

控制与合法化*

——中国私营企业建立党组织的机制分析

朱 斌 苗大雷 王修晓

提要:为更好发挥非公经济的作用,党和政府近年来大力推进私营企业党建工作。研究表明,私营企业党组织建设是控制逻辑和合法化逻辑共同作用的结果。个人决策企业与家族企业强调内部控制,建立党组织概率更低,而对政府资源依赖性更高的企业更可能成立党组织。在合法化逻辑下,私营企业的党组织覆盖率不断增加,不同企业之间的差异逐渐缩小。这种趋同的结果既是因为国家的有力推动,也是因为私营企业主的认知框架经过形塑后的主动改变和模仿。

关键词:非效率逻辑 控制 合法化 非公党建

一、问题提出

改革开放四十年来,中国私营经济迅速发展。目前,私营经济贡献了50%以上的税收,60%以上的国内生产总值,70%以上的技术创新成果,80%以上的城镇劳动就业,90%以上的企业数量(习近平,2018),已成为我国经济的重要组成部分。如何促进以中小企业为主的私营经济持续发展,是党和政府高度关心的问题。

为促进私营经济持续发展,党和政府试图与私营企业发展各种联系,引导其发挥积极作用。研究发现,国家与私营企业的联系主要体现为政治吸纳与组织嵌入(何轩、马骏,2016),前者指政府通过将私营企业主吸纳为人大代表或政协委员等方式,将社会精英吸纳到党组织和国家机构,赋予他们政治身份,使其成

* 本研究受国家社会科学基金一般项目(20BSH143)、国家社会科学基金青年项目(20CSH090)和中央高校基本科研业务费资助(2019WKYXZX006)。感谢匿审专家和编辑部提出的宝贵意见,文责自负。读者如有问题,请联系通讯作者苗大雷(邮箱:dalei@hust.edu.cn)。

为体制内的一部分;后者指在私营企业中建立基层党组织,通过党组织的科层网络引导、协调、监督与统战私营企业的经营和发展。如果把企业主的政治身份视为一种“外向个体谋取型”政治纽带,那么党组织则是一种“内向组织变革型”政治纽带,这种纽带可能会在组织层面上影响企业内部权力结构,改变企业内部的管理与决策模式(何轩、马骏,2018)。

经验研究显示,良好的政治联系能为企业带来更多资源、信息与政策照顾,对企业的发展有积极影响(吴文锋等,2009;余明桂、潘红波,2008;罗党论、刘晓龙,2009)。另外,私营企业中的基层党组织能引导企业投入更多生产性活动,从而优化企业治理效率,提升企业绩效水平(何轩、马骏,2016,2018)。尽管如此,私营企业对于不同类型的政治联系却有着不同反应。一方面,政治身份比较稀缺,绝大多数私营企业主都愿意成为人大代表或政协委员,甚至会主动积极追求政治身份。但对于在自己的企业内部建设党组织,私营企业具有较大自主性。从效率逻辑来看,如果基层党建有助于经济效益,那么私营企业的党组织应该非常普遍,但实际情况未必如此,私营企业的态度比较复杂,有的企业主动积极(何轩、马骏,2016),有的企业则较为犹豫甚至消极(Yan & Huang, 2017)。那么,为什么会出现这种分化?是否存在效率考量之外的其他逻辑?

现有研究主要集中于考察政治吸纳过程。有研究发现,受教育程度更高或有国有企业管理经验的企业主更可能获得政治身份(Li et al., 2006),企业规模越大、绩效越好、社会责任表现越佳的企业主越有可能成为人大代表或政协委员(吕鹏,2013)。相较之下,私营企业的组织嵌入过程则不大受重视。党的十八大以来,党的建设成为加强国家治理能力的重要组成部分,覆盖社会各个层面。十九大报告明确指出:“要以提升组织力为重点,突出政治功能,把企业……等基层党组织建设成为宣传党的主张、贯彻党的决定、领导基层治理、团结动员群众、推动改革发展的坚强战斗堡垒”(习近平,2017:65)。因此,党建成为执政党与私营企业之间组织化、制度化、常态化的互动治理机制(何轩、马骏,2016),是未来一段时间里观察我国政商关系的一个重要角度。

私营企业中的党组织建设问题蕴含着较大理论张力。尽管与党和政府的政治联系有助于提升企业经营绩效,但是企业主政治身份受到大多数企业家的追逐,而对于建立党组织的热情却明显更低。之所以出现这种现象,很可能是因为私营企业建立党组织背后还存在一些非效率逻辑。从更一般的理论层面看,效率逻辑已得到充分讨论,对于非效率逻辑,虽然也有大量组织研究和分析模型,但已有文献很少系统考察这些理论背后预设的组织行为逻辑。从经验层面分析

中国私营企业的组织结构与行为时,除了合法化逻辑得到较多讨论外(杨典,2011,2018;李路路、朱斌,2014a),其他非效率逻辑也鲜有涉及。

根据斯科特和戴维斯(2011)的总结,观察组织主要有三种视角。第一种视角将组织看作是理性系统,认为组织是为了完成特定目标而设计的工具。对于私营企业而言,所谓的特定目标即经济绩效最大化,为实现该目标,企业需采取一系列结构与行为来降低各种成本。第二种视角将组织看作是自然系统,即组织没有唯一的目标,组织目标是组织参与者赋予的,由于组织参与者的利益不完全一致,因此组织目标也是复杂的,组织自身的生存就成为首要目标。只有组织生存下去,参与者的利益、价值、理想才有实现的可能。根据利益相关者理论,组织是利益相关者的集合及其实现各自利益的载体,组织的持续生存和发展需要利益相关者相互配合(弗里曼等,2013:20-24)。与前两种视角将组织视为与环境隔离的封闭系统不同,第三种视角认为组织是一个开放系统,依赖于同外界的人员、资源和信息等交流。从开放系统的角度看,环境决定、支撑着组织,对组织进行渗透,与“外部”环境因素的联系比那些“内部”要素之间的关系更重要。然而,随着开放系统视角的兴起,越来越多学者聚焦于外部环境对组织结构与行为的影响,但忽视组织内在的动力机制。本文则将结合自然系统与开放系统两个视角,分析我国私营企业建设党组织背后的非效率逻辑及其具体机制。

二、研究假设

(一)组织行为的两种逻辑

从自然系统视角观察组织,组织不存在唯一的绩效目标,而是先要满足各种利益相关者的需求,实现组织的持续生存与稳定发展。利益相关者是指能够影响组织的愿景和使命,受组织战略产出的影响,并对组织经营业绩拥有可实施主张权的个人、群体或组织,大致可以分为三类:(1)组织决策层,他们决定组织目标、分配组织资源,以实现组织目标。(2)组织内的其他利益相关者,包括大多数普通员工。(3)组织外的利益相关者,包括顾客、供应商、社区、政府等。相较之下,决策层对于组织战略与资源分配通常具有更多甚至最终的决策权,故组织的行为逻辑往往体现为决策层的行为逻辑。决策层的利益追求与其他利益相关者有时一致,有时不一致乃至冲突,获得其他利益相关者的配合对于组织的持续生存与发展至关重要。

对决策层来说,可能存在两种行为策略选择。第一种策略是通过一套强制性的权力安排来规范利益分配。这里的权力安排建立在资源交换的基础上,若一个人控制着他人所珍视的资源,这个人就能对他人形成权力(格兰诺维特,2019:147),排除他人的抗拒以贯彻自己的意志(韦伯,2005:72),他人为了获得有价值的资源回报或者避免相应的资源惩罚,就必须予以配合(格兰诺维特,2019:147-150)。具体来看,组织内部的权力安排一般表现为组织正式结构,组织决策层通常占据该结构顶端,掌握大多数组织资源,决定其他员工的薪酬、福利、晋升机会等,其他员工通常要服从决策层的安排。与此同时,代表组织的决策者与外部利益相关者也有一套权力安排。与组织内部不同的是,组织决策层对于外部利益相关者不一定具有控制权,反而有可能受制于后者,具体的权力关系取决于二者的资源交换情况。正如资源依赖理论强调的,任何组织都需要从其他组织获得生存所需的资源,一旦获得后就会对这些组织产生依赖,由此产生组织间的权力关系。组织生存结果取决于如何管控这种权力关系,为了更好地生存,组织通常会采取一些策略性行动,如合并、收购、董事会关联等来降低对别人的依赖,增强别人对自己的依赖(菲佛、萨兰基克,2006)。总的来说,组织决策层可通过一套强制性权力安排来维持组织内外的秩序,组织行为的目标在于尽量维持乃至巩固这种权力安排,具体体现为:在组织内部维持正式结构的稳定,避免权力的分散或者说失去对组织的控制;在组织外部尽量降低对别人的依赖,或提高对外部环境的控制能力。这种组织行为逻辑可以称为控制逻辑。

在组织内部,组织决策层相对于其他利益相关者具有绝对的控制优势。与之相比,组织与外部利益相关者的权力关系更不稳定,任何一个组织都不可能通过强制性的权力安排来控制外部利益相关者。相反,更多时候组织需要采取第二种策略满足外部利益相关者的法律、规定、程序、规范、价值观念、文化传统等。在新制度主义看来,这些要素共同构成了制度环境(斯科特,2020:61),如果组织结构与行为符合外部制度环境的要求,就会赢得外部利益相关者的认同与支持,如果有悖于制度环境公认或赞许的形式或做法,就会出现所谓“合法性”危机,对组织的生存与发展造成极大困难(Meyer & Rowan, 1977; DiMaggio & Powell, 1983)。我们把组织这种努力获得外部制度环境认可的行为逻辑,称为合法化逻辑。

比较上述逻辑,内部控制逻辑体现了组织自身特征对组织行为的影响,而外部控制逻辑与合法化逻辑都关注外部利益相关者对组织行为的影响。有学者试图把资源依赖理论纳入到新制度主义分析框架下,但在我们看来,二者有明显的

区别:其一,外部控制逻辑具有较强的工具理性,组织行为聚焦于物质资源的获得,以减少对其他组织的资源依赖,或加强对其他组织的控制;而在合法化逻辑下,组织行为常常不是唯一工具理性导向的,合法化可以增加组织的符号或象征资源,进而给组织带来物质资源,但也可能无法转化为物质资源。不管是物质资源,还是符号或象征资源,都是组织生存所必需的。其二,由于制度环境对于所有组织的要求是相似的,故而合法化逻辑驱动下的组织结构与行为越来越相似;但是任何两个组织之间的资源依赖关系则不完全一样,故不同组织为了提高对外控制能力而采纳的组织结构与行为可能也不一样,这会使得组织形式趋于多元化。接下来我们根据上述行为逻辑来分析中国私营企业党组织建设的具体实践。

(二) 私营企业党建的控制逻辑

有研究发现,建立党组织会提高企业生产效率(何轩、马骏,2018)。尽管如此,对于大多数私营企业而言,如何处理党建工作与正常经营之间的关系,比如如何利用党建工作促进生产,还是一个较新的课题。私营企业的决策层普遍担心的一个问题是,党组织作为一种外部组织,连接着外部强大的执政党组织网络。随着党组织在企业中的建立以及地位日益稳固,在外部党组织与政府的支持下,企业内的党组织是否会将触角延伸到企业日常经营与管理活动中,是否会打乱企业正常生产销售活动,甚至削弱决策层对企业的控制权(Yan & Huang, 2017)? 出于这种考虑,私营企业的党建工作可能会遇到决策层的抵制。当然,不同企业的决策层具有不同特征,这种控制逻辑的影响也不一样。本文将重点考察两方面特征。

第一个特征是决策层内部的权力分配状况。当决策层的权力分配较为分散时,意味着决策层经常要共同参与组织决策与管理,那么决策层的各个成员已经习惯于通过协商把自身利益融入到组织中去,即使有新成员试图加入进来,受到的阻力也不会太大。但当决策层的权力集中于某个个体时,由于该领导人已习惯于个人控制组织,故而对权力的分散更为敏感,因此不愿意将权力与更多成员分享。

由于数据限制,我们很难系统分析企业决策层权力分配的具体状况,只能以企业内部的决策权分配作为一个替代指标。虽然许多研究发现,相比于企业领导一个人做决策,集体决策能共享大家的智识与信息并提高决策质量,且在决策执行过程中也会相对顺利,故而会对企业绩效产生积极影响(Patel & Cooper,

2014);但现实情况是大多数企业的决策权依然集中在少数领导手中,领导并不愿意与他人分享自己的权力。这在中国企业中尤其明显,其中一个很重要的原因就是害怕失去对组织的控制以及减少个人权威(杨英、龙立荣,2009)。如果企业主人已经习惯拥有决策制定权,其对于企业控制权的变化往往会更敏感。为了维持这种控制,他们既不希望与企业内部其他人员分享权力,也自然不会同意外部组织进入企业内部。据此可做出如下假设。

假设 1.1:相比于集体决策企业,企业主个人决策的企业建立党组织的概率更低。

第二个特征是决策层中的家族因素。当企业是家族企业时,控制家族往往会主导企业决策。大量研究发现,家族企业与非家族企业在企业的结构、行为与战略等方面存在诸多不同之处(Kraus et al.,2011)。社会情感财富理论认为,家族企业受到家族社会情感财富的影响,其决策往往取决于能否增加家族社会情感财富,而不单纯是经济利益(Gomez-Mejia et al.,2007)。总的来说,家族情感财富包含家族内部情感和企业外部社会两个基本维度(Miller & Le Breton-Miller, 2014)。情感维度的内容包括家族成员对企业的控制维持、认同感、情感依赖、跨代传承意愿等内容;社会维度包括建立和维持正面的家族形象和声誉、积累社会资本等内容(Berrone et al.,2012)。

如是,维持企业的控制是家族企业追求的社会情感财富,故相比于非家族企业,家族企业对企业管理权与控制权的变化更为敏感。有研究发现,如果某项结构变化或行为决策能够降低经营风险,但会分散家族管理权与控制权,那么家族企业采纳的概率更低。例如,为了维持家族对企业的控制与影响,西班牙南部的橄榄油家族企业不愿意加入企业合作社,尽管这样能够降低企业的经营风险(Gomez-Mejia et al.,2007)。同理,如果基层党组织有分散企业控制权的风险,那么家族企业也不会积极参与党组织的建设。本文使用家族所有权比例来测量家族涉入企业的程度(李路路、朱斌,2014b),涉入越深,则意味着建立党组织的积极性越低。

假设 1.2:家族所有权比例越高,企业中建立党组织的概率越低。

企业决策层既要维持内部控制结构,也要考虑企业与外部利益相关者之间的权力安排,要么巩固对其他组织的控制,要么努力降低对外部组织的资源依赖。根据资源依赖理论,当企业对外部组织的资源产生一定依赖时,可能会采取两种行为:要么努力改变外部环境,从而改变自己的权力地位;要么调整自己的行为与结构以满足外部环境需求,从而更顺利地获得资源(菲佛、萨兰基克,

2006:67-68)。对于私营企业党组织建设而言,这涉及私营企业与国家之间的资源交换。比较二者的权力地位,私营企业处于相对弱势地位,那么私营企业常常需要遵从国家的要求来保证自身生存。因此,私营企业在资源上越依赖国家时,在党组织建设方面面临的压力就越大。

有研究发现,具有政治联系的私营企业更可能获得政府垄断的稀缺资源,如进入垄断行业(罗党论、刘晓龙,2009)、减少融资成本(余明桂、潘红波,2008)、降低税负(吴文锋等,2009),等等。然而,在获得资源的同时,他们对国家的依赖也随之强化,故这类企业更可能响应国家的号召,在企业中建立党组织。由此可得出如下假设。

假设 2.1:企业主具有政治身份的企业,建立党组织的概率更高。

另一方面,私营企业能否通过市场机制获得充足资源将决定它们对国家的依赖程度。如果市场制度较为完善,市场中的资源比较丰富,那么私营企业更可能从市场中获得发展所需的资源,对于建立政治联系的动力就会降低。许多研究显示,在正式制度相对不完美的国家或地区,如政府管制较多、法律体系较弱、金融发展落后、腐败程度较高,企业更有动机通过建立政治关系来克服正式制度的缺乏对企业发展的阻碍(Li et al,2006;冯天丽、井润田,2009)。考虑到党组织建设也是建立政治联系的一种方式,由此我们可以做出如下假设。

假设 2.2:在市场化程度更低的地区,私营企业更有可能建立党组织。

(三) 私营企业党建的合法化逻辑

新制度主义认为,组织行为主要受制度环境的影响,由于组织面临的制度环境相似,故组织变得越来越相似(Meyer & Rowan,1977)。该理论成功解释了组织趋同现象。大量研究发现,政府、企业、教育机构等几乎所有组织都会因为合法性压力出现组织趋同现象(斯科特,2020:188-198)。根据中共中央组织部历年统计公报,非公党建也存在一种组织扩散过程,从2007年到2017年,非公企业中党组织的覆盖比例从7.4%逐渐上升到73.1%。我们借鉴文献中已有的三种典型扩散机制——模仿机制、规范机制与强制机制(DiMaggio & Powell,1983),来具体分析党组织在私营企业中的扩散过程。

1. 模仿机制

企业模仿很大程度上是为应对不确定性,提高自己的合法性。当然,企业模仿也是有选择的,有学者指出存在三种主要模仿形式——频率模仿、特征模仿、效益模仿(Haunschild & Miner,1997),即企业更可能模仿其他合法性较高的企

业(如大企业)和效益较高的企业,也可能模仿那些被其他企业频繁采纳的组织形式。许多经验研究都把采纳频率作为一个组织结构是否被“广为接受”的指标(Tolbert & Zucker, 1983; Carroll & Hannan, 1989),采纳的企业越多,组织结构的合法性就越高,对于那些没有采纳的企业就会形成一种无形的压力。因此,企业主创业时周边私营企业党建频率可能会对其是否建立党组织产生影响,如果周边有很多企业建立了党组织,那么新创企业也会模仿建立党组织。另一方面,当企业面临的不确定性较大时,模仿的可能性也更高(DiMaggio & Powell, 1983; Haunschild & Miner, 1997)。相对而言,小企业因为受企业资源与市场地位的局限,通常需面对更强的不确定性,更容易模仿周边企业的常见结构。由此得到以下假设。

假设 3.1: 一个地区建立党组织的企业比例越高,该地区新创企业建立党组织的概率越大。

假设 3.2: 新创企业的规模越小,地区企业党建的情况对其建立党组织的影响更强。

2. 规范机制

组织趋同的规范机制主要来源于专业化过程(DiMaggio & Powell, 1983),一个专业化职业或行业协会往往有一套共享的组织规范、观念与知识,这些共享的知识库存通过教育、培训、组织网络交流,传递给新进入的从业人员尤其是管理者,并内化为他们的认知框架。当创业者建立企业或管理者管理企业时,共同的认知框架会使企业形式变得相似。以往研究主要讨论正式教育机构和专业机构在此过程中的主导作用(Baum & Oliver, 1992; 杨典, 2018),我们认为,认知框架的形成也可能来源于非正式教育与工作经历。

中国共产党具有自己独特的组织规范。《中国共产党党章》明确规定:“企业、农村、机关、学校、科研院所、街道社区、社会组织、人民解放军连队和其他基层单位,凡是有正式党员三人以上的,都应当成立党的基层组织”。这一规范通过入党时的党校培训与经常性的党员学习,能够成为党员的共享观念,当企业主成为党员后,就可能把该共享观念应用到自己企业中。由此可以得到如下假设。

假设 3.3: 企业主是中共党员的私营企业更可能建立党组织。

另一方面,企业主的认知框架也可能受到工作单位的形塑。在中国这样的转型国家,私营企业主的工作经历往往较为丰富,他们中有相当比例曾在体制内工作。经过长期的习惯化和制度化,他们原来在国有单位工作时形成的观念与知识逐渐内化为“单位意识”(于显洋, 1991),并成为一种预制组织模型的认知框架(斯科特, 2020: 66 - 72)。有研究发现,由于具有“企业办社会”的传统,相

比其他企业,国有企业的组织福利往往种类更全面、水平更高,即使改制以后,这种高福利水平依然得以延续(韩亦、郑恩营,2018)。与之相似,国有单位中的党委具有不可替代的作用,即使经历了经济体制转型,这一作用也未发生根本变化。因此,当企业主具有国有单位的工作经历时,通常会形成国有单位的典型管理理念,使得自己经营企业时更有可能据此搭建、改造企业架构,比如在企业中成立党组织。故可以得到如下假设。

假设 3.4: 企业主具有国有单位工作经历的私营企业更可能建立党组织。

3. 强制机制

制度环境中的强制性因素对于组织的约束力更明显,一旦违反相应的制度规制,很可能带来直接的惩罚或制裁。强制性因素最重要的来源就是国家,而私营企业的基层党组织建设恰恰是国家所提倡的。新世纪以来,党中央不断倡议要加强私营企业基层党组织建设。中共中央组织部在 2001 年发布了《关于在个体和私营等非公有制经济组织中加强党的建设工作的意见(试行)》,明确指出“凡是有正式党员 3 名以上的非公有制经济组织,都应当建立党的基层组织”。这是党第一次明确提出在私营企业中加强党的建设。2012 年以后,私营企业党建工作达到新的高度,党的十八大报告明确提出:“应加大私营企业党建工作力度”。

随着党中央的强调力度不断增加,各地方党委、工商联纷纷采取各种措施来促进私营企业党组织的建立。一项关于安徽省的研究总结出促进私营企业党组织建立的四项机制:一是省委组织部专门成立党建组织系统,从省组织部一直延续到乡镇;二是派遣与各企业密切相关的党建指导员到私营企业中;三是重点奖励那些在党建过程中积极的私营企业主,选拔他们进入人大、政协、工商联等;四是私营企业中的党组织主要是业务导向,在企业中动员党员工人积极工作,而不干预企业经营管理决策(Yan & Huang, 2017)。党的十八大以后,随着各级党委与政府的持续推动,私营企业面临越来越强的趋同压力,故而越来越多的私营企业会建立基层党组织。上述制度环境的要求对所有企业一视同仁,在合法化压力下,企业的组织形式会变得越来越相似。那么可以做出如下假设。

假设 3.5: 党的十八大以来,私营企业中建立党组织的比例显著上升。

假设 3.6: 党的十八大以来,不同私营企业在党组织建立上的差异逐渐缩小。

最后,比较外部控制逻辑与合法化逻辑,前者强调私营企业建立党组织与对国家的资源依赖有很大关系,那些从国家获得更多物质资源的企业更可能建立

党组织。后者认为私营企业建立党组织本质上不是因为在物质资源上依赖国家,而是合法化压力下的趋同行为,无论私营企业是否从国家获得了物质资源,都可能建立党组织。例如,政治身份与党员身份都被视为国家对私营企业主的政治吸纳,但在我们看来,政治身份之所以会影响私营企业党建,是受控制逻辑驱动的,有政治身份的企业主更可能从国家获得物质资源,故而必须回应这种资源依赖;企业主的党员身份也会影响私营企业党建,但与其能否带来物质资源无关,而是因为党员身份形塑了企业主的认知框架,从而自然而然地建立了党组织。为了检验这种区别,我们以银行贷款代表私营企业从国家获得的物质资源,那么可以得到如下假设。

假设 3.7: 企业主政治身份有助于私营企业获得银行贷款,但企业主党员身份对私营企业的银行贷款没有影响。

三、研究方法

(一) 数据

本研究数据来自“私营企业研究课题组”^①开展的全国私营企业抽样调查。该调查根据中国统计年鉴上私营企业的规模结构和行业结构来选取私营企业样本,通过各地工商联和工商局展开调查,调查对象为私营企业的主要出资人,调查范围涵盖 31 个省、自治区和直辖市的各个行业、各种规模和类型的私营企业,样本具有较好的代表性。为了检验党的十八大前后私营企业党组织建设的变化,本文采用 2010 年和 2014 年两年调查数据,两年调查的有效样本分别是 4610 和 6144。

根据《中国共产党章程》的规定,基层党组织的建立必须有一定的党员数量门槛。可见企业党组织的建立往往与其规模密切相关。按照国内研究习惯,一般以雇员人数 8 人作为区分个体户与私营企业的标准,故本文选取企业员工数在 8 人以上的企业作为分析对象,2010 年与 2014 年的样本分别为 3981 和 5309。在此基础上,我们按照因变量、自变量和控制变量的顺序将变量存在缺失值的样本去掉后,2010 年和 2014 年调查的分析样本最终分别为 2221 和 2844。

^① 该课题组由来自中共中央统战部、中华全国工商业联合会、国家工商行政管理总局、中国社会科学院和中国民营经济研究会相关人员组成。

(二) 变量

1. 因变量

本文的主要因变量是企业中是否建立了党组织,该变量设置为虚拟变量,如有则设置为1,无则设置为0。除此以外,本文还将分析政治身份与党员身份对银行贷款的影响,如果私营企业在前一年获得了银行贷款则设置为1,否则设置为0。

2. 自变量

基于上文研究假设,本文核心自变量分三组。第一组变量用于测量内部控制水平,包括企业决策方式与家族所有权比例。关于企业决策方式,问卷中对应的题目是:“您企业的重大决策由谁做出?”若企业重大决策仅由企业主本人做出时,我们认为该企业属于个人决策,设置为1;如果企业重大决策由其他企业内部组织,如股东会、董事会、高层管理会议等做出,那么则认为该企业属于集体决策,设置为0。家族所有权比例则是指企业主及其家族成员所拥有的所有者权益占所有者权益总额的比例,比例越高,家族涉入企业程度越高,越不可能建立党组织。

第二组变量用于测量外部控制水平,主要是企业主政治身份与企业所在地区。企业主政治身份以是否担任人大代表或政协委员来衡量,为虚拟变量,是则设置为1,否则设置为0。我们将企业所在地区分为东部、中部与西部,以西部地区为参照组,根据《中国分省份市场化指数报告(2016)》(王小鲁等,2016),2009年的东部、中部与西部地区平均市场化指数分别为9.95、7.25、6.19;2013年的相应指数分别为8.00、6.16、4.46,由此可以判断东部地区的市场化水平最高,中部、西部次之。之所以未直接使用“市场化指数”,是因为该指数具有时效性,同一省份的市场化指数的相对位置在不同年份会有变化,而我们不清楚企业建立党组织的具体年份。使用相对粗略的地区变量的好处在于,自改革开放以来,各地区市场化水平的相对位置比较稳定,东部地区的市场化水平一直高于中西部。

第三组变量用于检验合法化逻辑。一是检验模仿趋同机制的变量,即各地区建立党组织的企业占比,我们将创业时间在3年及以下的企业视为新企业,并用2006年私营企业调查和2010年私营企业调查计算当时各省建立党组织的企业占比,然后分析该比例对2010年调查与2014年调查中的新企业建立党组织的影响。二是检验规范趋同机制的变量,包括企业主党员身份、企业主开业前工作经历。二者均为虚拟变量,1表示中共党员,或者有国有单位(包括政府、事业单位以及国有企业)工作过的经历,否则为0。三是调查年份,1表示2014年调

查,0表示2010年调查,目的是通过比较2010年和2014年数据结果的差异来检验强制趋同的效应。

3. 控制变量

本文控制变量包括企业主个人与企业两个层次。本文对企业主的性别、年龄、受教育程度予以控制。其中企业主性别设置为虚拟变量,1代表男性。受教育程度分为三类,即高中及以下、大专、本科及以上,以高中及以下为参照组。企业主年龄为连续变量。

对于企业层次,本文控制企业所在行业、企业经营时间、企业改制历史、企业规模以及企业捐赠额。企业所在行业用两个指标来测量:一是企业经营的行业是否涉及制造业,1表示涉及,0为不涉及;二是企业经营的多元化,1表示企业经营涉及多个行业,0表示企业经营只涉及一个行业。企业经营时间用调查年份减去企业开业年份得到。企业改制历史主要考察企业是否改制而来,是为1,否为0。企业规模以企业员工数量和销售额两个指标来测量,由于企业间的规模差异较大,故将员工数与销售额取对数进入模型。同样,企业捐赠额的差异也较大,也取对数进入模型。

表1是各变量的简单描述统计。

表1 变量简单描述统计

	2010 (N = 2221)	2014 (N = 2844)		2010 (N = 2221)	2014 (N = 2844)
因变量			控制变量		
党组织(无=0)	0.39(0.49)	0.46(0.50)	年龄(岁)	46.66(8.41)	47.43(7.99)
银行贷款(无=0)	0.61(0.49)	0.51(0.50)	性别(女=0)	0.87(0.34)	0.87(0.33)
			受教育程度(%)		
自变量			高中及以下	33.86	29.22
决策方式(集体决策=0)	0.42(0.49)	0.41(0.49)	大专	36.29	32.74
家族所有权比例	0.77(0.30)	0.75(0.31)	本科及以上	29.85	38.05
政治身份(无=0)	0.50(0.50)	0.45(0.50)	企业经营时间(年)	8.97(4.44)	11.42(5.96)
地区(%)			制造业(否=0)	0.47(0.50)	0.48(0.50)
西部	19.86	18.25	多元化(否=0)	0.24(0.43)	0.34(0.47)
中部	23.68	26.02	改制企业(否=0)	0.19(0.39)	0.07(0.26)
东部	56.46	55.73	销售额(对数)	7.19(2.16)	7.76(2.15)
党员身份(非党员=0)	0.44(0.50)	0.38(0.49)	员工数(对数)	4.48(1.35)	4.66(1.33)
工作经历(无国有单位 工作经历=0)	0.43(0.49)	0.59(0.49)	社会捐赠额(对数)	7.99(4.18)	8.03(4.98)

注:除特别注明单位的以外,表1中数值均表示均值,括号内数值表示标准差。

四、数据分析

(一) 企业党组织的建立

本文的因变量是企业党组织的建立,该变量是虚拟变量,因此下述模型均采用 logistic 模型。模型 1-1 用来检验内部控制逻辑,其中决策方式系数与家族所有权比例系数均显著为负,说明相对于集体决策企业,个人决策企业建立党组织的概率更小;家族所有权比例越高,建立党组织的概率越小。这与假设 1 的预测一致。

模型 1-2 显示,政治身份变量系数显著为正,说明企业主具有政治身份的企业更可能建立党组织。东部地区与中部地区的系数均显著为负,说明相比于西部地区,东部地区和中部地区的私营企业建立党组织的概率更低。上述结果与假设 2 一致,表明正如资源依赖理论所说,企业越是依赖政府提供的资源,越可能建立党组织。

表 2 关于私营企业党组织建立的影响因素模型 N = 5065

	模型 1-1		模型 1-2		模型 1-3	
	系数	标准误	系数	标准误	系数	标准误
控制变量	控制		控制		控制	
调查年份(2010年=0)	0.279***	0.071	0.349***	0.073	0.312***	0.074
决策方式(集体决策=0)	-0.167*	0.071				
家族所有权	-0.309**	0.115				
政治身份(无=0)			0.577***	0.071		
地区(参照组为西部)						
中部			-0.192 ⁺	0.103		
东部			-0.492***	0.092		
党员身份(非党员=0)					1.028***	0.071
工作经历(无国有单位工作经历=0)					0.222**	0.072
常数项	-6.086***	0.294	-6.221***	0.283	-6.454***	0.281
-2Log Likelihood	5380.481		5287.621		5163.978	
伪 R ²	0.223		0.236		0.254	

注: ⁺ $P < 0.1$, * $P < 0.05$, ** $P < 0.01$, *** $P < 0.001$ 。

模型 1-3 检验了规范趋同机制。无论是企业主的党员身份,还是工作经历变量,系数都显著为正,意味着当企业主是中共党员,或者具有国有单位的工作

经历时,企业更可能建立党组织,这与假设 3.3 和假设 3.4 一致。加入所有变量后,上述结果没有明显改变。

模型 2 检验了模仿趋同机制,分析样本是两次调查中建立时间在三年及以下的企业,重点分析这些新企业所在地区的企业党建情况对其党建的影响。模型 2-1 结果显示,“地区企业党组织占比”变量显著为正,说明一个地区私营企业建立党组织的比例越高,该地区新创企业建立党组织的概率更大。考虑到企业建立党组织与企业员工数密切相关,我们进一步把新创企业分为小企业和大中企业,员工数在 100 人以下的企业视为小企业,员工数在 100 人及以上的企业界定为大中企业。从模型 2-2 和模型 2-3 的结果可以看出,对于新创的小企业,地区企业党建情况对其党建有显著正向影响,然而,地区企业党建情况对新创的大中企业没有显著影响。上述结果支持假设 3.1 和假设 3.2,即新创企业面临不确定性时会模仿周边企业的组织形式,小企业面临的不确定性更大,这种模仿行为更明显。

表 3 关于新创私营企业党组织建立的影响因素模型

	模型 2-1(新企业总体)		模型 2-2(小企业)		模型 2-3(大中企业)	
	系数	标准误	系数	标准误	系数	标准误
控制变量	控制		控制		控制	
地区企业党组织比例	2.016 ⁺	0.151	4.164 ^{**}	1.606	-1.002	2.111
常数项	-7.487 ^{***}	1.261	-12.140 ^{***}	2.255	-3.583	2.776
样本量	493		386		107	
-2Log Likelihood	313.929		182.977		106.141	
伪 R ²	0.277		0.276		0.250	

注: ⁺ $P < 0.1$, ^{*} $P < 0.05$, ^{**} $P < 0.01$, ^{***} $P < 0.001$ 。

对于强制趋同机制,可以通过两个方面来检验。一方面,在模型 1 中,在控制了其他变量之后,调查年份的系数显著为正,说明 2014 年调查的企业中建立党组织的概率高于 2010 年调查的企业。另一方面,模型 3-1 和 3-2 分别对两次调查的企业进行了分析,可以看到 2010 年的样本所有自变量系数均显著,说明此时的私营企业是否建立党组织同时受到企业内部特征与外部环境的影响。而 2014 年的样本企业决策方式和家族所有权比例都不再显著,说明随着外部合法化压力的增加,越来越多的企业在党组织建立上行为趋同,企业内部的动力机制在削弱,这一结果支持新制度主义理论的预测。

最后,模型 4 对外部控制逻辑与合法化逻辑做了进一步分析,结果显示,企业主的政治身份和企业所在地区都显著影响企业银行贷款。企业主拥有政治身

份的企业更可能获得银行贷款,西部地区企业也更可能获得银行贷款,同时这些企业也更可能建立党组织,这是资源依赖的结果。而企业主的党员身份对于企业银行贷款没有显著影响,其工作经历的影响显著为负,这意味着拥有国有单位工作经历反而不利于获得银行贷款,这一结果说明企业主拥有党员身份与国有单位工作经历的私营企业之所以更可能建立党组织,不是因为他们在资源上更依赖国家,更可能是由其认知框架所决定的。

表 4 私营企业党建跨年比较与银行贷款获得分析

	模型 3-1(2010 年)		模型 3-2(2014 年)		模型 4(银行贷款)	
	系数	标准误	系数	标准误	系数	标准误
控制变量	控制		控制		控制	
决策方式(集体决策=0)	-0.199 ⁺	0.117	-0.145	0.095	0.0002	0.068
家族所有权	-0.469 [*]	0.193	-0.141	0.155	0.169	0.113
政治身份(无=0)	0.633 ^{***}	0.118	0.631 ^{***}	0.095	0.324 ^{***}	0.069
地区(参照组为西部)						
中部	-0.304 [*]	0.170	-0.206	0.139	-0.282 ^{**}	0.099
东部	-0.244 ⁺	0.147	-0.643 ^{***}	0.127	-0.331 ^{***}	0.089
党员身份(非党员=0)	0.870 ^{***}	0.113	1.182 ^{***}	0.095	0.091	0.068
工作经历(无国有单位工作经历=0)	0.310 ^{**}	0.114	0.091	0.097	-0.131 ⁺	0.068
常数项	-6.283 ^{***}	0.488	-5.088 ^{***}	0.410	-2.688 ^{***}	0.270
样本量	2221		2844		4972	
-2Log Likelihood	2076.597		2925.248		5834.514	
伪 R ²	0.299		0.255		0.146	

注: ⁺ $P < 0.1$, ^{*} $P < 0.05$, ^{**} $P < 0.01$, ^{***} $P < 0.001$ 。

(二) 稳健性检验

为了进一步检验上述逻辑的适用性,我们分析了不同规模企业建立党组织的影响因素差异。比较模型 5-1 和模型 5-2 的结果,二者最重要的差异在于,小企业中的决策方式和家族所有权比例系数不再显著,而在大中企业中,内部控制逻辑的作用变得显著。之所以如此,可能的原因是企业规模同时带来更复杂的内部正式结构与非正式结构,当企业规模较小时,企业内部结构较为简单,企业主或控制家族对于其他员工的直接控制较为容易,并不担心党组织进入会分散控制权。但随着企业规模扩大,企业内部结构趋于复杂,企业主或控制家族难

以直接控制所有员工,因此对于控制权进一步分散的风险更加警惕。

在小企业中,2014年的样本中党组织建立概率均要高于2010年,但在大中企业中,调查年份的系数不再显著。也就是说,大中企业的党建工作在两次调查中保持稳定。进一步的分析发现,这两次调查中大中企业中建立党组织的比例均超过60%。这可能意味着党的十八大以来的非公党建工作主要是在小型私营企业中推广基层党组织,而大中型私营企业中的基层党组织已经较为普遍,故而增长缓慢。

表5 不同规模私营企业中党建影响因素的差异

	模型5-1(小企业)		模型5-2(大中企业)	
	系数	标准误	系数	标准误
控制变量	控制		控制	
决策方式(集体决策=0)	-0.130	0.106	-0.224 *	0.102
家族所有权	-0.284	0.180	-0.335 *	0.165
政治身份(无=0)	0.569 ***	0.109	0.653 ***	0.100
地区(参照组为西部)				
中部	-0.272 +	0.150	-0.222	0.154
东部	-0.519 ***	0.134	-0.438 **	0.137
党员身份(非党员=0)	1.163 ***	0.106	0.951 ***	0.100
工作经历(无国有单位工作经历=0)	0.280 *	0.109	0.101	0.100
调查年份(2010年=0)	0.669 ***	0.115	0.152	0.105
常数项	-6.554 ***	0.514	-4.633 ***	0.520
样本量	2641		2424	
-2Log Likelihood	2351.663		2643.861	
伪R ²	0.206		0.174	

注: + $P < 0.1$, * $P < 0.05$, ** $P < 0.01$, *** $P < 0.001$ 。

五、结论与讨论

为更好发挥私营企业在我国社会经济发展过程中的作用,大力推进私营企业基层党建已经成为近年来党和政府的主要工作抓手之一。已有研究显示,国家与私营企业的联系——无论是政治吸纳还是组织嵌入——都有助于私营企业

经营绩效的提高。然而,与私营企业主积极追求政治身份不同的是,尽管建立党组织比获得政治身份容易得多,私营企业主对基层党建的态度更为复杂。显然,私营企业党建工作不完全是追求效率最大化,其背后存在一些非效率逻辑。

组织研究的自然系统视角认为,组织生存本身就是组织行为的最重要目标,而组织生存有赖于不同利益相关者之间的配合。首先,组织决策层需要一套强制性的权力安排来规范利益分配,那么组织行为的目标就在于尽量维持乃至巩固这种权力安排。在企业内部,企业决策层通常会坚持正式结构的稳定性,这既是为了企业的生存发展,也是为了他们自己的权力与利益。当然,不同企业的决策层对正式结构变化的敏感度不一样。本文研究结果发现,在企业内部,个人决策企业与家族企业更重视企业控制,因此他们对于党组织更消极。在企业外部,企业与其他组织的权力关系取决于其对后者的资源依赖程度,资源依赖程度越大,企业越可能顺从和满足后者的需求,以避免资源中断所带来的生存风险。所以,为了从政府获得更多资源,那些企业主具有政治身份的企业更有可能建立党组织;在市场化程度较低地区,企业对政府资源依赖程度越高,也越可能成立党组织。

其次,除了通过权力安排获得外部利益相关者的配合外,组织同时也需要满足制度环境提出的合法性要求,这样才能赢得外部利益相关者的主动认同与支持。在合法化逻辑下,企业组织形式变得越来越相似,这在我国私营企业的党建过程中也体现得较为明显。党的十八大以来,私营企业的党组织覆盖率不断增加,不同类型企业之间的差异逐渐缩小。这种趋同结果一方面是因为国家的有力推动,另一方面也源于私营企业主的认知框架经过形塑后的主动改变。随着越来越多的私营企业建立党组织,新创企业也会自然而然地加以模仿,尤其是小企业面临的不确定性更大,模仿行为更明显。

本研究在理论上丰富了组织行为逻辑的讨论。首先,随着研究者越来越强调制度环境的作用,关于组织行为的研究容易陷入环境决定论,就像人的行为研究中的“过度社会化”观点一样。我们应该同样关心组织内在的行为动力机制,相对于经济学所关心的效率机制,社会学可以对组织内部的权力机制等非效率机制做出更系统的研究。

其次,随着越来越多学者加入到新制度主义流派中来,制度的含义变得越来越模糊,制度环境所涵括的因素越来越多,许多学者把权力、文化、网络、结构都看作制度因素,导致制度分析流于泛化。因此,一方面,我们需要廓清新制度主义理论与其他组织理论的边界,包括不同理论的核心概念、分析框架、研究对象

等。正如我们所发现的,虽然政治身份与党员身份都是政治吸纳,但二者对企业党建的影响逻辑可能是不一样的。另一方面,我们需要比较新制度主义理论内部的不同分析角度与具体机制的异同,例如三种趋同机制——模仿趋同、规范趋同与强制趋同之间的异同。制度环境的力量越来越强,组织行为的能动性越来越弱,但越是强制的趋同,越可能导致“组织脱嵌”现象,这是未来进一步需要分析的。

在经验层面,关于私营企业的政治联系,以往研究多聚焦于企业主的政治吸纳,而忽视了组织嵌入部分。随着基层党建工作成为国家治理的重要部分,我们观察到越来越多的私营企业开始重视党建工作,并高薪聘请富有经验的党务工作者,使得私营企业的组织嵌入成为观察新时代政商关系的一个重要切入口。由于最新的(2018年)调查数据缺少几个变量,故而未在文中呈现完整结果,但对该数据的分析发现,2018年私营企业中党组织比例进一步提高,而党建模式则与2014年相似。即党的十八大以来,私营企业内部权力特征与其党建关系不大,那些未建党组织的私营企业对国家资源的依赖相对更低,同时企业主也没有被纳入到体制内或党组织内,故其认知框架中没有与党组织相关的组织模型。这对于地方政府推动私企党建工作具有一定启示:在市场化改革下,私营企业对国家的资源依赖必然降低,故而最有效的工作是通过各种渠道形塑私营企业主的认知框架,改变党建工作的形象,这样才能激发他们的积极性,主动撬动基层党组织的作用,进而带来经营红利。

最后,本文还存在一些不足和遗留问题,有待后续研究进一步加以分析。其一,考虑到本文研究对象的特殊性,本文在讨论外部行为逻辑时主要测量的是私营企业与国家之间的关系,但私营企业的外部社会关系可能还会涉及其他组织,这些关系是否也会影响企业党建以及其他行为,例如,当一个企业在市场中的资源渠道较少时,是否更可能建立党组织来弥补市场渠道的不足?限于数据,这些问题只能留待未来更深入的讨论。其二,不同逻辑下建立的党组织在私营企业中所能发挥的作用可能不一样。例如,在规范机制下,企业主本身并不排斥党组织,反而认为企业内建立党组织是理所应当的,那么他们可能会发挥党组织的积极作用;但在强制机制下,企业主并没有认识到党组织对于企业经营的价值,那么他们可能将党组织视为一种形式,从而可能会导致“组织脱嵌”情况的出现。这意味着在同样的制度环境影响下,“组织脱嵌”是否发生可能与具体的合法化机制密切相关,这也需要后续研究进一步分析。

参考文献:

- 菲佛,杰弗里、杰勒尔德·R. 萨兰基克,2006,《组织的外部控制:对组织资源依赖的分析》,闫蕊译,北京:东方出版社。
- 冯天丽、井润田,2009,《制度环境与私营企业家政治联系意愿的实证研究》,《管理世界》第8期。
- 弗里曼、爱德华、杰弗里·哈里森、安德鲁·威克斯、拜德安·帕尔马、西蒙娜·科莱,2013,《利益相关者理论:现状与展望》,盛亚、李靖华译,北京:知识产权出版社。
- 格兰诺维特,马克,2019,《社会与经济:信任、权力与制度》,王水雄、罗家德译,北京:中信出版集团。
- 韩亦、郑恩营,2018,《组织印记与中国国有企业的福利实践》,《社会学研究》第3期。
- 何轩、马骏,2016,《执政党对私营企业的统合策略及其效应分析:基于中国私营企业调查数据的实证研究》,《社会》第5期。
- ,2018,《党建也是生产力——民营企业党组织建设的机制与效果研究》,《社会学研究》第3期。
- 李路路、朱斌,2014a,《效率逻辑还是合法性逻辑?——现代企业制度在中国私营企业中扩散的社会学解释》,《社会学评论》第2期。
- ,2014b,《家族涉入、企业规模与民营企业的绩效》,《社会学研究》第2期。
- 罗党论、刘晓龙,2009,《政治关系、进入壁垒与企业绩效——来自中国民营上市公司的经验证据》,《管理世界》第5期。
- 吕鹏,2013,《民营企业主任人大代表或政协委员的因素分析》,《社会学研究》第4期。
- 斯科特, W. 理查德,2020,《制度与组织》,姚伟等译,北京:中国人民大学出版社。
- 斯科特, W. 理查德、杰拉尔德·F·戴维斯,2011,《组织理论:理性、自然与开放系统的视角》,高俊山译,北京:中国人民大学出版社。
- 王小鲁、樊纲、余静文,2016,《中国分省份市场化指数报告(2016)》,北京:社会科学文献出版社。
- 韦伯,马克斯,2005,《韦伯作品集Ⅶ:社会学的基本概念》,顾忠华译,桂林:广西师范大学出版社。
- 吴文锋、吴冲锋、芮萌,2009,《中国上市公司高管的政府背景与税收优惠》,《管理世界》第3期。
- 习近平,2017,《决胜全面建成小康社会,夺取新时代中国特色社会主义伟大胜利——在中国共产党第十九次全国代表大会上的报告》,北京:人民出版社。
- ,2018,《在民营企业座谈会上的讲话》,新华社北京2018年11月1日电(http://www.gov.cn/xinwen/2018-11/01/content_5336616.htm)。
- 杨典,2011,《国家、资本市场与多元化战略在中国的兴衰——一个新制度主义的公司战略解释框架》,《社会学研究》第6期。
- ,2018,《金融全球化与“股东导向型”公司治理制度的跨国传播:对中国公司治理改革的社会学分析》,《社会》第2期。
- 杨英、龙立荣,2009,《基于风险感知的管理授权实证研究》,《科学与科学技术管理》第3期。
- 余明桂、潘红波,2008,《政治关系、制度环境与民营企业银行贷款》,《管理世界》第8期。
- 于显洋,1991,《单位意识的社会学分析》,《社会学研究》第5期。
- Baum, Joel A. C. & Christine Oliver 1992, “Institutional Embeddedness and the Dynamics of Organizational Populations.” *American Sociological Review* 57(4).
- Berrone, Pascual, Cristina Cruz & Luis R. Gomez-Mejia 2012, “Socioemotional Wealth in Family Firms Theoretical Dimensions, Assessment Approaches, and Agenda for Future Research.” *Family Business Review*

25(3).

- Carroll, Glenn R. & Michael T. Hannan 1989, "Density Dependence in the Evolution of Newspapers Organizations." *American Sociological Review* 54(4).
- DiMaggio, Paul J. & Walter W. Powell 1983, "The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields." *American Sociological Review* 48(2).
- Gomez-Mejia, Luis R., Katalin Takacs Haynes, Manuel Nunez-Nickel, Kathryn J. L. Jacobson & Jose Moyano-Fuentes 2007, "Socioemotional Wealth and Business Risks in Family-controlled Firms: Evidence from Spanish Olive Oil Mills." *Administrative Science Quarterly* 52(1).
- Haunschild, P. R. & A. S. Miner 1997, "Modes of Interorganizational Imitation: The Effects of Outcome Salience and Uncertainty." *Administrative Science Quarterly* 42(3).
- Kraus, S., R. Harms & M. Fink 2011, "Family Firm Research: Sketching a Research Field." *Entrepreneurship and Innovation Management* 13(1).
- Li, Hongbin, Lingsheng Meng & Junsen Zhang 2006, "Why do Entrepreneurs Enter Politics? Evidence from China." *Economic Inquiry* 44(3).
- Meyer, John W. & Brian Rowan 1977, "Institutionalized Organizations: Formal Structure as Myth and Ceremony." *American Journal of Sociology* 83(2).
- Miller, Danny & Isabelle Le Breton-Miller 2014, "Deconstructing Socioemotional Wealth." *Entrepreneurship Theory & Practice* 38(4).
- Patel, P. C. & D. Cooper 2014, "Structural Power Equality between Family and Non-Family TMT Members and the Performance of Family Firms." *Academy of Management Journal* 57(6).
- Tolbert, Pamela S. & Lynne G. Zucker 1983, "Institutional Sources of Change in the Formal Structure of Organizations: The Diffusion of Civil Service Reform, 1880 - 1935." *Administrative Science Quarterly* 28(1).
- Yan, Xiaojun & Jie Huang 2017, "Navigating Unknown Waters: The Chinese Communist Party's New Presence in the Private Sector." *China Review* 17(2).

作者单位:中国人民大学社会学理论与方法研究中心(朱斌)

华中科技大学社会学院(苗大雷)

中央财经大学社会与心理学院(王修晓)

责任编辑:向静林