

# 当代中国制度化结构体系下的社会心理特征

王奋宇 李路路

本文试图通过社会学的社会结构研究方法,探讨当代中国社会的制度化结构体系与基本社会心态和社会心理的关系,分析深层制度与深层价值、次级制度与社会心理特征的关系,从而从社会制度结构分析的角度,解释当今我国社会心理变化的特征及其对制度结构的影响。文章认为,社会深层制度与深层价值是导致目前我国社会心理复杂特征的深层原因;改革以来利益格局的变动带来了利益觉醒和社会活力,但原有次级制度规则与市场规则的冲突则导致了一系列的消极社会心理特征与社会不满。社会心理的合理分化与整合应是中国社会结构现代化中的应有之义。

作者:王奋宇,男,1963年出生,国家科委中国科技促进发展研究中心助理研究员。

李路路,男,1954年出生,中国人民大学社会学系副教授。

关于当代中国制度化结构体系的特征及功能,我们在以前的文章中曾作过专门讨论(可参见《社会学研究》1991年第1期,《天津社会科学》和《中国人民大学学报》1990年第6期等)。制度化结构不仅规定了人们的社会地位特征,而且也为社会心理活动的内容和模式提供了基础。按照马克思主义的基本原则,人们的价值观念和心理特征是由他们的存在方式所决定的,而精神层面的模式一旦形成,又势必会对社会的物质生活和社会结构产生各种各样的反作用。本文试图从当代中国的制度化结构体系的特征出发,考察当代中国的基本社会心态和心理特性,以及它的变化与现实社会结构变迁之间的复杂关系。

## 一、深层制度与深层价值

深层制度结构在整个制度化结构体系中属于最基本的制度化规定,它决定了社会关系的根本性质,使特定的社会价值具有一定的历史延续性,因而成为一定社会结构的本质特征和标志,并由此和其它社会结构体系区别开来。我国社会的深层制度结构是以社会主义公有制为基础建立起来的,它的本质性规定是全体社会成员在基本社会地位和根本利益上的一致性。社会深层制度结构的建立,一方面从根本上决定了社会深层价值的基本内涵,另一方面它又无时不受深层价值的影响和制约。

社会深层价值包括两层重要内容,一是与社会根本制度相辅相成的社会意识形态,二是社会在长期进化中逐步积累或沉淀下来的历史传统文化价值。前者为根本制度的确立提供了

思想理论和社会舆论上的根据,后者则为根本制度提供了确立和发展方式的深层社会文化背景。

我国社会深层制度结构与深层价值之间的关系,是导致我国目前的社会心理状况复杂特征的深层原因之一。

### (一) 社会结构与文化价值的理论阐释

关于社会结构与文化价值的关系,大致有这样两个方面:(1)制度化结构的形成与存在,部分地依赖于共同的社会文化价值,需由得到社会普遍承认的文化价值予以合法化,人们通过对文化价值的认同而认同它;或用布劳(Peter M. Blau)的话说:“价值背景是熔铸社会关系形式的中介”,<sup>①</sup>任何脱离或对立社会文化价值的社会结构都不可能真正建立起来或维持下去。(2)制度化结构一旦建立起来,便会通过社会化等手段,内化或强化该结构赖以建立的共同文化价值,同时会对新的文化价值的形成施加新的结构性限制。对于个人或群体来说,无论他们具有何种倾向,处于何种地位,或遵从何种价值观念,他们都要适应这些限制,即使是不情愿的、被迫的或表面的。

总之,制度化结构与文化价值之间是一种相辅相成、相互强化的关系。布劳对此讲的更加透彻:“文化价值使社会秩序以及维持社会秩序的各种安排合法化。合法化导致赞同社会共意,社会共意赋予现存的或期望的社会条件以价值,因而稳定或促进它们。”<sup>②</sup>

### (二) 社会主义深层制度与价值

社会主义深层制度结构的建立,在全社会的范围内,获得了广泛的社会认同与动员能力。其基本手段之一,就是与社会主义深层制度相配套的社会主义文化价值与意识形态。

社会主义的意识形态同时也是社会主义的核心制度性规范。特别是1949年以来,马克思的社会主义理论作为社会的核心价值取向,通过各种途径的社会化过程(如学校教育、思想政治工作、大众宣传等)内化于广大社会成员的心理层次,形成广泛的思维和行为定势,由此,也使社会主义的深层制度结构获得了广泛的社会认同和支持,从根本上解决了深层制度合法性的问题。

必须指出的是,在中国这样一个地广人稀、经济落后、素质相对低下的国家,如果没有这样一种靠强有力的制度保证的统一的意识形态,没有全体成员共同一致的奋斗目标和精神支柱,要想有力地推进经济现代化,几乎是不可想象的。

但是,任何意识形态控制的确立都必定扎根于特定的传统文化土壤中。中国社会主义深层制度是在几千年的封建小农经济社会基础上建立起来的。传统价值的自身生存能力及其对社会发展的无形作用力远远超出了人们想象的程度,它不仅体现在现有某些文化典籍或生活方式当中,而且深深沉积于社会成员的心理底层,影响着人们的思维方式、行为方式乃至整个社会的变迁方式。同样,它也要影响到意识形态在社会价值方面的体现方式。社会主义根本制度的确立将社会成员在地位与根本利益上的一致,以及缩小社会差别作为重要目标。而消除差异、均贫富,正是中国传统农业社会中的典型社会价值之一。几千年官方意识形态所宣扬的

<sup>①</sup> 彼德·布劳:《社会生活中的交换与权力》,华夏出版社1988年版,第305页。

<sup>②</sup> 彼德·布劳:《社会生活中的交换与权力》,华夏出版社1988年版,第293页。

儒家圣人的“不患寡而患不均”的均贫富思想，使人们在心理深处对“均衡”、“平均”有特殊的感情，而对差异难以容忍。

任何一种社会理想在社会心理上的反映都是传统价值观念与占统治地位的意识形态共同作用的结果。从小农社会中走出来的广大社会成员，他们的思想素质和文化素质深刻制约着他们对社会主义理想和意识形态的理解，他们正是带着反对差别、追求平均的传统价值来接受社会主义意识形态宣传教育的。在人们的心理定势中，一切差异都是不合理的，许多人心目中的理想社会就是一个没有差别等级、完全平均分配的社会。

可以说，我们国家建国以来逐步形成和强化的平均主义思想和“大锅饭”的体制，正是社会主义意识形态与传统社会理想之间的界限被模糊，甚至被相互取代的产物。

### （三）深层制度与深层价值下的基本社会心态

从1949年开始的土改运动、农村合作化运动、城市资本主义工商业改造运动，都是消灭不合理社会差别的最初的必要手段。而发展到五十年代末的“大跃进”、“共产风”，可以说是社会主义意识形态和小农经济传统价值观共同造就的社会理想心态的逻辑结果。这一理想对社会发展的作用是巨大的，然而其中的小农经济观念所带来的代价也是巨大的。

尽管那种均贫富、无差别的社会理想远未成为现实，但这种理想却以各种顽强的方式生存下来，并很快获得了对现存各项具体制度的“适应性”。从1949年到改革前的近三十年间，某些具体制度，尤其是经济上的平均主义“大锅饭”制度，并没有消除人们的小农社会理想，而是在许多方面更加加深或纵容了这种理想。

新民主主义革命胜利后，历史和现实都必然地要求社会能够最集中地动员有限的社会资源，全力致力于中国的工业化建设，但由于资源的约束，也必然要求在一定范围内社会资源的差异性分配，即通过建立特定的次级制度结构，保证资源的最大效率利用。这样也势必导致，社会各类成员因其某些特征的差别，而与社会资源产生各种差异性关系。这种差异性也是中国自建国以来就一直存在的一个基本现实。

人们对社会差异的难以容忍，不仅表现在财富分配领域，而且表现在对政治地位、社会声望等各种差异的难以容忍。建国以来的那些导致社会退步或停滞不前的政治运动，大多是以对差异的坚决抵制为起点的。比如“文化大革命”，正是通过政治运动的方式，在各个方面全面抵制社会差异，“无产阶级对资产阶级的全面革命”的口号被作为一面旗帜，不仅在物质财富分配领域要彻底割掉“资本主义尾巴”，而且在政治领域“革官老爷的命”，在知识文化领域“革臭老九的命”，其目标便是消除各种特定社会地位之间的差异性。“文革”的这一特征正好迎合了社会成员们的传统小农社会理想。这种对差异难以容忍的社会心理，不仅反对人们在地位上的差异性，甚至发展到对生活方式差异性的排斥，追求整齐划一的生活方式——同一种服装、同一种语汇、同一种消费、同一种观念。

## 二、次级制度结构下的社会心理特征

次级制度结构是在社会深层制度的基础上产生的，作为深层制度的派生物，其主要功能便是具体规定各种社会资源的集中控制与动员方式，具体规定不同的社会成员与不同资源之间的具体关系方式，以保证深层制度的稳定与发展。

次级制度结构与社会成员的关系则体现在：（1）次级制度结构以资源分配的方式，通过行政分配等手段，分配了各种社会位置于广大社会成员之间，社会成员在这一固定位置上获取次级制度所预先规定好的他所应得的地位报酬，同时也获取他的地位特征的合法性。

（2）次级制度结构在分配地位资源的同时，也规定了各种地位上的社会成员的行为规范。

（3）次级制度结构同时规定了人们地位升移的边界。人们的地位升移要受到身份、单位、行政级别等刚性边界的约束。因此它也规定了社会流动的方式与特征。地位的升移与流动只能在次级制度结构允许的范围内进行。

身份制作为次级制度中最缺少弹性的地位分割制度，具有一定的世袭特征，社会成员的地位升移的最终边界往往就是身份制，而要想通过个人努力改变身份，则只有争取接受中等专业以上的教育。身份制所导致的最突出社会分割是城乡之间的差别。

单位制是次级制度结构中的横向组织化手段。单位的类型与级别标志着该单位与社会资源的关系，也同时规定了单位成员所可能获得的地位资源的范围。

行政制是次级制度结构中社会成员地位结构的纵向划分方式。对于大多数社会成员（如工人、农民）来说，行政级别的晋升要受到身份制的强烈阻隔，因此，大部分情况下，行政级别的晋升一般只能在干部身份群体中进行，工人和农民一般只有首先突破身份制的篱障才有可能得到行政级别升迁。

次级制度的刚性化特征严格限定了不同结构地位中人们的利益满足方式与满足范围，但同时也在无意间限制了人们成就动机的发展程度。而在普遍范围内存在的对差异强烈排拒的社会心理环境，又从反面更加强了这种缺乏积极性的行为特征。因此，社会成员在次级制度差异的刚性限定面前表现为心理上的惰性。

### （一）利益格局与社会心理

我国的改革开放，是以消除人们行为中的惰性，刺激和调动人们的积极性为起点的，而重建社会激励机制的工作，在某种程度上也是重建次级制度结构的过程。在这一过程中，个人利益的重要性和追求利益的合理性得到了广泛的社会赞同。可以说，这是一次人们在心理层次上的利益动机觉醒。

个人利益的觉醒，势必导致人们在行为上追求个人利益的最大化，导致社会心理的分化和复杂多样性，导致社会的价值观、道德观和行为取向等方面的变化。它一方面为社会带来了效率与活力，但也带来了新的矛盾。多数人对某个事物或某项政策的赞成与反对的态度，是依据个人的利益如何最大限度得到保护和扩大为原则的。如何理解人们根本利益的一致与个人具体利益差异和分化的关系，或者说，如何使人们对利益追求的行为在客观上成为刺激活力与效率的有力手段，而不是成为侵蚀社会根本利益的破坏力量？这是我们必须回答的问题。

毋庸讳言，制度结构决定了社会的利益结构，而利益结构又直接决定着人们的社会心理特点和行为特征。利益在人们的行为中具有明显的动力特征。利益格局的变动是社会心理分化的主要原因之一。

次级制度结构对人们的地位和利益的划分，除了具有刚性特征外，还具有多重交叉特征，即次级制度结构对地位和利益的划分不是在同一维度上进行的，而是在身份、单位和行政级别等多重维度上进行的。每一个社会成员个体可能在不同的维度上属于不同的社会群体。社会成员的个人利益也会受这种多重分割的影响，呈现出多样性和复杂性。利益群体的界限变

动的尺度和依据是利益本身。

从理论上讲，现代社会学认为，地位的相互交叉与异质性，是现代社会的社会整合的基本特征。地位交叉与地位之间高度的交往频率或流动频率，可以避免因不平等而出现的社会冲突。布劳将这些地位之间的交叉特征比喻为“相交的圆”。<sup>①</sup>分析中国社会结构，也可以发现次级制度结构规定了社会成员相互交叉重叠的地位特征，个人在身份、单位、行政级别等方面分属于不同的群体，这一特点并不是理想的现代社会结构的全部内容，它缺乏地位交叉性当中的一个应有之义——地位之间的流动性。

地位之间的社会流动对于社会整合与发展是必不可少的条件，合理的流动可以避免地位界限的刚性和僵死，缓冲或消弭因地位界限的隔绝而导致的社会冲突。同时，地位之间的向上社会流动作为一种对社会成员的成就与成功的报酬，它可以激励社会的活力。但是，在一个地位界限具有刚性特征，地位之间难以流动的社会结构中，对地位之间矛盾的调节“如果没有足够的报酬补偿它的成员们能够在一个集体——他们不能移出该集体而进入另一个集体——中所作的贡献，那么内部的调节就是唯一可能的调节”，<sup>②</sup>而内部调节则可能使问题变得恶化，使矛盾更加激化。

## （二）改革以来社会心理的主要特征

改革开放以来，随着利益格局的变化，社会心理的变化特征也反映了我国社会结构中存在的问题。以下将就有关实证调查的资料对改革以来的社会心理特征稍加展开描述。

### 1. 经济利益动机导向

改革开放以来，过去在意识形态的层次上抵制和批判个人利益合理性的状况，受到了人们追求经济利益的动机和行为的强烈冲击。社会再也不是过去那种怕谈“金钱”、“致富”的样子了，而是以“万元户”、“致富能手”等称号来激励人们追求经济地位的成就。

人们对改革以来的社会变化给予了积极的评价，根据国家科委研究中心1991年的调查，人们对社会变化各方面的评价都较高，尤其是“市场供应”、“国际地位”和“挣钱机会”三项，感到比过去变好的都在60.0%以上，同时有85.2%的人认为改革以来个人的生活水平有提高。由此可见，人们对改革以来在社会生活和个人生活方面发生的好的转变是完全能够感受到的。但是，在同一次调查中，当要求被调查对象对自己的个人经济状况进行评价时，只有2.7%的人表示“很满意”，却有10.1%的人表示“很不满意”，28.1%的人表示“不太满意”，不满意的比例达38.2%。

在我们以往的多次调查中也发现，人们对个人经济地位的评价一直持消极态度。我们在1988年所做的北京市群体调查中，竟有80%以上的党政机关干部和专业人员对目前的自身经济地位表示不满意。

人们对自身经济地位的强烈不满，与人们对改革的积极评价几乎是同样醒目地存在着。我们必须解释为什么尽管改革已给多数人带来了经济利益，人们也感受到了这些好的变化，但人们仍有较强烈的经济利益不满？人们趋向于经济利益观念转变与社会的次级制度结构具有怎样的关系？这种关系又导致了怎样的社会心理后果？

<sup>①</sup> 彼德·布劳：《社会生活中的交换与权力》，华夏出版社1988年版，第326页。

<sup>②</sup> 彼德·布劳：《社会生活中的交换与权力》，华夏出版社1988年版。

## 2. 社会流动的愿望与指向

我国社会成员的职业与工作单位,一般是在社会成员参加工作时经分配固定下来的,一般只有通过组织调动的方式才能改变。在这种情况下,次级制度的组织方式不可能适应社会成员的自由流动,因此实际流动率是很低的。国家科委研究中心在1991年进行的生活质量研究中经调查发现,我国城市居民从未调动过工作的占42.4%,只调动过一次工作的占32.7%。如此低的工作调动率,带来的是人们对“工作调动难”的怨言。在同一次调查中发现,人们对十项个人权益的评价中,最不满意的內容就是调动工作。对此表示不满的占43.4%,表示满意的只占17.6%。

根据我们在1988年对北京市五个职业群体的调查表明,希望改换现职业或现工作单位的人占的比例相当高(见表1)。

表1 北京市五个职业群体的流动愿望 (%)

	改 换 职 业		改 换 工 作 单 位	
	想	不想	想	不想
党政机关干部	50.1	49.9	47.6	52.4
专业人员	37.6	62.1	34.1	62.8
企业领导干部	20.1	79.9	16.2	83.8
企业一般干部	35.1	64.9	30.2	69.6
工人	48.1	51.9	—	—

从表1中可以看出,除了企业领导干部(企业厂长、经理)群体流动愿望较低外,其他四个群体的流动愿望都超过30%,而其中尤以党政机关干部和工人两个群体的愿望为高,有半数左右的人希望改换现职业或现工作单位。那么是什么原因促成如此高的流动愿望呢?我们又设计了7种可能的原因(包括“经济收入”、“福利待遇”、“专业对口”、“兴趣”、“作用发挥”、“权力”、“社会地位”等)要求调查对象选择回答,结果从总体上看,占前3位的原因是现职业经济收入低、福利待遇差、社会地位低3项,但各群体之间又有些差异,党政机关干部、专业人员和企业一般干部将收入低的原因放在第一位,而在工人看来,自己流动的主要原因是福利待遇方面的原因,第二位是收入的原因,最特殊的是企业领导干部群体,他们改换职业的主要原因是非经济的原因——社会地位,其次才是经济收入的原因。

另外,对于那些希望改换工作单位的人来说,从他们所希望去的工作单位类型选择上,也可以看出人们流动的原因和指向。我们设计了8种单位类型,调查结果显示,五个群体都将“合资或外资企业”选择为最希望去的工作单位类型,另外民办公司和官办公司也具有较大的吸引力。可见经济动机是左右人们的选择的一个主要因素。

合理而开放的社会流动机制的意义,在于它自然生成了社会成员积极向上的引导激励机制,而地位的凝固分割则导致人们在单位内部工作不安心,以各种非制度化的不正当手段实现流动,并由此导致各种消极的社会心理反映。

## 3. 地位升移规则与社会不满

地位的凝固化使地位之间的流动渠道变得十分狭窄,在这一“瓶颈”中,地位升移的规则便显得十分重要。在此以行政级别的晋升为例,

国家科委研究中心在1991年的调查中,要求人们对自己工作的11个方面进行满意度评价,结果发现人们最为不满的便是“晋升机会”,不满比例达41.0%。对于干部身份群体来说,行政级别的晋升是他们地位升移的最主要表现之一,我们认为,人们对行政级别晋升所表现出的不满,并不仅仅是由于行政级别之间的地位凝固分割或流动机会的绝对缺乏所导致的,而是有更深层的原因。

表2是1988年我们对北京4个干部群体的调查结果。对今后几年自己行政级别的变化情况,每个群体都主要表现为“不知道”。

表2 北京市四个干部群体对未来几年自己行政级别的预期 (%)

	提高	不变	降低	不知道
党政机关干部	8.3	24.8	2.4	64.6
专业人员	4.7	32.2	5.2	57.3
企业领导干部	2.1	36.2	4.3	57.4
企业一般干部	4.3	21.6	4.3	69.8

我们又针对该问题专门对党政机关干部进行了抽样调查,当我们问卷中问道:“您认为您在职务升迁上,能否把握自己的前程?”时,竟有90.3%的人回答“不能”。这个结果令人吃惊,但却是事实。

为什么会有那么多人感到不能把握自己的前程呢?为了印证我们的假设,我们在后面又设计了这样一个问题:“有人说,目前干部升级制度没有固定而明确的标准和规则,您的意见怎样”,结果表示赞同的比例达76.1%,另外还有16.6%的人表示“说不好”。

看来,晋升的标准与规则是一个主要的问题。我们设计了7种可能影响晋升的因素,要求每人选出3项最重要的,结果“善于处理与领导的关系”被认为是决定一个人晋升的最重要因素,“个人能力”只排在第2位,“家庭背景”排在第3位。而标志一个人的知识和技能水平的受教育程度——“学历”,却被认为是最不重要的因素,其位次甚至远远低于“家庭背景”、“运气”等超个人能力的因素,“长期勤恳工作”的重要程度也只排在倒数第2的位次上。

这种晋升制度导致的直接不良后果就是,社会成员在追求行政级别升迁的过程中,有相当一部分是通过对社会发展有弊无益的非制度化手段(如与领导的关系、家庭背景、社会关系等)达到晋升目的的,而真正导向行政体制合理化、导向个人行为朝向提高个人知识和业务能力、长期勤恳工作的因素却显得微不足道。

#### 4. 规则冲突与社会心理消极特征

个人地位的升移与流动受次级制度结构的约束,并引起一定范围的社会不满。这些社会不满如果得不到及时消解,则会积留下来,并引发其他的消极社会心理活动。

1979年开始的改革是在原有次级制度结构的框架内展开的,它试图通过建立市场经济秩序以调动劳动者的积极性,即引入市场规则并将其与原有次级制度规则相耦合。但市场规则与原有的次级制度规则之间存在着现实矛盾。

一方面两种规则对社会成员的行为提出了不同的要求。次级制度规则要求社会成员具有固定的地位和利益范围,是不易变动的,而市场规则则要求以市场的价值规律分配利益,地位的获取与丧失是在机会均等的条件下公平竞争的结果,因此地位间具有易变动性。另一方

面，在这两种规则下形成了两种不同的地位类型，一种是受到次级制度结构直接约束的地位类型，如党政干部、专业人员、国营企业干部、工人等；另一类型是在市场规则的作用下形成的新的地位类型，如个体户、私营、合资或独资企业中的从业人员、新兴服务业人员等。这两种地位类型的社会成员，其利益来源和利益获取的规则是不相同的。由此，社会成员所具有的同样的利益追求在不同规则的作用下，产生了不同的利益分配格局。

次级制度的地位利益分配规则与市场规则之间的冲突，导致产生了一些消极的社会心理现象，主要表现为两大特征：

### (1) 相对剥夺感严重

在次级制度结构下，个人应得的利益是划定了的，缺乏自主性。在这种情况下，任何一种其他地位类型的相对多得或自己的相对少得，都会引起相对剥夺的感受，觉得自己吃了亏，受了损失。

1988年我们曾对北京市的党政机关干部、企业干部、专业技术人员3个群体进行调查，几乎所有群体都认为自己与其他群体相比地位是低的（参见表3），被认为是“最富”的个体经营者也会认为，自己尽管经济收入多些，但是没有住房、医疗、退休等福利或保障，要担当更大的风险或心理压力，再加上个体经营者比其他某些群体的声望地位要低得多，因此，他们也会觉得自己“亏了”，那么到底是谁“赚了”呢？或者说，社会上得到实惠最多的又是谁呢？在回答这一问题时，几乎所有的群体都会指向其他群体，并且认为自己得到的实惠很少（参见表4）。

表3 北京市3个群体对自己与他人的经济地位的比较评价 (%)

	与工人相比		与个体经营者相比		与企业干部相比	
	过低	过高	过低	过高	过低	过高
党政干部	81.0	2.7	95.7	1.1	92.2	1.8
企业干部	64.7	1.3	99.3	0.0	—	—
专业人员	73.5	2.6	97.4	0.2	82.	0.5

表4 北京市3个群体对各职业群体得实惠状况的评价 (%)

	1	2	3	4	5	6	7
党政干部	1.6	32.1	2.2	7.1	45.1	92.9	8.7
企业干部	28.1	12.4	2.7	3.3	43.8	90.9	8.5
专业人员	21.6	25.5	1.4	6.3	33.5	93.7	6.9

注：①表格上方阿拉伯数字分别表示：1 党政机关干部；2 企业干部；3 教学、科研与专业人员；4 工人；5 农民；6 个体经营者与民办公司人员；7 其他。

②因可选择两项，故各项选择之和大于 100%。

表4中党政干部和专业人员都认为本群体是改革以来得到实惠最少的群体，而企业干部也认为自己所得实惠要远远低于个体经营者、农民和党政机关干部。同时还可以发现，两个



被认为得到实惠最多的群体——“个体经营者”和“农民”实际上与前3个群体的最大区别就在于，这是由两种制度规则产生的两种地位类型，前者是市场规则分配利益的，而后着则是次级制度规则分配利益。因此，这两种地位类型之间的相对剥夺感也最强。

如果我们再换一个角度，看一下人们对自己的贡献与自己的地位之间的相称性的评价，同样可以得出相对剥夺感的结论。1988年我们进行的北京调查可以提供这方面的情况（参见表5）。

表5 北京市4个群体对自身经济地位与贡献比较的评价 (%)

	经济地位过低	相称	过高
党政机关干部	82.0	17.1	0.9
专业人员	82.5	15.9	0.5
企业领导干部	52.4	46.9	0.7
企业一般干部	55.7	42.7	1.3

从表5中可知，党政机关干部和专业人员中有80%以上的人认为自己的经济地位与自己的贡献相比显得过低。企业领导干部和企业一般干部认为过低的比率低一些，但仍超过了半数。

如果让各个群体再评价一下各个职业群体的贡献，则结果就更清楚了（参见表6）。各个群体，除了企业一般干部，均认为本群体在改革开放中起的作用最大，贡献最大。将该表与表5联系起来看，可明显看出各群体通过对利益与贡献的比较，更加深了相对剥夺的感受。

表6 北京市4个群体对各职业群体贡献的评价 (%)

	1	2	3	4	5	6	7
党政机关干部	37.2	13.0	23.6	2.4	10.6	9.1	4.1
专业人员	24.4	6.4	40.8	2.9	7.2	8.8	3.7
企业领导干部	16.6	27.6	27.1	22.8	4.8	2.8	2.1
企业一般干部	12.4	16.4	31.5	17.7	7.0	11.0	3.2

注：表格上方阿拉伯数字分别表示：1 党政机关干部；2 企业干部；3 教学、科研与专业人员；4 工人；5 农民；6 个体经营者与民办公司人员；7 其他。

### (2) 相互攀比心理与不满的指向

不同地位类型中的社会成员的利益来源和获取方式各不相同，完全打破了过去那种单一的由次级制度结构分配地位的格局。而所有社会成员都不愿放弃既已得到的稳定的利益来源和获取方式，同时对其他群体的利益多得感到不满，要求不断制造和产生出新的利益来源满足自己，这样下去的结果必然是各群体之间的相互攀比，以及政策对待这些攀比的“轮流安抚”。

个体在挫折之后的心理和行为反应主要取决于个体对导致自己失败原因的归结。一个社会如果它提供成员通过自主性努力达到成功的机会越多，那么那些失败者从理性上越有可能将原因归结为自身，并更加努力，如果一个社会对个人的自主性努力附加的限制越多，或对个体的努力给予不公平的报赏，那么，那些即使尽了最大努力仍未成功的个体便会将怨气发

到社会身上，并会产生攻击性心理或行为，而那些并未做多少努力却获得成功的个体便会成为社会惰性的第一大根源。

分别获得两种不同利益类型的人都有较强的不满和相对剥夺感。但在这种挫折感面前，他们又都很难自主地改变自己的利益来源和获取方式，两种规则的冲突以及由此导致的观念冲突，再加上次级制度结构的硬约束，就成为他们产生消极心理的重要原因。他们对不满的归因多是指向具体的制度结构甚或指向政府，并时而威胁到社会的稳定。

### （三）社会心理的分化与整合

改革后利益格局的变化带来了人们利益动机的觉醒，从一般的意义上说，这是一种社会进步的标志。没有利益动机的觉醒就不可能有商品经济的真正发展。

但是，更加重要的是，必须慎重考察利益的格局到底是如何分化的，人们的利益动机是怎样体现出来的，又是怎样实现的。如果冷静地思考一下这些问题，就不难发现，改革后所出现的利益格局变化并不是尽然合理的。利益格局的变化必须使代表各种利益的社会成员以更加合理的制度化结构组织起来，为了他们的共同利益——同时也是社会发展的目标进行共同的积极努力。这一条件要求社会不断优化自身的次级制度结构，实现各种社会资源的最佳合理配置。然而，在这方面却不尽人意。

#### 1. 社会心理的不规则分化

社会心理的不规则分化是目前的利益格局分化现状与社会次级制度结构共同作用的结果。一方面，利益格局的分化刺激人们普遍希望自己的利益能够得到保护并扩大，并为此目的进行行为上的努力；另一方面，经济利益的扩充动机受到了原有次级制度结构的掣肘与制约，人们很难在不受次级制度约束的情况下为满足利益动机而努力。于是，利益动机在次级制度结构的刚性束缚下发生了扭曲，并以扭曲的方式表现出来。人们是通过想方设法地摆脱次级制度约束的方式来满足动机的，而一旦摆脱了次级制度的约束，在行为上便会立即表现出无规则化——如大量的“寻租行为”以及各种营私舞弊行为。

不规则分化的突出表现便是社会不仅缺乏促进自身进一步分化与进步的普遍主义价值，而且缺乏促进群体团结与凝聚的特殊主义价值。<sup>①</sup>人们的地位构成都是经次级制度结构多重交叉分割的结果，人们的态度与感受不仅要受到他自身的自然属性和社会环境以及过去经验的影响，而且还要受到身份制、单位制、行政制等多层次的分割。因此，在每一个单维度上都包含着其他的多维度的划分。

#### 2. 道德观念问题

社会的道德观念属于社会深层价值的范畴。但是，每一种道德观的建立与变迁又都植根于具体的社会生活中。人们具有怎样的道德观，往往反映着一个社会的现实结构状况。

许多人不适应变迁社会中的道德观念的蜕变，认为这是“道德的沦丧”。我们认为，旧道德观的沦丧本身是不能证明旧道德观的合理性的，更为关键的问题是如何建立起新的道德观，如何以合理的制度结构去激励和引导人们的理性行为，并从这一有效的制度结构中“孵化”出新型的道德观。

1991年国家科委研究中心的调查表明，有44.6%的人同意“从本质上讲，人与人之间的

<sup>①</sup> 关于“普遍主义价值”、“特殊主义价值”这两个概念的论述，请参见彼德·布劳：《社会生活中的交换与权力》一书第十、第十一章的有关内容。

关系是交换关系”的说法，有57.0%的人同意“人的本性是自私的”说法，有42.8%的人同意“现在最大的追求是挣更多的钱”的说法。这些数字也许可以说明观念的变迁之巨，但却不能说明社会对道德的彻底背弃。就是这次调查的同一个题目的结果还显示，有61.9%的人同意“这个世界上绝大多数人还是乐于助人的”说法，有69.0%的人同意“人生的目的就在于贡献”的说法，有64.0%的人认为“人应当对自己的将来作周密的计划”，还有76.2%的人同意“只要自己认为自己对，就应当坚持”的说法。由此，我们不能不承认中国市民的道德观是越来越趋于理性化的，对于“助人”、“贡献人生”、“具有主见”、“计划将来”等都具有积极的态度。只不过这种积极的人生态度与追求经济利益的价值观结合在了一起。剩下的问题便是如何从制度、规范的层次去引导、激励这种积极、理性的道德观，并使之逐步达到规范行为的程度。

### 3. 分化与整合

没有社会心理的分化就谈不上整合问题，而整合又必须是对合理分化的整合。目前的社会心理缺乏一种统一的价值目标的有效整合，因此，亟需通过调整人们的利益来源和获取方式，进而理顺利益动机与满足方式的关系，从而将零乱的社会心理分化状态整合在一个统一的价值目标下。这种分化与整合应当在三个层次上进行：（1）在个体层次上形成个人利益动机的合理分化，以及个人利益动机与社会价值目标的整合；（2）在群体层次上形成群体利益动机的整合；（3）在社会层次上形成各种群体利益与社会目标的整合。

要达到这三个层次上的分化与整合，必须具备这样几个条件：（1）确立全社会统一的价值目标，并通过意识形态的宣传和教育工作，达到社会共同价值的内化；（2）解决原有次级制度结构与改革和发展当中新出现的制度规范之间的矛盾。这包括，一方面调整或改变次级制度中对人的地位规定刚性分割、难以流动的状况，另一方面及时以新的合理的、完善的制度规范充实次级制度结构，使之真正成为既能规范人们的利益获取方式，又能激励人们积极向上的合理动机的制度结构；（3）在尽可能广泛的领域内建立公平手段获取利益满足，对于采取非制度化手段牟利的行为采取强硬的制度制裁，确保社会成员在公平的环境中进行竞争。

社会的利益格局和社会心理格局是扎根于社会结构中的，因此，解决利益与社会心理的问题必须着眼于社会结构的优化，而其中最为首要和困难者还是社会的次级制度结构的改革。

责任编辑：张宛丽