.59
95%的均值置信区间		
下限	26.95	28.29
上限	28.00	28.63

F 值(F-Ratio)= 11.47; 自由度(df)= 1; 显著度(Sig.) = 0.001

表 11

7 个自变量与相对剥夺感的 Anova 分析

自变量	因变量					
	单位成员的相对剥夺感			非单位成员的相对剥夺感		
	F-ratio	df	Sig.	F-ratio	df	Sig.
性别	0.000	1	0.991	0.001	1	0.976
年龄	9.56	3	0.000	2.524	3	0.058
婚姻状况	3.180	3	0.023	0.498	3	0.684
政治面貌	63.25	3	0.000	5.502	3	0.001
教育水平	19.701	4	0.000	3.230	4	0.013
收入	37.268	4	0.000	4.979	4	0.001
主观判断的地位	19.293	3	0.000	2.883	3	0.036

我们制作不满意度量表,并以此作为因变量,就是为了试图观察,在不同单位或非单位的制度中,人们的不满意度的状况是否不同,从而进一步地去深入探讨我们的核心问题,即制度能否规范行为,制度在什么样的情况下以及在多大的程度上能够规范人们的行为。

表 12 中所进行的 Anova 分析表明,不满意状况在单位与非单位制度中生活的成员中有显著的区别。结果显示,单位成员的不满意度均值(10.17)要比非单位成员的均值(8.73)高出一个多百分点。F 检验的结果为 136.97,远远大于在显著度为 0.01 条件下的 F 值(6.64),从而有力地支持了单位人比非单位人更倾向于不满意的研究假设(见表 12)。

为了进一步分析在什么样单位制度条件下的单位成员更具有不满意的倾向,我们同时把不满意与所有制结构和单位类型进行了 Anova 分析。表 13 所作的满意度和单位类型的 Anova 分析结果表明,在单位制度中,事业单位中成员不满意度的程度为最高(均值为 10.61),其次是行政单位中的成员(均值为 9.44),再次才是企业单位的成员(均值为 9.12)。在这里,F 检验的结果为 66.66,远远大于显著度在 .01 条件下的 F 值(4.60)(见表 13)。

表 12 不满意与单位

	非单位	单位
不满意度 (n)	591	964
均值	8.73	10.17
标准差	2.42	2.31
95%的均值置信区间		
下限	8.54	10.03
上限	8.93	10.32

表 13 不满意与单位类型

	行政	事业	企业
不满意度 (n)	81	509	962
均值	9.44	10.61	9.12
标准差	1.86	2.21	2.46
95%的均值置信区间			
下限	9.03	10.42	8.97
上限	9.86	10.80	9.28

F 值(F-Ratio)=136.97; 自由度(df)=1; 显著度(Sig.)=0.000

F 值(F-Ratio)=66.66; 自由度(df)=2; 显著度(Sig.)=0.000

这样的结果似乎令人费解,因为在改革过程中首当其冲受到市场经济强烈冲击的是国有企业的职工,他们的怨气似乎应该更大和更多一些。我们认为,这样的分析结果似乎可以从另外的一个角度来解释:首先,在改革的过程中,国有企业首先会不可避免地受到市场经济的强烈冲击,因而无论是党和政府还是相应的各项政策都给予其巨大的关注和倾斜,相应的政策配套和社会支持体系比较完善,这在某种程度上缓解了人们心中的一些不满意的情绪。其次,我们的这次调查主要集中在北京地区,由于是首都,各级政府对国有企业职工的支持、帮助和关注可能又会比其他地方做得更好一些;另外,产生不满意的情绪在一定程度上是比较的结果。在北京集聚了大量的中央国家机关事业单位,他们知道和了解的情况比其他单位成

员要多, 他们所要攀比和参照群体的经济水平有时候就会比其他单位成员高, 这样一来, 较多的怨言和较高的不满意情绪有时也就会因之而变得不可避免。

为了进一步验证我们的这些想法, 我们同时把不满意与单位级别作了 Anova 分析。表 14 的结果表明, 在具有较高单位级别单位里工作的成员的不满意度(均值 9.85)确实要比在较低单位级别中工作的单位成员高出一个多百分点(均值为 8.78)。在这里, F 值为 22.49, 远大于显著度在 0.01 条件下的 F 值(4.60), 从而有力地支持着上述的研究假设(见表 14)。

与此同时, 我们还试图进一步地分析, 在单位与非单位组织中, 什么样的成员更倾向于不满意。表 15 对 5 个不同变量的 F 检验的结果表明, 在单位成员当中, 性别、年龄、政治面貌、教育水平和收入与不满意度的 F 值均在 0.01 的条件下呈现出显著状态, 说明这几者之间有着明显的相关关系, 也能够非常清楚地证明两者之间或高或低的研究假设。与之相反的是, 在非单位成员当中, 除年龄以外, 其他的 4 个变量与不满意度的 F 值均不显著, 说明性别、政治面貌、教育水平以及收入方面的因素, 对非单位成员中不满意度方面的行为和行为取向, 显示不出统计学意义上有显著性差别的影响(见表 15)。

表 14 不满意度与单位级别

	高	中	低
不满意度 (n)	1009	255	291
均值	9.85	9.69	8.78
标准差	2.50	2.52	1.99
95%的均值置信区间			
下限	9.70	9.38	8.55
上限	10.01	10.01	9.01

F 值(F-Ratio)= 22.49; 自由度(df)= 2 显著度(Sig.) = 0.000

表 15 5 个自变量与不满意度的 Anova 分析

自变量	因变量					
	单位成员的不满意度			非单位成员的不满意度		
	F-ratio	df	Sig.	F-ratio	df	Sig.
性别	18.096	1	0.000	0.325	1	0.569
年龄	17.083	3	0.000	2.851	3	0.037
政治面貌	15.753	3	0.000	0.785	3	0.502
教育水平	5.163	2	0.006	2.001	2	0.136
收入	6.156	3	0.000	2.236	3	0.084

## 2. 相对剥夺感

相对剥夺感所选择的问题和我们 1993 年制作该量表所选择的问题基本一样。这样做的目的, 一方面是因为测量人们相对剥夺感所涉及的问题比较集中, 也比较成熟; 另一方面, 两个不同时间段的调查数据起码在理论的检验上有一个比较明确的相互回应和说明。同 1993 年的调查一样, 运用这个量表并以此作为因变量, 主要是试图探讨在单位和非单位制度中, 人们被相对剥夺的感受和程度是否因受制度的影响而不同。

同其他的两个量表一样, 表 16 中所进行的 Anova 分析仍然表明, 相对剥夺感的状况在单

表 16 相对剥夺感与单位

	非单位	单位
相对剥夺感 (n)	591	969
均值	20.39	23.78
标准差	5.07	5.28
95%的均值置信区间		
下限	19.98	23.45
上限	20.80	24.12

F 值(F-Ratio)= 156.05; 自由度(df)= 1; 显著度(Sig.) = 0.000

位和非单位制度中工作和生活的成员中有显著的区别。结果显示,单位成员的相对剥夺感(均值 23.78)要比非单位成员在这方面的感受强烈得多,其均值要高出三个多百分点(均值为 20.39)。F 检验的结果为 156.05,远远大于在显著度为 0.01 条件下的 F 值(6.64),从而有力地支持了单位人比非单位人更能深切地感受被相对剥夺的感觉的研究假设(见表 16)。

我们的研究结果反复证明的东西提出了一个令人深思的问题,即个人理性与制度理性是否一定会发生冲突?非单位制度的选择是否一定是制度的理性选择?我们知道,个人理性主要表现为个人利益的选择与追求的最大化,而制度理性则表现为集体利益与共同利益选择与追求的最大化(张宇燕,1993;张曙光,1999;卢瑟福,1999)。从理想主义的角度看,一种好的制度总是表现为个人理性和制度理性的有机结合,形成的是一种双赢局面。这就是说,在一种好的制度环境里,人们心情舒畅,追求着自己的最大利益,与此同时,制度主体本身也获得了自己的最大利益(程虹,2000;奥斯特罗姆等编,1992;陆江兵,2000)。只有当个人理性的实现在特定的组织和制度中受到束缚的时候,人们才会具有被相对剥夺的感觉。

当然,问题远比我们初步的分析要复杂得多。较高的不满意度和相对剥夺感一方面可能可以说明个人理性的实现受到来自社会、政治和经济方面的障碍;另一方面,也可能体现为制度理性的实现受到个人理性的挑战,因而是两者之间冲突的结果;当然,同时还可能体现为制度本身的不完善、社会理性和个人理性的冲突、个人实现与社会实现的不一致等等。我们在这里试图要说明的是,人们在特定组织制度中积累了较多的负面感受,其原因可能是多种多样的。人们不能够因之而简单地归结为是制度的问题,进而推导出制度的失误。我们的分析只是为了说明,制度是否、在什么样的条件下以及在多大程度上能够影响人们的行为和行为取向。我们的分析以及由此所得出的结论至多能够说明制度创新的重要性和迫切性,至多是从实证的角度来证明个人理性和制度理性的统一是制度创新的目标。

事实上,人们在单位制度中更能够深切地体会到相对剥夺感,至少可以说明三个方面的问题。首先,从宏观上所出现的非单位制度与现存的单位制度在事实上已经形成了一种互相比较、互相激励和竞争以及互为参照群体的格局。其次,单位制度内部也在发生着剧烈的分化和变迁,人们对公平公正的要求随着社会的发展呈日益增长之势。最后,它重新在证明我们制度规范行为的基本假设,呼唤着制度的变迁与创新。

同上述两个量表一样,我们在这里也试图探讨,在单位体制内部,究竟在什么样的单位类型中工作的单位成员更能够较深切地体验被相对剥夺的感觉。结果显示,在单位制度中,事业单位中的成员体验这种被相对剥夺的感觉最为强烈(均值为 25.27),其次是企业单位中的成员(均值为 21.14),再次才是行政单位的成员(均值为 20.91)。而且,事业单位成员的这种感觉要比行政单位成员高出近 5 个百分点。在这里,F 检验的结果为 114.48,远远大于显著度在 0.01 条件下的 F 值(4.60)(见表 17)。

表 18 的结果表明,在具有较高单位级别单位里工作的成员的这种被相对剥夺的感觉(均值 23.02)确实要比在较低单位级别中工作的单位成员高(均值为 20.63)。在这里,F 值为 22.11,远大于显著度在 0.01 条件下的 F 值(4.60),从而有力地支持着上述的研究假设(见表 18)。

与此同时,我们还试图进一步分析,在单位与非单位组织中,什么样的成员更能够深切地体验被相对剥夺的感觉。表 19 对 5 个不同变量的 F 检验的结果表明,在单位成员当中,我们选择的 5 个变量与相对剥夺感的 F 值均都在 0.01 的条件下呈现出显著状态,说明这几者之间有着明显的相关关系,也能够非常清楚地证明两者之间或高或低的研究假设。与之相反,在非

单位成员当中,除年龄、教育水平和收入以外,其他的两个变量与相对剥夺感的F值均不显著,说明性别和政治面貌方面的因素对非单位成员中的相对剥夺感方面的行为和行为取向,显示不出统计学意义上有显著性差别的影响。

表 17 相对剥夺感与单位类型

	行政	事业	企业
相对剥夺感 (n)	82	517	958
均值	20.91	25.27	21.14
标准差	5.67	4.50	5.33
95%的均值置信区间			
下限	19.67	24.88	20.80
上限	22.16	25.66	21.48

F 值(F-Ratio)=114.48; 自由度(df)=2; 显著度(Sig.)=0.000

表 18 相对剥夺感与单位级别

	高	中	低
相对剥夺感 (n)	1020	254	286
均值	23.02	22.50	20.63
标准差	5.50	5.76	
95%的均值置信区间			
下限	22.68	21.78	20.09
上限	23.36	23.21	21.16

F 值(F-Ratio)=22.11; 自由度(df)=2; 显著度(Sig.)=0.000

表 19 5 个自变量与相对剥夺感的 Anova 分析

自变量	因变量					
	单位成员的相对剥夺感			非单位成员的相对剥夺感		
	F-ratio	df	Sig.	F-ratio	df	Sig.
性别	19.684	1	0.000	0.000	1	0.993
年龄	14.004	3	0.000	3.811	3	0.010
政治面貌	17.665	3	0.000	2.313	3	0.075
教育水平	10.769	2	0.000	5.218	2	0.006
收入	9.815	3	0.000	7.993	3	0.000

#### 四、简短的结论

在这篇文章里,我们试图从制度规范行为的角度来说明不同的组织制度对人们行为的影响。通过数据分析和假设检验,我们可以比较明确地看到,在单位和非单位制度中工作和生活的成员,其行为取向和行为方式是不一样的,是有着明显区别的。具体地说,在不同的组织制度中,由于资源的分配方式不同,其内部组织的结构方式不同,所强调的意识形态不同,因而人们对诸如不满意和被相对剥夺的感受也不一样。

在1987年的调查中,就其不满意度而言,单位成员都要比非单位成员高。在国有单位工作成员的不满意程度较之集体单位工作的成员要高出近一个百分点,比私营企业组织成员则要高近两个百分点。就其相对剥夺感而言,单位成员要比非单位成员高出近两个百分点。和不满意不同的是,从单位类型的角度,政府事业单位成员的相对剥夺感要高于其他任何类型的单位,而集体企业单位成员的相对剥夺感却又高于国有企业单位的成员。在1993年的调查中,同样,无论是从对机会和工作条件的不满意度还是从对社会的不满意度的角度,单位成员都要高于非单位成员。和1987年的调查略有不同的是,集体所有制单位成员显示出了比其他类型组织成员更高的不满意度,说明在当时社会转型过程中,集体所有制组织虽然具有单位组织的制度性结构特征,但在资源分配上,较之国有所有制组织却处于明显的劣势。在这样一种特殊的制度环境里,集体所有制成员的不满意就似乎变得不可避免。就相对剥夺感而言,结果

与1993年不满意度数据分析的结果大体相似。在2001年的调查中,单位成员的不满意度和相对剥夺感仍然比非单位成员高。在具体的分析过程中,我们仍然可以比较明显地发现,在单位成员当中,性别、年龄、政治面貌、教育水平和收入与不满意度以及相对剥夺感的F值均在0.01的条件下呈现出显著状态,说明这几者之间有着明显的相关关系,也能够非常清楚地证明两者之间或高或低的研究假设。与之相反,在非单位成员当中,除个别变量在较低条件下呈显著状态以外,其他的一些变量与不满意度以及相对剥夺感的F值均不显著,说明性别、政治面貌、教育水平以及收入等方面的因素,对非单位成员中不满意度方面的行为和行为取向,显示不出统计学意义上有显著性差别的影响。

上述的这些数据分析的结果,都在不同的时期比较有力地说明,不同的组织制度对人们的行为及行为取向会产生不同的影响。不同的组织制度会在一些最根本的问题上给人们的行为提供稳定的、被大家所认可并可不断重复的行为模式,并以此来定义人们在特定组织制度中社会行为的条件。制度规范行为,不仅是这些数据分析和得出的结论,也是我们在研究中需要反复论证和思考的假设。

从纯粹的经济理性的角度,就经济制度而言,国家所有的经济制度以及相应的企业和单位,在一个国家和社会经济发展过程中,事实上也起着非常重要的作用。某些行业、某些产业用国家所有的形式经营,有利于打破私人垄断,有利于统一处理外部经济与外部的不经济;有利于维护必要的市场秩序,特别是通过国有制贯彻政府定价,以保持某些领域的价格标准;有利于提高经济领域对劳动力就业的吸纳能力,促进就业率的提高和稳定,改善劳动力的供求关系;有利于改善经济调节机制的功能,丰富国家调控经济的制度手段等等。就是在今天市场经济高度发达的西方国家,国有经济仍然占有较高的比重(刘伟,2001:80-82;席春迎,1998:1-18;韦森,2001)。在当今世界,国有经济已经不仅仅是一个意识形态的概念,它更是一个社会经济发展的手段和必不可少的条件。

在这里,一个根本问题是,中国目前的国有经济,乃至以国有经济形式存在的国有企业以及国家所有的事业和行政单位,除了具有其他西方国家所具有的国有经济的一般特征以外,还具有中国所独有的制度性特征,那就是中国国有经济制度中所具有的政治功能。在中国的国有经济制度中,任何一个单位都会有党的组织存在,任何一个单位,都必须努力地去贯彻党的指示,都必须努力地去实现这种政治功能。这样的一些单位,就不仅仅是一种单纯的经济组织,它同时还体现着一种统治,或者说,是统治的一种制度化的形式(Li,1991;Li & Wang,1996)。在这里,国家与政府处于一种两难的境地:一方面,要维持中国共产党的领导和统治,那么,党的组织就不能够和不应该从国有经济的基层单位中退出;另一方面,市场经济的一般要求又强调经济组织在产权上必须是单纯的经济性质,因而从根本上要求国有经济不应该承担实现经济功能以外的其他社会功能。所以,恰恰在这个意义上,如何使国家所有的制度与自由的市场经济有机地结合在一起,就成为当今制度与发展过程中的重要命题和“哥德巴赫猜想”。正是基于这样的认识,从制度规范行为的角度来分析和观察单位与非单位制度中人们社会行为及行为取向上的差别,为我们从根本上“解惑”提供了一些必要的知识。

在另外一个方面,随着改革的深入,单位的专业化功能得到了不同程度的强化,单位所承担的诸如企业办社会那样的非专业化功能不断地从单位中分离出来。但是与此同时,社区及社区委员会似乎在不约而同地、有意识或无意识地逐渐在承担从单位中分离出来的功能和责任。社区单位化的趋势似乎在这种变革和再结构化的过程中变得愈来愈明显。这样的一种状

况似乎可以说明,从政治社会学的意义上,国家对个人的控制正在逐步地从单位转向社区;单位作为一种中国社会的传统行为和传统文化的积淀现象不可能一挥而去,它在另一个层次上还顽强地表现出了它特有的生命力。在今天,一个仍然不可避免的事实是,要理解中国的社会,要理解中国目前的社会经济和政治结构,其中的一个重要的前提条件仍然是要理解中国的单位组织和制度。认真研究中国社会中的这种独特现象,思考它存在与发展的逻辑及其经济政治文化与社会理性,去其糟粕,留其精华,这不仅是这一研究领域的独特魅力,同时也是我们每位学者的学术责任。

#### 参考文献:

- 奥斯特罗姆等编,1992,《制度分析与发展的反思》,商务印书馆。
- 程虹,2000《制度变迁的周期》,人民出版社。
- 程晓农,1995《维持稳定与深化改革:中国面临的抉择》,《当代中国研究》第1、2期。
- ,2001,《繁荣从何而来——中国经济现状与趋势的分析》(网上文摘)。
- 发展研究所综合课题组,1988,《改革面临制度创新》,三联书店。
- 高尚全,1989《九年来的中国经济体制改革》,人民出版社。
- 国务院农研中心发展研究所,1987,《走向现代化的抉择》,经济科学出版社。
- 李汉林、李路路,1999《资源与交换:中国单位组织中的依赖性结构》,《社会学研究》第4期。
- ,2000《单位成员的满意度和相对剥夺感》,《社会学研究》第2期。
- 李汉林,1996《关于中国单位社会的一些议论》,潘乃谷、马戎编,《社区研究与社会发展》,天津人民出版社。
- 李路路、李汉林,1999《单位组织中的资源获得》,《中国社会科学》第6期。
- ,2000a,《单位组织中的资源获取和行动方式》,《中国社会学年鉴(1995—1998)》,社会科学文献出版社。
- ,2000b,《中国单位组织中的权力、资源和交换》,浙江人民出版社。
- ,2001,《关于中国单位组织中的资源获取方式》,马戎、苏星编,《文化自觉与跨文化对话》,北京大学出版社。
- 刘伟,2001,《转型经济中的国家、企业和市场》,华文出版社。
- 席春迎,1998《国有经济的规模及其演变轨迹》,中国经济出版社。
- 卢瑟福,1999《经济学中的制度》,中国社会科学出版社。
- 陆江兵,2000《技术、理性、制度与社会发展》,南京大学出版社。
- 韦森,2001,《社会制序的经济分析导论》,上海三联书店。
- 张曙光,1999《制度、主体、行为》,中国财经出版社。
- 张宇燕,1993《经济发展与制度选择》,中国人民大学出版社。
- 周其仁、杜鹰、邱继成,1987,《发展的主题》,四川人民出版社。
- Babbie, E. 1989. *The Practice of Social Research*, Belmont.
- Berger, P. L. et al. 1992. *Die gesellschaftliche Konstruktion der Wirklichkeit*, Frankfurt.
- Bosetyky, H. & P. Heinrich 1989. *Mensch und Organisation*, Muenchen.
- Buss L. 1985. *Lehrbuch der Wirtschaftssziao, logie*, Berlin.
- Cole, S. 1980. *The Sociological Method*, Chicago.
- Eisenstadt S. M. 1954, "Studies in Reference Group Behavior." *Human Relations*, VII.
- Engel, U. et al. 1994. *Panelanalyse*, New York.
- Flick, U. et al. 1995. *Handbuch Qualitative Szialforschung*, Weinheim.
- Gurr, T. R. 1971, *Why Men Rebel*, Princeton University Press.
- Kelly, H. H. 1952, "Two Functions of Reference Groups." G. H. Swanson et al., *Readings in Social Psychology*, New

York.

- Lau, E. E. 1978 *Intention und Institution*, Muenchen.
- Lepsius, R. 1990 *Interessen, Ideen und Institutionen*, Opladen.
- Li Hanlin & Wang Qi 1996 *Research on the Chinese Work Unit Society*, Frankfurt.
- Li Hanlin, 1991, *Die Grundstruktur der chinesischen Gesellschaft*, Opladen.
- 1993, “Das Danwei-Phaenomen und die chinesische Modernisierung.” *Atteslander P. (Hg); Kulturelle Eigenentwicklung*, Frankfurt.
- 1994 “Soziale Kontrolle und die chinesische Danwei-Organisation.” Reimann, H., & Mueller, H. P. (Hg.), *Probleme moderner Gesellschaft*, Opladen.
- 1995 “Power, Resources and Exchange in the Chinese ‘Work Unit Society’.” Atteslander, P. (ed.), *Anomie-Social Destabilization and the Development of Early Warning System*, *International Journal of Sociology and Social Policy*, Vol 15.
- Loether, H. et al. 1986 *Descriptive and Inferential Statistics*, Boston.
- Mayring P. 1993 *Psychologie des Gluecks*, Koeln.
- Merton, R. K. & A. S. Rossi 1968 “Contributions to the Theory of Reference Group Behavior.” R. K. Merton, *Social Theory and Social Structure*, The Free Press.
- Nachmias, D. 1976 *Research Methods in the Social Sciences*, New York.
- Opp, K. D. 1989 *The Rationality of Political Protes*, Westview Press.
- Roth, E. (ed.) 1995 *Sozialwissenschaftliche Methoden*, Muenchen.
- Runciman, W. G. 1972, *Relative Deprivation and Social Justice*, London.
- Schelsky, H. 1970, “Zur soziologischen Theorie der Institution.” *Zur Theorie der Institution*, Duesseldorf.
- Schuelein, J. A. 1987, *Theorie der Institution*, Opladen.
- Siegrist, J. 1996 “Adverse Health Effects of High-Effort/Low-Reward Conditions.” *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol. 1.
- Simon, J. 1982 *Basic Research Methods in Social Science*, New York.
- Straits B. et al. 1988 *Approaches to Social Research*, New York.
- Tanus, J. (ed.) 1992, *Questions about Questions*, New York.
- Tufte, E. 1978 *Data Analysis for Politics and Policy*, London.
- Weiner, A. B. 1981, *Lehrbuch der Organisationspsychologie*, Muenchen.

作者李汉林系中国社会科学院社会学研究所研究员, 博士  
渠敬东系中国社会科学院社会学研究所副研究员, 博士  
责任编辑: 张宛丽