

# 反常分配关系的社会心理研究

杨 胜 坤

分配关系是最基本、最重要的社会关系之一，它直接制约着每一个人的切身利益，直接表现着个人或阶层的社会地位。在目前我国现实生活中，分配关系比其它任何关系都更加引起各社会阶层普遍、持久、高度的关注，因而分配关系上的社会心理也就比其他方面的社会心理具有更大的影响力和影响范围。分配关系上的社会心理研究无论在理论上还是在实践上均具有十分重要的意义。

1986年，我们在贵州全省范围内进行了一次大规模的随机抽样调查，分配关系上的社会心理正是此次调查研究的内容之一。在探索研究的座谈会和个别交谈中，我们发现分配关系是人们特别关心的问题。人们对分配关系的议论存在着两种共同倾向：第一，这种议论多以反常的分配关系为话题；第二，议论者多使用“我们”、“他们”等词语，语言中的感情色彩很浓，流露出明显而且强烈的团体情绪、团体心理。根据探索研究的结果，我们把分配关系上的社会心理列入研究内容，并决定主要研究人们对反常分配关系的评价。

所谓反常的分配关系，就是偏离了分配原则的分配关系。我国实行按劳分配的原则，这条原则实行得如何直接关系到社会主义优越性的发挥。为了使这条原则得以完善实行，几十年来，人们作出了种种努力，但实际分配偏离分配原则的现象仍然存在，它表现为两种形态：其一是多劳少得；其二是少劳多得或不劳而获。从本质上看（从社会的根本利益上看），这两种偏离的性质是相同的：它们都违反了社会主义的分配原则，都是反常的分配关系。但从个人之间或阶层之间的关系上看，二者的性质又正好相反：多劳少得是自己受损、他人受益，少劳多得或不劳而获是自己受益、他人受损。根据这种相反的性质，我们将损人利己的少劳多得或不劳而获称为左偏离，将多劳少得称为右偏离。提出左偏离和右偏离这两个词语的目的在于量化社会心理，以便进行定量分析。本文的研究立足于评价主体对于评价对象的左偏离评价和右偏离评价。这两种评价是最基本的变量，一切重要结论均从这两个变量的测量结果引出。这两个变量的量表值如下：

表 1 两种偏离评价的量表值

评 价	很 严 重	较 严 重	中 等	较 轻 微	很 轻 微
右 偏 离 评 价	5	4	3	2	1
左 偏 离 评 价	-5	-4	-3	-2	-1

所谓评价主体就是我们的调查对象。我们在问卷中提出问题，让调查对象对若干团体中的多劳少得和不劳而获的严重程度分析进行评价。评价主体为下述 8 个团体：1. 全民所有制独立核算工业企业工人（简称为“全民工人”）；2. 集体所有制企业职工（简称“集体工人”）；

3.农民；4.营业员和服务员（简称为营业员）；5.高中生；6.工程技术人员等专业知识分子（简称为“知识分子”）；7.行政干部；8.高校学生。上述八个团体各有一组独立的随机样本。八个团体的有效样本总数约4000份。评价对象为下述4个团体：1.工人；2.农民；3.专业知识分子；4.行政干部。本文所研究的就是8个评价主体对4个评价对象的右偏离评价和左偏离评价。

### 一、分配关系上的社会心理基本倾向

现实生活中的分配关系是错综复杂的。与这种现实相对应，分配关系上的社会心理也必然是错综复杂的。在这里从事社会心理研究，第一步的任务是从错综复杂的心理反应中把基本倾向揭示出来。我们有8个评价主体对4个评价对象的（8×4）32项评价。基本倾向就是32项评价中最强烈的倾向。由于篇幅不允许我们将32项评价全部展示出来，所以下面只介绍一项评价，这一项评价的介绍和分析大体说明了我们的计量手段和引出结论的根据。

**表 2 全民工人对工人的评价**

左 偏 离 评 价	右 偏 离 评 价				
	5	4	3	2	1
-5	6	1	1	3	8
-4	1	16	2	6	1
-3	2	10	77	16	21
-2	14	45	16	49	25
-1	124	127	35	96	216
	均值 1.16			样本 918	

在表2中，评价主体是全民所有制独立核算工业企业中的工人，评价对象是工人。从评价主体和对象的关系中，可以看出表2具有自我评价的成份。在表2的左上角，第一个数字为6。它表示918份样本中，有6人认为工人中的右偏离和左偏离都很严重。这6人强调的是分配关系上工人内部的分化。由于此项研究的着眼点不是各团体内部的关系，而是各团体之间的关系，因而这6人的观点在我们的研究中被省略，他们的观点对社会心理的基本倾向不发生影响。这6名工人的观点综合量表值为 $6 \times (5 - 5) = 0$ 。如果在表2中从左上角至右下角划一条斜线，这条斜线所贯穿的5个数字都不影响我们的结论。在表2中，最关键的数字在左下角和右上角。左下角的124人强调工人的右偏离很严重并且左偏离很轻微，而右上角8人的评价则正好相反。在刚才我们所划那条斜线的下方，一共有470人，斜线上方一共有84人。斜线之下的470人强调工人的右偏离严重，斜线之上的84人强调工人的左偏离严重。将每一评价的量值总和起来，然后除以样本数918，便得到均值1.16。这个均值所代表的是团体评价。表2的均值是正数，它说明全民所有制独立核算的工业企业工人认为：工人在分配关系中处于多劳少得的地位。这个地位当然不是指个体地位，而是指团体地位。

从上面的介绍可以看出，本文主要从均值引出结论，而均值又是所有样本的右偏离评价和左偏离评价的综合结果。

表3的32个均值的正负性质将分配关系上社会心理的基本倾向十分明显地呈现在我们眼

前。此基本倾向可表述如下：8个评价主体一致（有两个均值例外）公认，在4个评价对象中，行政干部与另外三个评价对象在分配关系上处于对立地位：行政干部当中少劳多得和不劳而获的现象严重，而其他三个团体则是多劳少得的现象严重。这个基本倾向表明在分配关系中干部形象不佳，这种心理倾向是一个异常严重的社会问题。它的严重性在于：我们希望干部在广大人民群众心目中树立起良好的形象，而上述心理倾向说明这一社会期待已经落空。

表3 32个均值的正负性质

评价主体	评价对象			
	工人	农民	知识分子	行政干部
全民工人	+	+	-	-
集体工人	+	+	+	-
农民	+	+	+	-
营业员	+	+	+	-
高中生	+	+	+	-
知识分子	+	+	+	-
行政干部	+	+	+	+
高校学生	+	+	+	-

我们知道，许多干部废寝忘食、不辞劳苦地工作，而收入并不高，一些群众对干部的不满情绪确是出于狭隘意识，但是，我们在调查中发现，认为干部左偏离严重的群众多数是出于正当的理由：

第一，多吃多占。在某些社区或单位，财务制度不健全，出现干部占用公款的现象。例如有的农村干部占用乡镇企业的资金和违反计划生育政策的罚款等。

第二，群众有事相求，便要从中取利。

第三，光拿钱不干事。有的区乡干部一年有八、九个月在经营自家的田地，但每月照样拿工资。这种光拿钱不干事的现象在城市也存在。

第四，特权现象。有位工人说，第一次买国库券时，他们班的工人听说国家有困难，大家都省吃俭用，每一个都超额认购了国库券。但后来看到新修的小别墅富丽堂皇，进口的小轿车越来越多，频繁更新升格，而他们仍旧缺住房，上班挤不上公共汽车晚到要罚款扣奖金，觉得不公平，很灰心。

第五，机构臃肿，几个人甚至十几个、几十个人干一个人的事，有位青年学生说，少劳多得和不劳而获这两个概念不够用，还要加一个损劳而获。有的机关和干部就是只起损坏社会劳动的作用。干一件事有时要盖几十个公章，身体好的跑出病，身体差的跑掉命。

第六，在住房分配、调资升级、就业安排、学生毕业分配、职称评定等直接涉及群众利益、直接表现分配关系的工作中，不正之风伤害了干部在群众心目中的形象，群众对此的反映也较强烈。

影响干部形象的因素当然不止上述6个方面，但仅此6个方面已能大体说明问题的性质。不难明白，干部形象直接关系到我们事业的发展，而干部在分配关系中的形象又是干部整体形象的重要内容，因此，分配关系上社会心理的基本倾向具有深刻的社会意义。本文中的8个评价主体分布在城市和农村，包括工、农、商、学各方面。而不论在城市还是在农村，工、农、商、学各方面均出现了分配关系中干部形象不佳的问题，这大概很难找到什么

借口来否认问题的严重性。我们只有正视现实，否则找不到出路。

## 二、分配关系上的团体心理

综观人类的全部历史，除了原始公社外，其他社会都是由各种不同的利益团体所组成，都是诸多利益团体的综合体。社会主义制度优越性的表现之一是有效地实现了各人民团体根本利益的一致。但是，至今为止，根本利益的一致并未完全消除团体利益的分立，多种团体利益的分立以及各团体之间在活动方式、社会职能等等方面的差异正是分配关系上的团体心理赖以存在的根据。在分配关系上，面对同一个评价对象，不同的团体会作出不同的评价，这些评价差异有的并不显著，而有的十分明显。其中十分显著的评价差异所反映出来的心理特质就是分配关系上的团体心理。在社会心理学中，团体心理这一概念有时被界定为团体成员中典型的、突出的心理特质。所谓典型的、突出的心理特质就是与别的团体有显著差异的心理特质。本文对团体心理所下的操作定义为“各团体同项评价的组均值在F检验的0.01显著水平上的最大差异所反映出来的心理特质”。这个操作定义把团体心理这一概念的范围限定得很窄。我们缩小研究范围的目的在于抓住分配关系上主要的团体心理，以便揭示出其中的规律性。

团体心理研究首先要测量同一社会刺激前提下各主体的心理反应差异。在这种测量中，由于刺激是同一的，所以反应的差异被归因为各主体之间的差异，被归因为团体利益的分立。表4分别介绍了每一评价对象上各评价主体的组均值，并在0.01显著水平上对组均值之间的差异进行了F检验。每次检验的假设如下：

研究假设：8个组均值中至少有2个组均值之间具有显著的差异

虚无假设：8个组均值没有显著差异

否定域： $F > F_{0.01} = 2.64$

从表4已经看到，每一次实得的F值都远远大于期待值2.64，甚至大于0.001显著水平上的期待值。事实上，每一次检验中的8个组均值远远不止2个组均值有显著的差异。组均值之间的差异多而且差异大这两个统计分析结果说明某些社会团体在分配关系上的心理冲突或意见分歧很大，已经出现心理上的裂迹。研究团体心理的目的之一是协调、整合各团体之间的关系，社会主义事业也要求各团体之间亲密合作。因此我们在改革中应当采取有效措施缩小和消除已经出现的裂迹。

当我们以工人为评价对象时，全民工人作出的评价最高(组均值最大，为1.16)，农民作出的评价最低(组均值为0.34)。这两个组均值之间的差异是同项评价中的最大差异。根据操作定义，这最大差异所反映出来的心理特质就是团体心理。全民工人的团体心理表现为特别强调工人在分配关系中的右偏离，而农民的团体心理则认为工人在分配关系中的右偏离是微不足道的。以农民、知识分子和行政干部为评价对象时的情况，请读者参照上面的解释阅读。

表4说明，当我们以工人和农民作为评价对象时，各评价主体之间不发生心理对立，未出现心理裂迹，各组均值都是正数，它们的差异只是数量上的差异。分配关系上的心理对立，心理裂迹主要发生在以知识分子和行政干部为评价对象时。

当我们以专业知识分子为评价对象时，全民工人表现出了强烈的团体情绪、团体心情。其他的7个组均值全部是正数，只有全民工人的组均值是负数。这说明全民工人对专业知识

表 4

各评价对象的组均值差异的 F 检验

评价主体	以工人为评价对象			以农民为评价对象			以知识分子为评价对象			以行政干部为评价对象		
	样本	分值和	组均值	样本	分值和	组均值	样本	分值和	组均值	样本	分值和	组均值
全民工人	918	1062	1.16	859	508	0.59	870	-215	-0.25	878	-741	-0.84
集体工人	409	328	0.80	384	197	0.51	386	43	0.11	388	-191	-0.49
农民	733	251	0.34	741	420	0.57	718	63	0.09	718	-144	-0.20
营业员	143	94	0.66	135	75	0.56	135	30	0.22	135	-66	-0.49
高中生	522	327	0.63	518	453	0.88	517	215	0.42	519	-311	-0.60
知识分子	158	104	0.66	156	80	0.51	159	154	0.97	159	-126	-0.79
行政干部	214	175	0.82	206	156	0.76	211	35	0.17	213	11	0.05
高校学生	829	584	0.70	827	843	1.20	828	937	1.13	822	-1029	-1.24
合计	3926	2925	0.75	3826	2732		3824	1262	0.33	3842	-2597	-0.68
F 检验	F=17.07			F=8.35			F=54.25			F=26.12		

分子中少劳多得、不劳而获现象很反感。与全民工人的团体心理相反，高校学生的团体心理特别强调专业知识分子的待遇低。他们看到那些有真才实学、有贡献的专业知识分子的待遇并不比普通工人高，更是低于行政领导的待遇，因而强调知识分子的左偏离。

从表 4 可以看到，分配关系上的心理对立主要发生在全民工人、高校学生、行政干部这 3 个评价主体之间。第一个重要的事实表现为团体心理的每一次对立都与高校学生有关。在每一次对立中，高校学生都扮演了重要角色，这个角色的名称可以叫做“社会心理基本倾向的代表”，在每一次对立中，高校学生都是站在社会心理基本倾向的立场上与其他团体心理相对立。在本文的研究范围内，社会心理基本倾向等于高校学生团体心理的减量；高校学生的团心理等于强化了的社会心理基本倾向；与高校学生团体心理的对立实质上是与社会心理基本倾向的对立。上述公式可视为分配关系上的团体心理研究的一个结论，也可视为其他有关研究的一个理论假设。它很可能是一个认识社会的简炼工具。

在表 4 中，除农民而外，不论我们以哪一个团体作为评价对象，都是评价对象的邻近下层团体作出的评价最低，我们把这称为“邻层效应”。众所周知，在客观事实上，凡是有阶或层的地方都有阶序（或层序）。但目前我们的概念体系中只有阶层，没有阶序。而没有阶序概念，就不能确定哪些是邻近的社会阶层，就难以描述社会结构。阶序的排列是一项复杂的工作，本文出于应急，不得不在我们的考察范围内对阶序作一粗略描述。如果要从社会心理学角度研究阶序，笔者认为可以将社会流动意向作为阶序排列的一个标准。在社会流动中，人们力求向上流动，力免向下流动。这种社会流动意向在本文的研究范围内表现为工人、知识分子和行政干部都不愿流入农民阶层，据此我们将农民排列在第四层（最低层）。工人愿意流入知识分子和行政干部两阶层，据此将工人排列在第三层。知识分子的高级职称仅相当于行政干部的地厅级，高校学生要毕业后才能择优提拔为行政领导，据此将行政干部排列在第一层。最后我们将高校学生理解为预备性的专业知识分子，并将高校学生与专业知识分子合并，排列在第二层。其他团体与分配关系上团体心理的邻层效应无关，不再排列他们的阶序。阶序确定之后，邻层效应便呈现出来了：当我们以第一层为评价对象时，第二层的评价最低；当我们以第二层为评价对象时，第三层评价最低，当我们以第三层为评价对象时，第四层评价最低。（当我们以第四层为评价对象时，由于农民处于最低层，所以谁的评

价最低已被排斥在邻层效应的解释范围之外)。

邻层效应当然不是偶然的巧合，它是社会各阶层相互关系中的某种规律的表现。在分配关系中，某个社会团体中的少劳多得或不劳而获现象使其他社会团体的利益受到伤害，由于邻近阶层之间具有较多的直接交往，具有较为直接的利害关系，邻近下层的受害较为直接等，因而下层对邻近上层的弊病较敏感，较难容忍，心理反应较强。

据此推断，邻层效应可能不仅存在于分配关系的团体心理中，它在其他方面也可能存在着。知识分子在以往几十年所遇到的种种不幸可能多与邻层效应有关。知识分子处在阶序结构中最敏感、最微妙的层次上。当它对上层中的弊病表现出不满情绪时，其上层拥有强力的反馈手段；当它面临来自下面的不满情绪时，自己却又束手无策。在“风调雨顺”的年代，这个阶层确有自己的乐趣；但在社会压力增大，社会矛盾尖锐时，倒霉的首先是这个阶层。邻层效应的社会意义最集中地表现在知识分子问题上。这里是一个很有开发研究价值的领域。

作者工作单位：贵州省社会科学院社会学研究所

责任编辑：严立贤

## 武汉社会学室易名社会学所

最近，武汉社会科学院进行机构调整，院属各研究室均改称研究所，该院所属社会学研究室已易名为社会学研究所。

(武社)