

# 单位成员的满意度和相对剥夺感

——单位组织中依赖结构的主观层面

李汉林 李路路

**Abstract:** The current study explores issues concerning how work unit as a system affects its member's material well being and social behavior in the era of reform. It links this resource distribution process with the defining features of the work unit organization and the fundamentals of the social structure on the one hand, and with the feeling of dissatisfaction and relative deprivation on the other hand. It tries to test hypothesis that the people's feeling of dissatisfaction is directly related with their ownership situation of resources in the Danwei. The degree of relative deprivation depends on the degree of dissatisfaction, but not on the variable of resources. The degree of dissatisfaction could effect people's dependent behavior in the Danwei through the control variable of relative deprivation. The income gap in the Danwei will play more and more important role for the determination of people's behavior in the Danwei. The authors of the current research maintain also that there is interlock of the state power over administration and resources distribution through work units. And this system environment encourages the non-institutional behavior from the grass-root work units and work unit people in general.

中国城市社会中的单位组织,其实质是国家进行政治统治的“组织化”形式和工具。它将政权的权力和财产的权力结合起来,依靠国家在行政权力和财产权力上的垄断地位,使得个人服从和依赖于它。中国社会20年来所发生的社会转型,虽然在一定程度上削弱了这种统治结构,个人对单位组织的依赖性越来越多地带有了交易性的特征,但是,基本的统治结构没有根本改变,国家、单位组织和个人仍然存在着一个明显的单向依赖结构(布鲁斯,1989)。本文所要讨论的是,单位成员对单位组织的满意度和相对剥夺感,对他们在单位组织的依赖性具有什么样的影响?这种满意度和相对剥夺感又主要受什么样的因素影响?对上述问题的回答,将有助于理解中国城市社会中单位组织内的关系与行为结构。

## 理论和假设

单位组织将国家命令性权力和资源交换性权力<sup>①</sup>集于一身。即使是在中国社会向市场

<sup>①</sup> Max Weber 在其著作 *Wirtschaft und Gesellschaft* (Tuebingen, 1980) 中,将统治形式区分为两种最基本的类型,即依仗行政性权力为基础的权威或命令式统治和依仗垄断性的财产权力为基础的交易性统治。

经济逐步转型的过程中,单位组织仍然可以主要依靠自己在资源占有上的优势地位,通过资源交换性权力,对个人形成一种支配性关系。个人利益或需求的满足,在很大程度上有赖于单位组织。这种依仗利益和资源所产生的依赖性结构,与依仗国家的命令权力所产生的依赖性结构,共同维持了国家对社会的统治。

### (一)单位组织中的基本依赖性结构

华尔德(Andrew Walder)等曾围绕单位组织本身的特征,对单位内部的关系结构和单位成员的行动方式,以及单位和个人关系进行了探讨,这些研究都涉及到了“依附”、“交换”、“权力”和“资源”等概念(华尔德,1996;路风,1989;李路路、王奋宇,1992;李汉林,1993;吴晓刚,1995;李猛等,1996)。在改革开放之后,当单位组织依然作为国家进行统治的工具或手段而存在时,更多得到强调的机制是个人对单位组织的“资源或利益依赖”。在“混合体制”的制度环境中,相对于国家的行政性命令权力来说,个人对单位组织的资源或利益依赖已经成为国家实现统治的重要机制之一。使单位成员对单位产生依赖的机制,是他们从单位组织中能够获得所需的资源。这种单方面的依赖,是由于个人社会独立性地位的软弱。布劳曾经详细讨论过单方面依赖或者获得社会独立性的基本条件(布劳,1987:139—142)。

但是,应该特别指出的是,个人因资源而产生的依赖,除了取决于资源占有情况外,还受个人对资源提供者的满意度的影响。一般来说,人的行为一方面会受到结构性因素的制约,另一方面,人的动机和行动所具有的主观意义,也会对人们相互作用的各种形式产生影响。在交换性的行为中,人们对交易物的满意程度或者喜欢程度,也将对交换行为产生影响。特别是在出现选择性和替代性资源时,人们对某种资源的依赖程度,要受到他们对这种资源及其获取方式的满意度的影响,这种满意度有可能改变不同资源对交换者的相对价值,在这种情况下,个人的依赖程度“是服务的价值与可供他们考虑的第二个最好的选择方案之间差异的一个函数”(布劳,1987:140)。

在中国社会向市场经济转型的过程中,个人对单位的“满意度”,成为影响依赖的更具意义的因素。韦伯在论及社会互动是一种交换伙伴的利益妥协的同时曾经指出过,这种交换经常是和理性选择的利益比较和理性选择的利益约束联系在一起(Weber,1980:21ff)。在这种作为资源交换行为的社会互动中,人们常常期待着一种报偿,尽管这种报偿一般可能是在未来实现,而且实现的方式无法在目前精确的定义(布劳,1987:93)。

中国的改革所带来的自由活动空间和自由流动资源的发展,特别是非国有单位的发展,在一定程度上提供了可选择的替代性资源,因而国家和集体单位已不再具有唯一资源提供者的地位。个人对单位的主观态度,更加成为影响个人依赖行为的重要因素之一。人们对他们的工作单位越是“满意”或者“喜欢”,其他选择的价值就相对降低,就可能越依赖他们的单位。吸引力的减少使得其他机会变得相对更有吸引力,减少了目前单位与替代单位之间的差别,因此也减少了单位成员对单位的依赖性。在这种情况下,国有和集体单位尽管向单位成员提供了必须的资源,但如果这些资源替代性程度比较高,且提供的方式和要求的回报令人反感,人们就可能转向其他的选择,对单位的依赖性就将降低。如果资源的替代性较低,尽管人们存在着“自由选择”的权利和可能性,但对单位组织的依赖仍然强烈的存在。

在上述有关讨论的基础上,我们可以建立单位中依赖性结构的基本模型,同时也是对单位成员行为、乃至单位性质进行分析的基本框架。在这个模型中,包含有三个要素,即:资源、满意度和依赖性,这个模型的基本假设是:单位成员在单位中所获得的资源,以及单位成员对单

位的满意度,成为影响其依赖性行为的基本决定因素。

个人和单位的关系,基本上可表现为上述三个因素之间的相互作用。个人在单位中获得资源的多少将影响和制约着人们对单位的依赖性行为和对单位的满意度,同时,人们对获取资源的满意度,也会影响和制约人们的依赖性行为。因此,人们是否以及在多大程度上对单位组织保持着依赖性关系,主要取决于在单位中获得资源的多少和对此的满意度。

但是应该指出的是,人们的满意程度一般不是绝对的。当人们实际上对某种事物或事件作出满意或不满意的评价时,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。考虑到主观感受的相对性,在上面的基本模型中应该还有一个基本变量存在的意义,即单位成员的相对剥夺感。就其对现实社会行为的影响来看,也许这种被相对剥夺的主观感受有更为直接的影响。在基本依赖结构中,单位人的满意度和相对剥夺感是影响依赖行为的基本变量,人们对单位的满意程度越高,依赖性越强,对单位的相对剥夺感越大,人们对单位的依赖性也就越强。

## (二)单位组织中的“客观地位”与“主观感受”

单位成员在单位组织中的满意度和相对剥夺感,一方面会对人们的依赖性行为产生影响,另一方面,人们在单位组织中所获得的资源会对这种主观感受产生影响。但是,资源获得是一个综合性变量,它没有分析性地揭示出那些有可能影响主观感受的因素,特别是单位组织中那些“客观地位”因素对这种主观感受的影响。

按照社会学,特别是社会分层理论的解释,人们对社会资源的占有或者获取,是由其社会地位决定的,人们的社会态度也在很大程度上是社会地位的产物。因此,社会成员所具有的社会地位决定了人们对社会资源的占有以及社会态度。在组织中,包括在单位组织中,同样如此。

对客观社会地位的讨论,主要包括人口统计学特征和社会结构性特征两类(Blau-Duncan, 1967; 李路路, 1999)。考虑到单位组织的政治统治特征以及单位成员的人口统计学特征,我们以下述变量为基础建立了进一步的分析模型。

**政治面貌** 指个人的政治党派身份,特别是是否为“中共党员”。我们的基本判断是,由于整个社会的统治体制没有发生根本的变化,因而人们的政治身份仍然会在单位组织中成为影响资源获得和主观感受的重要影响因素。

**权力** 按照韦伯的理解,“权力意味着在一种社会关系之中,人们在具有反抗的情况下,仍然能够贯彻自己意志的任何一种机会,而不管这种机会是建立在什么样的基础之上”(Weber, 1980: 28)。权力在社会学中被认为是社会地位的主要标志之一。根据韦伯的定义以及研究的需要,我们在这里把权力主要理解为在占有、分配单位中各种机会和资源的过程中,能够顺利地贯彻自己意志的能力。由于单位组织是国家行政权力和国家财产权力直接、具体的结合,因而个人在单位组织中的权力可从两个方面进行分析。

一方面是个人的行政级别,主要是指单位中的个人,特别是那些在单位组织中拥有一定权力的单位成员在国家行政序列中的地位。由于在中国各种主要短缺资源的分配不是通过社会而主要是通过单位来实现的,因而在单位组织中,从本质上来说不存在单纯个人对资源的占有权利,个人是依靠国家赋予的一定地位,而实际上获得一定的支配或处置资源的权力。其中,个人在国家行政序列中的一定位置(行政级别)是这种权力的重要来源之一。对于单位组织中的领导人和管理人员来说,他们的权力和权威,取决于国家的认可和赋予合法性。他们的行政

地位等级和单位组织的行政地位等级具有同等重要地位。

另一方面是指个人的职位,这种个人职位当然也可包含行政级别,但为了区分的需要,职位在这里主要是指个人在单位科层结构中的位置,这种位置往往是和资源占有和影响他人的能力直接相联系,对个人资源占有、满意度和行为方式等具有直接的影响。但是,这种权力地位不同于个人行政级别地位。前者是个人在单位组织中的实际地位,后者是国家赋予的、在国家统治体系里的一个等级位置。

**工龄** 将其纳入到这一假设之中,是因为在传统国家社会主义体制下,对于几乎所有单位组织中的成员来说,工龄都是一个获得国家资源的重要因素。当国家在单位体制内统一进行资源分配、不存在其他资源分配的机制(例如根据财产占有关系)时,除去个人行政级别、单位内权力地位等制度化标准外,工龄以及教育水平等就有可能成为最具操作化的个人标准。

**教育水平** 教育水平一方面是经典的社会地位和社会流动的指标,另一方面,教育水平的作用又是分析社会结构类型和社会转型的主要变量(Nee, 1989)。

**行动方式** 在单位组织中,单位成员不仅通过正式地位和正式结构获得一定的资源,而且还往往通过各种人际关系等社会支持手段,获得各种社会资源。一个人占有的人际关系越多,一个人的社会网络中占有的资源越多,个人获得各种社会资源的可能性就越大(Lin, Dayton and Greenwald, 1978)。在现实的组织生活中,单位中资源分配的结果,是组织结构和实际行动两者相结合的产物,因而是人们“建构”的产物。因此,个人在单位中争取地位和资源、利益的实际行动,对资源获得和满意度也有可能具有很大影响。最基本的行动模式可以区分为两种:其一是尽可能按照组织规范的要求去获取组织内的资源,其二则是不按照组织规范的要求去获取资源。前者是一种制度化的方式,单位成员的行动实质上是被动的,资源实质上是“分配”的;后者是一种非制度化的方式,单位成员在资源获取上有很大的行动主动性。非制度化的资源获取方式,主要形式被界定为那些特殊主义性质的社会关系,或“社会网络”。

在上述变量及其分析的基础上,我们在前述假设基础上提出进一步的假设,即:单位成员在单位中所处的客观地位,将影响到人们在单位中的资源占有、满意度和相对剥夺感,这种资源占有状况和主观感受,成为影响其依赖性行为的基本决定因素。

## 样本与量表

### (一)关于调查样本

我们关于中国单位现象研究的问卷调查,是在多年研究积累的基础上,经过比较充分的准备,于1993年初开始实施,于1993年下半年完成。根据研究的目的是和内容以及经济、有效的原则,我们在这次的问卷调查中,主要采用了多阶段分层整群随机抽样方法抽取“样本城市”、“样本单位”和“样本个体”。<sup>①</sup>

### (二)关于量表的制作

为了检验研究的假设,我们主要制作了权力、满意度、获取资源的制度化方式和非制度化方式以及六个方面的量表。对于资源、依赖、满意度以及相对剥夺感量表的制作,我们已在别文章中作了叙述。<sup>②</sup> 这里,主要介绍权力、获取资源的制度化和非制度化方式的量表。

<sup>①</sup> 关于样本与抽样的具体描述,请参看:李汉林、李路路,1999。

<sup>②</sup> 关于量表的制作,请参看:李汉林、李路路,1999。

权力 根据前面对中国单位中的权力的理解,为了制作权力量表,在调查问卷中设计了下列的两个问题:“对单位内部以下各项事务,您的参与程度如何?”,以及“对单位内部以下各项事务,您期望如何地参与?”我们列举了9类相同的项目,分别让受访者判断在这些项目的决定的过程中,自己拥有或期望拥有决定权或发言权的程度。这9类项目分别是:

- 1 单位发展的重大决策
- 2 管理上的合理化建议
- 3 单位规章制度的建立
- 4 各种福利奖金的分配
- 5 单位内的干部选举
- 6 工会工作
- 7 分房子
- 8 长工资
- 9 提职称

我们的设想是,单位中的权力可比较明确地通过我们设计的第一个问题反映出来,即人们在多大程度上对上述的9类项目具有或者是没有决定权或发言权。人们在上述项目中具有的决定权愈多,其在单位中的权力就会愈大;反之,权力就会愈小。我们同时设想,单位中人们对权力的期望能够通过我们设计的第二个问题反映出来,即在上述的9类项目中,人们在多大的程度上期望着参与和决策。人们对这些项目希望参与的程度愈深,希望决策的面愈广,那么,人们对权力的期望就愈高。通过 Alpha 的检验和计算,权力量表的 Alpha 值和标准 Alpha 值分别为 .8936 和 .8949;对权力的期望量表的 Alpha 值和标准 Alpha 值分别为 .9380 和 .9383。

资源获取方式量表 根据前面对资源获取方式的界定,我们认为,人们对某些价值观念、行为规范以及行为方式发自内心的承认和反对,在一定的程度上是能够、也是可以反映出人们的行为取向的。正是基于这样的一种判断,问卷中设计了下列问题:“您认为您单位里,一个人要想得到提升和重用,以下各项的重要程度如何?”共列举了9类项目,分别让受访者判断在下列项目选择过程中不同项目的重要性程度:

- 1 跟本单位领导关系好
- 2 与单位的上级领导关系好
- 3 专业能力强
- 4 群众关系好
- 5 任劳任怨
- 6 家庭背景好
- 7 学历高
- 8 资历老、经验丰富
- 9 在单位中有一批有影响和有权势的朋友为他说话

我们设想,上述问题能够在一定的程度上集中反映人们对单位中特定行为方式的认可或反对,进而反映出人们对特定行为方式的取向。我们判断,如果人们把跟本单位领导关系好、与单位的上级领导关系好、在单位中有一批有影响和有权势的朋友为他说话以及家庭背景好等,认定为是个人在单位中得以提升和重用的重要条件,那么,这些人在行为互动过程中具有很大的可能性会倾向于那些非制度化的行为方式;反之,如果人们把任劳任怨、专业能力强、群众关系好、资历老、经验丰富和学历高等认定为是个人在单位中得以提升和重用的重要条件,那么,这些人在行为互动过程中具有很大的可能性会倾向于那些制度化的行为方式。因此,我们预期,上述的这些不同问题能够从不同角度来反映和测量人们对不同行为方式的取向。最后,通过 Alpha 的检验和计算,资源获取的制度化方式量表的 Alpha 值和标准 Alpha 值分别为 .8438 和 .8442;资源获取的非制度化方式量表的 Alpha 值和标准 Alpha 值则分别为 .6599 和 .6840。

### 单位组织中的基本依赖结构

我们在另一篇文章中,具体介绍了我们所作的单位组织中的基本依赖模型,即在对调查数据的分析中,我们采用路径分析(Path Analysis)方法,对前述基本假设进行了检验,并建立起单位组织中的基本依赖模型(模型1)。图1显示了模型中四个因素之间的基本关系(李汉林、

李路路, 1999)。

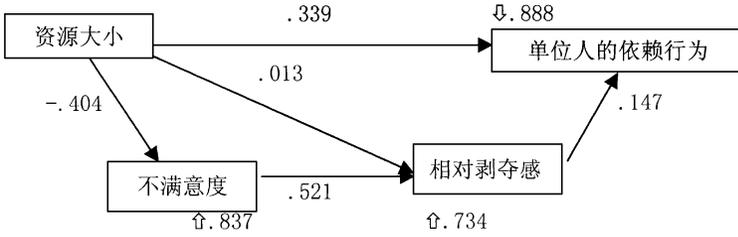


图 1. 单位组织中的基本依赖模型  
模型 1 中各变量之间的统计值

表 1

X	Y	Beta(显著度)
资源多少	不满意度	-.404(.000)
不满意度	相对剥夺感	.521(.000)
资源多少	相对剥夺感	.013(.526)
资源多少	依赖性高低	.339(.000)
相对剥夺感	依赖性高低	.147(.000)

这一模型包括了三个路径。当我们将资源作为自变量、满意度作为因变量时,这两个变量可以解释 16.3% 的差异 (Variance); 将资源、满意度作为自变量、相对剥夺感作为因变量时,这三个变量可以解释 26.6% 的差异; 将资源、满意度和相对剥夺感作为自变量、依赖作为因变量时,这四个变量则可以解释 11.2% 的差异。这一模型显示出,单位中人们获得资源多少的状况可以对人们在单位中的满意度、相当剥夺感以及他们对单位的依赖程度作出有效的解释。

### 满意程度的分析模型和讨论

在模型 1 基础上,以人们在单位组织中获取资源的两种不同方式为基础,建立模型 2-a, 2-b(图 2),分别就上述因素对满意程度和相对剥夺感的影响进行分析和检验。

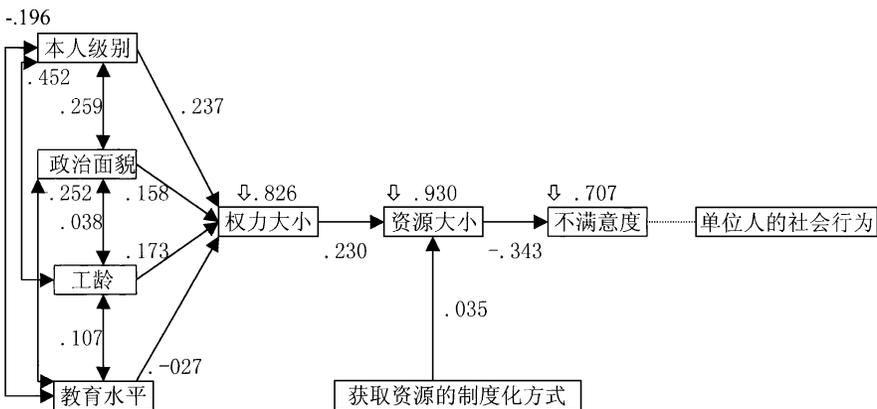


图 2. 不同行动方式下影响满意度的路径分析模型 2-a

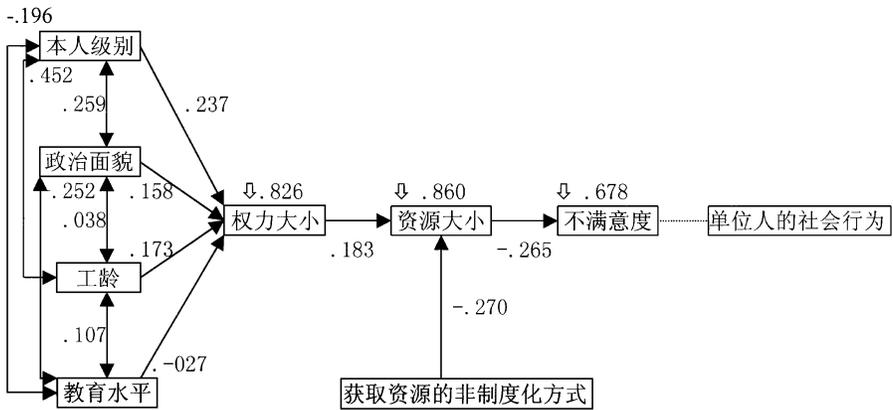


图 3. 不同行动方式下影响满意度的路径分析模型 2-b

表 2 模型 2-a 中各变量之间的统计值

X	Y	Beta(显著度)
本人级别	权力大小	.237(.000)
政治面貌	权力大小	.158(.000)
工龄	权力大小	.173(.000)
教育水平	权力大小	-.027(.252)
制度化方式	资源大小	.035(.218)
权力大小	资源大小	.230(.000)
资源大小	不满意度	-.343(.000)
本人级别	政治面貌	.259(.000)
本人级别	工龄	.452(.000)
本人级别	教育水平	-.196(.000)
政治面貌	工龄	.038(.034)
政治面貌	教育水平	-.252(.000)
工龄	教育水平	.107(.000)

表 3 模型 2-b 中各变量之间统计值

X	Y	Beta(显著度)
本人级别	权力大小	.237(.000)
政治面貌	权力大小	.158(.000)
工龄	权力大小	.173(.000)
教育水平	权力大小	-.027(.252)
非制度化方式	资源大小	-.270(.000)
权力大小	资源大小	.183(.000)
资源大小	不满意度	-.265(.000)
本人级别	政治面貌	.259(.000)
本人级别	工龄	.452(.000)
本人级别	教育水平	-.196(.000)
政治面貌	工龄	.038(.034)
政治面貌	教育水平	-.252(.000)
工龄	教育水平	.107(.000)

在模型 2-a 中, 可以看到三组路径关系。首先, 当我们以受访者本人级别、政治面貌、工龄、教育水平为自变量、以人们在单位中权力大小为因变量时, 这五个变量可以解释 17.4% 的差异。其次, 当以受访者本人级别、政治面貌、工龄、教育水平、权力大小和获取资源的制度化方式为自变量、以人们在单位中获取资源的大小为因变量时, 这七个变量仅仅只可以解释 7% 的差异。再次, 当以受访者本人级别、政治面貌、工龄、教育水平、权力大小、资源大小和获取资源的方式为自变量、以单位人的满意度为因变量时, 这八个变量可以解释 29.3% 的差异。

在模型 2-b 中, 同样可以看到三组路径关系。首先, 当以受访者本人级别、政治面貌、工

龄、教育水平为自变量、以人们在单位中权力大小为因变量时,这五个变量可以解释 17.4% 的差异,其结果和模型 2-a 一样。值得注意的是,当以受访者本人级别、政治面貌、工龄、教育水平、权力大小和获取资源的非制度化方式为自变量、以人们在单位中获取资源的大小为因变量时,这七个变量则可以解释 14% 的差异,高于模型 2-a 中相同路径解释力的一倍。其次,当以受访者本人级别、政治面貌、工龄、教育水平、权力大小、资源大小和获取资源的非制度化方式为自变量、以单位人的满意度为因变量时,这八个变量可以解释 32.2% 的差异,高于模型 2-a 中相同路径的解释力近三个百分点。下面,对模型进行一些深入的讨论。

### (一) 权力地位与不满意度

权力地位与人们在单位组织中的资源获得有直接的相关关系。权力越大,人们获取和分配的资源也就有可能越多。而资源获取的多少,与人们对单位的依赖以及不满意度都有直接的影响。因此,那些在单位中权力地位较高的人,或者说权力较大的人,对单位的不满意程度较低,他们是单位组织中资源的真正支配者和利益获得者。权力和资源的关系,势必造成权力和不满意度的关系(表 4)。在这里的 F 检定中,F 值为 76.03,远大于在显著度为 .001 情况下的 F 值 4.62。F 值的检定从一个侧面强有力地支持着关于权力愈大,不满意度愈低的研究假设。

表 4 权力与不满意度

权力	很少	较少	中等	较多	很多
不满意度(n)	791	287	436	426	487
均值	52.68	50.07	48.27	48.88	44.04
标准差	9.95	7.77	8.69	8.17	9.17
95%的均值置信区间					
下限	51.99	49.16	47.46	48.10	43.23
上限	53.38	50.97	49.09	49.66	44.86

F 值(F-ratio)= 76.03 自由度(df)= 4 显著度(Sig.)=.000

不满意度在不同权力地位之间的差异,在机会、工作条件和社会等三个方面基本上一致。F 值检验的结果都强有力地支持了研究假设(三者的 F 值分别为 67.18、37.78 和 61.80),但是,不同权力的人在机会的不满意度差异最为明显,均值之间的差异为 3.16;对社会的不满意度其均值之间的差异为 2.84;而对工作条件的不满意度差异其均值之间的差异仅为 1.91。

### (二) 资源获取方式与不满意度

在模型 2-a, b 中,我们还看到了资源获取方式对满意度的重要影响:在包含制度化资源获取方式的模型 2-a 中,所有自变量对不满意度可以解释 29.3% 的差异(1-.707);在包含非制度化资源获取方式的模型 2-b 中,所有自变量对不满意度的差异的解释上升为 32.2% (1-.678)。也就是说,与制度化的资源获取方式相比,如果人们在单位中主要采取非制度化的资源获取方式的话,就可以更好地解释人们对单位的不满意度。同时,在模型 2-a, b 中还可以看到,虽然在制度化的资源获取方式因素下,所有自变量对不满意度的解释力下降,但资源大小与不满意度的关系却更为强烈,与在非制度化的资源获取方式影响下相比,其 Beta 值大大提高。但如果人们更多的采用非制度化的资源获取方式的话,资源大小的直接作用就将降低。

人们在单位中的不满,有可能一方面指向资源占有的多少,另一方面指向获取资源的非制度化方式。由此可见,资源获取方式仍然是影响人们在单位组织中行为、特别是影响依赖行为的重要因素之一。

对满意度和获取资源方式的分析表明,认为制度化资源获取方式很重要的人,他们对单位的满意度也是最高的,而那些认为不重要的人,是满意度最低的,两者之间的均值差异为 6.62。F 检定的结果(F 值为 53.97;显著度为 .000),也强有力地支持着我们上述结果。

但是,那些认为非制度化方式很重要的人,对单位的满意度是最低的;而认为非制度化方式不重要的人,其对单位的满意度则是最高,在这里,F 值达到了 119.20(显著度为 .000),二者之间的均值差异达到 8.67,超过满意度与制度化方式之间的差异。非制度化的资源获取方式对人们的满意度有更大的影响。人们在不同方面对单位的满意程度与获取资源方式的关系基本上都是一样的。

需要特别指出的是,在我们分析中出现的所有路径分析模型中,不同资源获取方式的影响完全一致,因而它对人们在单位中的资源获取、主观感受和依赖行为都是一个稳定的影响因素。这一结果提出了一个有意义而且重要的课题,即对单位组织中获取资源和追求利益的行动方式进行更为深入的研究。它也许可以从一个侧面更为深刻的揭示中国单位组织的独特特征。

### (三)个人特征与不满意度

人们对单位组织的不满意程度,除了受资源、权力、获取资源方式的影响外,与个人政治身份、工龄和教育水平也有一定的关系。

不同政治面貌的人对单位的不满意度有显著差异。党员对单位的不满意度最低(均值=46.54),因为他们有可能在单位组织中获得更多利益。群众对单位的不满意度则相对较高(均值=49.99),因为他们在单位组织中的权力地位以及资源占有都可能是最低的。

与不满意度和政治面貌的关系相似,那些无行政级别的人,对单位的不满意度最高(均值=49.43);但不同于政治面貌的是,高级别者对单位的不满意度居第二位(均值=47.97),那些中等级别(均值=45.25)、低级别者(均值=46.27)的不满意度则相对较低。分析人们在不同对象上的不满意程度,会对上述结果作出一定的说明:高级别的人对工作条件的不满意度是最高的,他们对与自己的级别相一致的工作条件有着更高的要求;而无级别人员在机会问题上不满意度是最高的,因为没有机会就没有一切,尽管在这方面不满意度的差异相对较弱;那些处于中间位置的人,则在态度上也永远是中间的一层,只有那些低级别的人在机会问题上表示了更多的不满。从 F 检定的结果来看,级别与人们对机会的不满意度以及级别与人们对社会的不满意度这两个方面的 F 值都远远大于显著度在 .001 状态下的 F 值 5.42,表示强有力地支持着上述的研究假设。但是,级别与对工作条件的不满意度之间的 F 值仅仅只能在显著度为 .05 的情况下支持上述的研究假设(F 值大于 2.60)。

工龄越长的人,对单位的不满意度越低(均值=47.03);工龄越短的人,对单位的不满意度就越高(均值=50.19)。因为工龄越长的人,获得单位资源的可能性就越大,那些工龄短的人,会对工龄成为一个重要标准表示不满。在这里,F 检定的结果,(F=13.54;显著度=0.000)同样有力地支持着我们的研究假设。不同工龄的人的不满意度,尽管差异表现基本一致,但进一步的分析表明,不同工龄的人的不满意度差别在“机会”问题上表现的相对突出。F 检定的结果表明,对机会的不满意度的 F 值为 30.54,远大于在显著度为 .001 状态下的 F 值 5.42。F

值的检验, 从一个侧面充分肯定了关于工龄愈长, 人们对机会的不满意度就愈低的研究假设。

教育水平越高的人(大学本科), 对单位组织的不满意度可能就越高(均值=51.69); 而教育水平较低的人(初中), 对单位组织的不满意度可能就越低(均值=47.86)。这主要是因为较高的人力资本并没有在单位中获得相应的回报: 教育水平一方面和权力获得没有显著的关系, 另一方面, 不同教育水平的人在资源获得方面也没有显著差异。在不同的满意度方面, 都呈现出有规律的依教育水平由高向低不满意度逐渐降低的趋势, 而且不满意度的差异程度也基本上保持一致。

### 相对剥夺感的分析模型和讨论

在建立相对剥夺感的分析模型过程中, 我们将模型 2-a 和模型 2-b 做了一定程度的修改, 主要是将收入变量引入到路径分析模型中来, 以人们在单位组织中的政治身份特征(本人级别、政治面貌)、经济特征(收入多少、资源大小)、行为特征(获取资源的制度化方式和非制度化方式)和相对剥夺感等作为自变量, 考察它们对不满意度的影响, 建立了模型 3-a 和模型 3-b, 从而推论对单位人的依赖行为的影响(图 4. 模型 3-a, 图 5. 模型 3-b)。需要说明的是, 虽然在模型 2 中“收入”变量没有被纳入, 但并不意味着“收入”在依赖结构中不重要, 而是强调在单位组织的依赖结构中, 资源和收入相对分离, 从而凸现出单位组织的特殊性。“收入”是几乎所有组织中导致依赖行为的一般性变量。当中国社会逐渐向市场经济转型时, 收入具有越来越重要的意义。

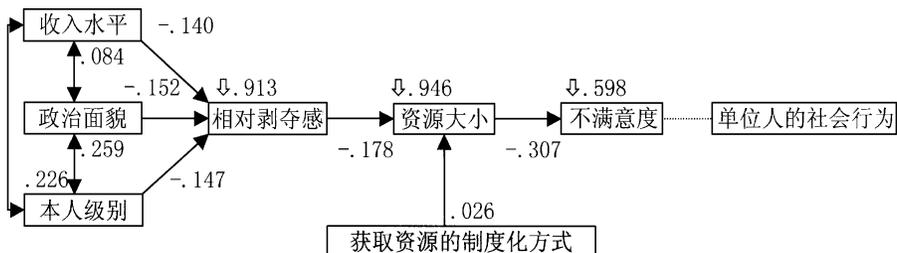


图 4. 带有收入和相对剥夺感的路径分析模型 3-a

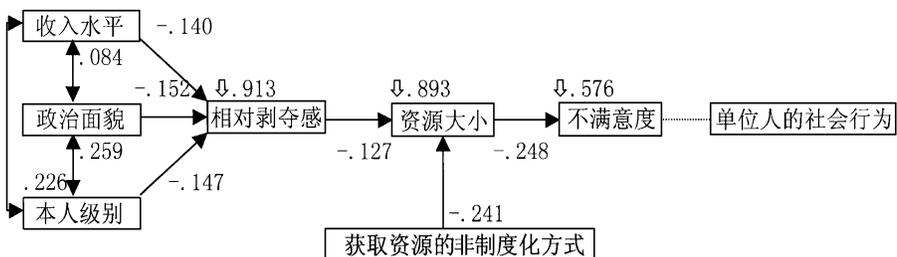


图 5. 带有收入和相对剥夺感的路径分析模型 3-b

从模型 3-a 中可以看到, 以收入水平、政治面貌和本人级别为自变量, 以相对剥夺感为因变量, 以此可以解释 8.7% 差异; 以收入水平、政治面貌、本人级别、相对剥夺感和获取资源的制度化方式为自变量, 以资源大小为因变量, 以此可以解释 5.4% 的差异; 但是, 如果其他自变

表 5 模型 3-a 中各变量之间的统计值

X	Y	Beta(显著度)
收入水平	相对剥夺	-.140(.000)
政治面貌	相对剥夺	-.152(.000)
本人级别	相对剥夺	-.147(.000)
相对剥夺	资源大小	-.178(.000)
制度化方式	资源大小	.026(.355)
资源大小	不满意度	-.307(.000)
收入水平	政治面貌	.084(.000)
收入水平	本人级别	.226(.000)
政治面貌	本人级别	.259(.000)

表 6 模型 3-b 中各变量之间的统计值

X	Y	Beta(显著度)
收入水平	相对剥夺	-.140(.000)
政治面貌	相对剥夺	-.152(.000)
本人级别	相对剥夺	-.147(.000)
相对剥夺	资源大小	-.127(.000)
非制度化方式	资源大小	-.241(.000)
资源大小	不满意度	-.248(.000)
收入水平	政治面貌	.084(.000)
收入水平	本人级别	.226(.000)
政治面貌	本人级别	.259(.000)

量不变,将获取资源的制度化方式改为非制度化方式的话,自变量对因变量的解释力将上升到 10.7%;以收入水平、政治面貌、本人级别、相对剥夺感、获取资源的制度化方式和资源大小为自变量、以不满意度为因变量,以此则可以解释 40.2% 的差异,如果将获取资源的制度化方式改为非制度化方式的话,对不满意度的解释力则上升为 42.4%。无论在模型 3-a 或者 3-b 中,人们不满意的程度都直接影响到单位人的社会行为,例如依赖行为。同时我们注意到,模型 3 与模型 2 一致的是,获取资源的方式在模型 3 中,依然与资源大小有着完全不同的关系:制度化的资源获取方式与资源大小之间没有显著的相关关系,而人们愈是采用非制度化的资源获取方式,获取更多资源的可能性就愈大。

### (一)不满意度、相对剥夺感与收入

在模型 3 中,收入作为自变量之一,成为影响满意度、资源大小和相对剥夺感的因素之一。如果仅仅考虑收入和满意度的关系,数据分析表明,在不同收入者之间,人们的满意度存在显著差异(表 7)。高和较高收入者对单位的不满意度较低,而中等收入以下者,对单位组织的不满意程度都相对较高。因此,不仅资源获取多少是影响满意度的重要变量,收入同样也是重要影响变量之一,并非收入在单位的依赖结构中丧失意义,而是收入需借助于其他变量对人们的依赖性产生影响。

表 7 不满意度与收入

收入	低	较低	中等	较高	高
不满意度(n)	321	733	1060	571	102
均值	47.34	52.33	48.52	46.93	45.81
标准差	10.93	9.50	9.3	8.76	8.78
95%的均值置信区间					
下限	46.14	51.64	47.98	46.21	44.09
上限	48.54	53.01	49.07	47.65	47.54

F-值(F-ratio)=36.49 自由度(df)=4 显著度(Sig.)=.000

在上述这组数据中, 均值差异也达到了 6. 52, 这是一个比较高的水平。分析收入与各种不同满意度的关系, 都具有上述这组数据相同的显著度和结果。这一结果与我们在前面收入问题在单位组织中的意义所作的判断一致。

在模型 3 中, 收入和不满意度之间不仅存在显著关系, 而且与相对剥夺感之间也呈现出显著的相关关系: 人们在单位中的收入越低, 其相对剥夺感的感受就会越强。这首先是因为, 收入是一个比较敏感的指标, 同样的人只要他们的收入相差一点儿, 就会导致强烈的相对剥夺感。其次, 单纯收入本身可能没有直接的意义, 只有在和单位内外的其他人相比较, 收入大小才具有意义。收入影响到人们的相对剥夺感, 而相对剥夺感则对依赖性有显著的直接相关关系(表 8)。F 检定的结果也表明, 表中的 F 值为 44. 40, 远大于显著度为 . 001 情况下的 4. 62。说明关于收入愈低, 相当剥夺感愈强的研究假设能够成立。事实上, 随着中国向市场社会的转型, 收入差距将对人们的行为产生越来越大的影响。如果可能再做同样调查的话, 也许收入将直接对人们的依赖和选择具有显著的影响作用。

表 8 相对剥夺感

收入	低	较低	中等	较高	高
相对剥夺感(n)	373	819	1147	613	107
均值	28. 21	29. 92	28. 13	27. 11	26. 22
Standard Deviation	4. 85	4. 66	4. 27	4. 27	4. 35
95%的均值置信区间					
下限	27. 71	29. 61	27. 89	26. 77	25. 38
上限	28. 70	3. 24	28. 38	27. 45	27. 05

F-值(F-ratio)= 44. 40 自由度(df)= 4 显著度(Sig.)= . 000

## (二)相对剥夺感与权力和政治身份特征

相对剥夺感与政治身份特征有显著的直接相关关系: 非党团员身份的人其相对剥夺感要大于党团员身份的人; 本人的行政级别越高, 其相对剥夺的感觉就会愈弱(表 9-1 和表 9-2)。在这里, 两个表中的 F 检定的结果都强烈地支持着上述的研究假设。

表 9-1 政治面貌与相对剥夺感

政治面貌	党员	团员	民主党派	群众
相对剥夺感(n)	970	940	29	1066
均值	26. 80	28. 70	28. 24	29. 44
标准差	4. 22	4. 38	5. 72	4. 65
95%的均值置信区间				
下限	26. 54	28. 42	26. 06	29. 16
上限	27. 07	28. 98	30. 42	29. 72

F-值(F-ratio)= 62. 59 自由度(df)= 3 显著度(Sig.)= . 000

表 9-2

本人级别与相对剥夺感

本人行政级别	高级别	中等级别	低级别	无级别
相对剥夺感(n)	21	171	557	1241
均值	26.90	25.47	26.94	28.52
标准差	7.49	3.94	4.21	4.33
95%的均值置信区间				
下限	23.50	24.87	26.59	28.28
上限	30.31	26.06	27.29	28.76

F-值(F-ratio)= 35.77 自由度(df)= 3 显著度(Sig.)= .000

政治身份特征与相对剥夺感的这种关系,与政治身份与权力大小和资源多少有直接的关系。政治身份“较高”的单位成员,其权力地位和资源占有都高于其他人,因而他们的相对剥夺感自然要低于其他人。而那些政治身份比较低的人,在任何单位组织中,他们都可能无法获得较高的权力地位和较多的单位资源,虽然他们有较强的相对剥夺感,但他们依然依赖自己的单位,寻求资源替代的可能性对他们来说同样较低。如果他们离开自己所在的单位,有可能丧失更多的既得利益。

与政治身份特征和相对剥夺感的关系类似,权力与相对剥夺感的关系也是如此。在单位组织中,政治身份特征与权力大小之间存在显著的直接相关关系(模型 2)。因此,虽然在模型 3 中没有直接引入权力地位的变量,但相对剥夺感在不同权力地位的人之间具有显著的差异性。那些相对剥夺感较低的人,一般是占有较高权力的人,或者说,那些在单位中拥有较高权力地位的人,其相对剥夺的感觉可能较低(表 10),而且均值差异也较大,达到 5.62。权力是决定很多变量的重要因素。

表 10

权力与相对剥夺感

相对剥夺感	低	较低	中等	较高	高
权力(n)	521	498	472	495	627
均值	27.29	25.18	23.90	22.59	21.67
标准差	8.56	6.45	6.18	5.36	5.08
95%的均值置信区间					
下限	26.355	24.61	23.34	22.12	21.27
上限	28.03	25.75	24.46	23.06	22.07

F-值(F-ratio)= 65.26 自由度(df)= 4 显著度(Sig.)= .000

### (三)获取资源方式与相对剥夺感

对获取资源方式与相对剥夺感之间关系的分析表明,那些相对剥夺感低的人,倾向于制度化方式;而那些相对剥夺感高的人,则倾向于非制度化方式(表 11)。

那些相对剥夺感较低的人,是那些政治身份较高、权力较多、获取和支配资源也较多的单位成员,他们的既得利益促使他们倾向于采用制度化的方式来维持已获得的资源,不希望被其他人采用非制度化方式予以剥夺。中国的一句俗语用来描述这种现象十分贴切,即“新官上任三把火”,在中国的单位组织中,人们常常看到的现象之一是:一个新的单位领导上任伊始,往往或明或暗的排斥前任的既定规矩,根据自己的需要制定新规矩,而这些新规矩又往往和自己

与小集团的利益密切相关。

但是,对于那些政治身份较低、权力较小,因而获取和支配资源也同样较少的人来说,不仅单位组织的特性为人们以非制度化方式获取资源提供了可能性,而且采用制度化方式获取资源也提高了成功的难度,至少与非制度化方式相比,其“成本”和难度都可能提高。因此,他们更倾向于采取非制度化的资源获取方式。如果他们一旦获得了较高的权力地位,占有了较多的资源,又会变得倾向于制度化的方式。

表 11 获取资源的方式与相对剥夺感

相对剥夺感	低	较低	中等	较高	高	
制度化方式(n)	544	527	496	499	660	
均值	8.99	9.03	8.55	8.08	9.50	
标准差	3.21	2.95	2.88	2.85	2.71	
95%的均值置信区间						
下限	8.27	8.77	8.30	7.83	7.30	
上限	9.26	9.28	8.81	8.33	7.71	
F 值						29.04
自由度						4
显著度						.000
非制度化方式(n)	563	531	500	505	644	
均值	11.68	12.32	13.05	14.06	14.37	
标准差	4.11	3.99	4.11	4.61	5.34	
95%的均值置信区间						
下限	11.34	11.98	12.69	13.66	13.96	
上限	12.02	12.65	13.41	14.46	14.78	
F 值						36.59
自由度						4
显著度						.000

## 简短结论

满意度和相对剥夺感是一种潜在的行为可能性,就像孕育中的火山一样,一旦爆发,有可能引发更为激烈的行动。通过对满意度和相对剥夺感的分析,不同的单位成员在单位中的行为可能性或倾向性将得到阐述甚至预测。

单位成员会因自己获取和支配的资源较少而产生不满意度;人们对单位的满意度与人们在单位中的资源占有情况有密切的直接相关关系。资源占有愈少,人们对单位的不满意度就会愈高。资源获取和支配多少与相对剥夺感之间没有显著的相关关系,但人们在单位中的满意度和相对剥夺感之间则有显著的相关关系。也就是说,人们的相对剥夺感主要直接受满意度的影响,而不是直接受资源获取和支配多少的影响。满意度通过相对剥夺感影响到人们的依赖性行为。不满意度愈高,其相对剥夺感就可能愈强。相对剥夺感是满意度的比较结果。人们的不满意度,主要是通过相对剥夺感表现出来。就其对行为的影响来说,相对剥夺感是更直接的因素。

人们在单位组织中的收入对人们的相对剥夺感具有显著的影响:人们在单位中的收入越

低,其相对剥夺感的感觉就会越强。随着中国向市场社会的转型,收入差距将对人们的行为产生越来越大的影响。

人们对单位组织的满意度和相对剥夺感等主观因素,对人们的依赖行为有重要影响。

除了在单位组织中所获得资源和收入外,人们在单位组织中的其他社会地位对满意度和相对剥夺感大多具有强烈影响。政治身份“较高”的单位成员,其权力地位和资源占有都高于其他人,因而他们的相对剥夺感自然要低于其他人。那些相对剥夺感高的人一般是那些政治身份比较低的人;由于这些单位成员在任何单位组织中都很难获得较高的权力地位和较多的单位资源,寻求资源替代的可能性对他们来说也同样较低。因而,他们只能依然依赖自己的单位。如果他们离开自己所在的单位,有可能丧失更多的既得利益。

那些相对剥夺感较低的人,是那些政治身份较高、权力较多、获取和支配资源也较多的单位成员,他们的既得利益促使他们倾向于采用制度化的方式来维持已获得的资源,不希望被其他人采用非制度化方式予以剥夺。但是,对于那些政治身份较低、权力较小、因而获取和支配资源也同样较少的人来说,不仅单位组织的特性为人们以非制度化方式获取资源提供了可能性,而且采用制度化方式获取资源也提高了成功的难度,至少与非制度化方式相比,其“成本”和难度都可能提高。因此,他们更倾向于采取非制度化的资源获取方式。如果他们一旦获得了较高的权力地位,占有了较多的资源,又会变得倾向于制度化的方式。

通过对于单位组织中的地位、资源、满意度、相对剥夺感和依赖性行为的分析,可以清楚地认识到,单位组织仍然强烈保存着国家统治工具的特征。单位组织中的资源分配和单位成员的主观感受,在很大程度上与国家的统治结构保持一致性,因而仍然是国家统治的基础机构。

参考文献:

彼得·布劳, 1988《社会生活中的交换与权力》, 华夏出版社。

W·布鲁斯, 1989,《社会主义的所有制和政治体制》, 华夏出版社。

曹锦清、陈中亚, 1997,《走出理想城堡——中国单位现象研究》, 海天出版社。

李路路、王奋宇, 1992,《当代中国现代化进程中的社会结构及其变迁》, 浙江人民出版社。

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。

李路路、李汉林、王奋宇, 1993,《中国的单位现象与体制改革》,《中国社会科学季刊》(香港)第5期。

李汉林、李路路、王奋宇, 1995,《中国单位现象研究资料集》, 中央文献出版社。

李猛、周飞舟、李康, 1996,《单位: 制度化组织的内部机制》,《中国社会科学季刊》(香港)第16期。

李汉林, 1993,《中国单位现象与城市社区的整合机制》,《社会学研究》第5期。

李路路, 1999,《论社会分层研究》,《社会学研究》第1期。

李培林等, 1992,《转型中的中国企业》, 山东人民出版社。

路风, 1989,《单位: 一种特殊的社会组织形式》,《中国社会科学》第1期。

全国基本单位普查办公室编, 1998《中国第一次基本单位普查简明资料》, 中国统计出版社。

孙立平等, 1994,《改革以来中国社会结构的变迁》,《中国社会科学》第2期。

孙立平, 1995,《从市场转型理论到关于不平等的制度主义理论》, 香港:《中国书评》第7、8期。

华尔德, 1996,《共产党社会的新传统主义》, 香港: 牛津大学出版社。

吴晓刚, 1994,《从人身依附到利益依赖》, 北京大学社会学系硕士学位论文。

于显洋, 1991,《单位意识的社会学分析》,《社会学研究》第5期。

Bian Yanjie 1994, *Work and Inequality in Urban China*, Albany, State University of New York.

——, 1994, “Guanxi and the Allocation of Urban Jobs in China”, *The China Quarterly*, No. 140.

- Bian Yanjie and John R. Logan, 1996, "Market Transition and the Persistence of Power: The Changing Stratification System in Urban China", *American Sociological Review*, Vol. 61.
- Bjorklund E. M., 1986, "The Danwei: Socio-Spatial Characteristics of Work Units in Chinese Urban Society." *Economic Geography*, 62, No. 1.
- Blaug Peter M. and O. D. Duncan, 1967, *The American Occupational Structure*, New York: Wiley.
- Cheek, T. and Saich, T. (eds.), 1998, *New Perspectives on State Socialism in China*, New York.
- Coleman, J. S., 1990 *Foundations of Social Theory*, Cambridge Harvard University Press.
- Day, B., 1992 *Dependency: Personal and Social Relations*, Ashgate Press.
- Dittmer, L. and Lue Xiaobo, 1996 "Personal Politics in the Chinese Danwei under Reform", In: *Asian Survey* (March).
- Eisenstadt, S. M., 1954, "Studies in Reference Group Behavior", In: *Human Relations*, VII.
- Etzioni, A., 1961, *A Comparative Analysis of Complex Organizations* Free Press.
- Frank, A. G., 1969 *Kapitalismus und Unterentwicklung in Lateinamerika*, Frankfurt am Main.
- Giddens A., 1981, *Contemporary Critique of Historical Materialism*, Berkeley, Uni. Of California Press.
- Curr, T. R., 1971, *Why Men Rebel*, Princeton University Press.
- Granovetter, Mark, 1973 "The strength of weak ties", *American Journal of Sociology*, 78.
- , 1974, *Getting a job* Cambridge, Mass, Harvard University Press.
- Granovetter, Mark and Swedberg Richard (eds.), 1992 *The Sociology of Economical Life*, Westview Press.
- Hartmann, H., 1964, *Funktionale Autoritaet*, Stuttgart.
- Henderson G. E. and Cohen, M. S., 1984, *The Chinese Hospital: A Socialist Work Unit*, Yale University Press.
- Homans, G. C., 1958 "Social Behavior as Exchange", *American Journal of Sociology*, No. 63.
- Kelly, H. H., 1952, "Two Functions of Reference Groups", In: G. H. Swanson ed. al., *Readings in Social Psychology*, New York.
- Kalleberg, Arne and Ange B. Sorensen, 1979 "The Sociology of Labor Markets", *Annual Review of Sociology*, 5.
- Li Hanlin, 1999 "Power, Resources and Exchange in the Chinese 'Work Unit Society'", in: Pei Changhong Chen Zhensheng et al (Eds.): *Current Trends and Thoughts-Perspectives in Some Fields of China's Social Sciences*, Beijing.
- , 1994, "Soziale Kontrolle und die chinesische Danwei-Organisation", In: Horst Reimann, H. P. Mueller (eds.), *Probleme moderner Gesellschaften*, Westdeutscher Verlag.
- , 1993, "Das Danwei-Phaenomen und die chinesische Modernisierung", In: Peter Atteslander (ed.): *Kulturelle Eigenentwicklung*, Campus Verlag, .
- , 1991, *Die Grundstruktur der chinesischen Gesellschaft vom traditionellen Klansystem zur modernen Danwei-Organisation*, Westdeutscher Verlag, Opladen.
- Li Hanlin, Qi Wang, 1996, *Research on the Chinese Work Unit Society*, Peter Lang Press.
- Merton R. K. and A. S. Rossi, 1968 "Contributions to the Theory of Reference Group Behavior", In: R. K. Merton, *Social Theory and Social Structure*, The Free Press.
- Mayring P., 1993 *Psychologie des Gluecks*, Koeln.
- Nan, L., Paul Dayton, and Peter Greenwald 1978 "Analyzing the instrumental uses of social relations in the context of social structure.", *Sociological Methods and Research*, 7.
- Nan, L., John C. Vaughn, and Walter M. Ensel 1981, "Social resources and occupational status attainment", *Social Forces* (June).

- Nan, L., Yanjie, B., 1991, "Getting Ahead in Urban China", *American Journal of Sociology*, Vol. 97.
- Nee, Victor, 1989, "A Theory of Market Transition: From Redistribution to Markets in State Socialism", *American Sociological Review*, 54.
- , 1996 "The Emergence of a Market Society: Changing Mechanisms of Stratification in China", *American Journal of Sociology*, Vol. 101.
- Nee, V. and Stark, D., 1989, *Remaking Economic Institutions of National Socialism*, Stanford.
- Opp, K. D., 1989, *The Rationality of Political Protest*. Westview Press.
- Pfeffer, J., 1981, *Power in Organizations*, Pitman Publishing.
- Pfeffer, J. and Salancik, G., 1978, *The External Control of Organizations: Resource, Dependence Perspective*, Harper & Row.
- Powell, W. and DiMaggio (ed), 1991, *The New Institutionalism in Organizational Analysis*, Chicago.
- Runciman, W. G., 1972, *Relative Deprivation and Social Justice*, London.
- Robert M. Hauser, 1980 "On Stratification in a Dual Economy: A Comment on Beck, Horan, and Tolkert", *American Sociological Review*, 45.
- Sezeleny, I., 1996 "The Market Transition Debate: Toward a Synthesis", *American Journal of Sociology*, Vol. 101.
- Stark, David, 1992 "Path Dependence and Societies Strategies in Eastern Europe", *East European Politics and Societies*, 6.
- , 1996, "Recombinant Property in East European Capitalism", *American Journal of Sociology*, Vol. 101.
- Siegnist, J., 1996, "Adverse Health Effects of High-Effort/ Low-Reward Conditions", *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol. 1.
- Simmel G., 1968, *Soziologie: Untersuchungen ueber die Formen der Vergesellschaftung*, Berlin.
- Wang Qi, 1996, *Job Change in Urban China*, Peter Lang Press.
- Weber, Max, 1980, *Wirtschaft und Gesellschaft*, Tuebingen.
- Weiner, A. B., 1981, *Lehrbuch der Organisationspsychologie*, Muenchen.
- Wright, E. O., Hachen, D., Costello, C., Sprague, J., 1982 "The American Class Structure", *American Sociological Review*, 47.
- Walder, Andrew G., 1992, "Property Rights and Stratification in Socialist Redistributive Economies", *American Sociological Review*, 57.
- , 1995, "Career Mobility and the Communist Political Order", *American Sociological Review*, Vol. 60.
- , 1996, "Markets and Inequality in Transitional Economies: Toward Testable Theories", *American Journal of Sociology*, Vol. 101.
- Whyte, M. K. and Parish, W., 1984, *Urban Life in Contemporary China*, University of Chicago Press.
- Womack, B., 1991, "Transfigured Community: Neo-Traditionalism and Work Unit Socialism in China", *China Quarterly*, No. 126.
- Xiaobo, L and Elizabeth J. Perry, 1997, *Danwei-the changing chinese workplace in historical and comparative perspective*, New York.
- Yang, M., 1989, "Between State and Society: the Construction of Corporateness in a Chinese Socialist Factory", *Australian Journal of Chinese Affairs* No. 22.
- Zucker, L., 1987, "Institutional Theories of Organization", *Ann. Rev. Sociol.*, 13.

作者李汉林系中国社会科学院社会学研究所研究员, 博士  
 李路路系中国人民大学社会学系教授, 博士生  
 责任编辑: 张宛丽