

·政治与公共行政·

制度变革过程中工人阶级的内部分化与认同差异

刘爱玉

(北京大学,北京 100871)

摘要:文章以北京、上海、沈阳三地四个国有改制企业的问卷调查资料为基础,分析了制度变革过程中工人阶级内部的分化与认同差异。基本的发现是:社会转型过程中个人的阶级认同呈现出一种多元认同为基础的格局,普通工人、技术人员、管理人员对工人阶级的身份认同与客观意义上的阶级区分存在着差异。这些认同差异可以从地位评价与期望、差异性职位和社会主义文化建构等方面进行解释。

关键词:认同;阶级认同;地位期望

中图分类号:C915

文献标识码:A

文章编号:1008-4088(2004)06-0021-06

一、问题的提出

20世纪80年代以来,中国国有企业在经营制度、领导体制、劳动就业、工资、社会保障及产权制度等方面进行了一系列朝向市场化机制运作的变革,这些变革对国有企业中统称为工人阶级的各类工人的生活境遇产生了重要影响。市场经济转型与社会分层结构的变化因此成为国内外学术界关注的热点问题。国内学者探讨了社会转型过程中各个阶层分化的特征及趋势。国外学者的研究则提出了关于分层的市场转型理论、权力变型论、权力维持论、政治市场论及地方市场社会主义论。^[1]这些理论、观点主要关注的是哪些因素对新分层体系形成过程中各个群体的获益能力(如收入分配)保持了影响,凭借对这些因素(如政治资本)的持有,哪些群体能够在生成中的新经济分层格局中占有优势地位。

这些研究对分层结构特征及其分层机制变化的探讨主要是从分层的客观方面进行的,对主观方面的问题则关注不多,而对工人阶级内部各个群体主观方面的研究则更是欠缺。其实,分层格局本身是社会研究中的中间问题,它还需要去解释在这一分层格局下社会成员的特定行为取向,从而

去解决自身在社会行动与相应的制度变迁下的存续问题。而无论何者都离不开对分层中社会成员的态度分析。基于这一认识,我们试图对制度变革过程中工人阶级内部的分化与认同差异进行分析。文章关心的是:以往研究根据收入、声望等客观指标,由研究者进行了分层,但工人自己对工人身份的主观认同是否也与其一致呢?研究者的阶级与当事人的阶级是否一致?国有企业中不同群体之间认同是否存在差异?这些认同差异可以从哪些方面得到解释?本文试图通过经验研究来对上述问题进行回答。

二、经验材料来源

文章分析所依据的材料来自作者2001年在北京、上海、沈阳三个城市的四个国有改制企业进行的调查,抽样群体是四个企业的全体在职职工,采取分层定比随机抽样方法,将企业按照科室和车间分开,然后再随机抽取每个科室和分厂(分公司)中一定比例的职工进行调查,即保证样本中各职业身份人群比例与总体的比例一致。共发放问卷900份,有效回收率达到88%以上,问卷调查基本情况见表1(四个国有改制企业的基本情况见刘爱玉^[2])。

收稿日期:2004-05-10

作者简介:刘爱玉,女,博士,北京大学社会学系副教授,中国城乡社会发展研究中心研究员。本研究获得国家青年社科基金项目“企业改制与工人阶级地位稳定性”(00CSH003)和教育部人文社会科学博士点基金课题“企业制度变革与工人集体行动可能性研究”(03JB840002)项目的资助。

表 1 样本基本情况

	人数	%		人数	%
性别: 女	458	52.8	党员身份: 党员	283	32.6
男	409	47.2	非党员	567	65.4
未回答或其他	0	0	未回答或其他	17	2.0
年龄:			文化程度:		
29 岁以下	149	17.2	初中及以下	193	22.3
30-39 岁	315	36.3	普通高中	121	14.0
40-49 岁	305	35.2	中专、技校或职高	226	26.1
50 岁以上	98	11.3	大专及以上学历	327	37.6
职业身份:			地区:		
普通工人	415	47.9	北京	208	24.0
技术人员	166	19.1	上海	209	24.1
管理人员	276	31.8	沈阳	450	51.9
未回答或其他	10	1.2			

三、工人阶级内部各个群体的认同及其差异

1、认同、阶级认同与阶级意识

认同揭示的是“相似”(similarity)与“差别”(difference)的关系,个人的前后同一特性或群体成员之间的相似性同时构成了与其他人的差别。从个人与社会的关系看,人们的认同是由社会认同和自我认同所构成的连续体。各个群体对工人阶级的认同以及各个群体的相互认同是一种社会认同,它强调人们之间的相似性以及集体成员相信他们之间所具有的某些共同性和相似特征。

阶级认同(class identification)是个人对自己阶级归属的感知,一般被很多学者看作是阶级意识的一个方面,或阶级意识的一个测量指标,如莫里斯^[3]。对于阶级认同的研究及其界定与对阶级概念的两种不同意蕴有着非常密切的关系。一种是客观意义上的阶级,即把阶级看作由具有同样生活机遇、相似的生活水准、相似的权力与声望位置的人组成,这种关于社会阶级的界定是基于客观或直接的观察。另一种是把阶级看作一种社会心理现象,阶级是“在本质上具有主观特性,依赖阶级意识(一种属于某个群体成员的感觉)的社会心理群体”,如斯特内^{[4](P327-332)}。本文从莫里斯、塞特等学者关于阶级认同的意义上来进行研究,即把阶级认同看作是个人对自己阶级归属的感知,对自身在地位等级序列中位置的看法。阶级认同也是社会认同的一个重要层面。

阶级认同与阶级意识(class consciousness)有着非常密切的关系。学者们一般从两个意义上讨论阶级意识。一是从利益冲突关系的阶级理论模型来看阶级意识,马克思是这种冲突关系阶级理论的代表人物,在马克思那里,阶级意识是一个阶

级作为一个集体对自己的阶级地位和利益的觉悟。二是把阶级意识看作是一个阶级的成员所具有的相似的情感、幻想、思想方式等。可以看出,阶级意识的概念的内涵远比阶级认同的概念复杂与深刻,但阶级认同的研究依然有其意义。

本文关注的是工人阶级认同问题,调查对象是否将自身看作是工人阶级,体现的是一种群体认同与社会分类之间互动的关系。在中国的社会分类中,工人阶级是指与社会化大生产相联系,以公有制形式为主体占有生产资料,以工资收入作为主要生活来源的劳动者所构成的社会集团,普通工人、技术人员与管理人员都被看作是工人阶级,这是社会赋予工人阶级认同的外在边界,这种外在边界与群体成员主观认同和认定的边界之间可能是一致的,即普通工人、技术人员与管理人员都认为自己是工人阶级,而社会也将这些群体都看作是工人阶级,但是,群体认同与社会分类之间在互动和协商过程中也可能存在冲突和差异。这种冲突与差异就是认同差异。本文对认同差异的关注是在所有的对象同时在“工人阶级”这一社会分类背景下考虑的,因此“对工人阶级的认同”指的是调查对象将自己视为工人阶级,对某一群体(普通工人、技术人员、管理人员)的认同指的是调查对象将自己与这一职业同时置于工人阶级中或将自己和这一职业同时剥离出工人阶级。

2、主观评价的主导依据排序

对工人阶级的认同既然强调人们之间的相似性以及集体成员相信他们之间所具有的某些共同性和相似特征,那么这些共同性或相似特征是什么?或者,人们对自己是否归属为工人阶级或他人是否属于工人阶级的判断是以什么为基础的?是以主观的因素如信念、意识形态为标准,还是以一些客观的特征如收入、社会分工差异(职业不同)等作为阶级社会认同的基础?调查表明,只有 1.7% 的人认为信念或意识形态是个人归属于哪个阶级的依据,30.1% 的人认为收入水平是阶级归属所依据的主要因素,26.1% 的被访者认为个人的阶级归属取决于在劳动分工格局中个人的位置,除了这两个主要的因素外,生产资料所有权状况(9.4%)、教育水平(9.2%)、权力(9.1%)、家庭出身(5.9%)也被认为是判断阶级归属的因素,但在被访者来看,这些因素显然不如收入水平与职业类型重要。总的来看,被访者是以收入状况与职业状况作为个人阶级认同的主要依据,但是阶级认同的基础已呈现出一种多元认同为基础的格局。

3、谁属于工人阶级

从社会分类上看,谁是工人阶级有明确的界

定,在改革以前,工人阶级主要指国有企业的职工(包括普通工人、技术人员与管理人员)。改革以来,工人阶级主要指两大类人:一类是国有企业与大集体企业的职工,另一类是在“三资”企业和乡镇企业工作的职工。调查发现,被访者眼中的工人阶级与社会分类的工人阶级有一定的差异,被调查对象将国有企业普通工人百分之百的列为了工人阶级内部,而对于技术人员和一般管理人员是否属于工人阶级一分子则产生了分歧,57.9%的人认为技术人员属于工人阶级,54.4%的人认为管理人员属于工人阶级。乡镇企业工人与三资企业的工人已被大多数人看作是工人阶级的一部分,认为他们是工人阶级的比例分别是72.6%和68.8%。企事业单位负责人在很多人心目中已经不能看作工人阶级,只有22.6%的人认为他们还属于工人阶级。这些数据表明,在工人内部不同职业相互之间的认同差异已经开始出现。一方面,有一部分的调查对象已经不将自己认同为工人阶级的一员,另一方面,在认为自己是工人阶级一员的那些调查对象中,已把原本属于工人阶级中的其他人排除在工人阶级的外部。总的来看,被访者认为最应该是工人阶级的是普通生产工人,最不应该看作是工人阶级的是管理人员。

4、工人阶级背景下群体的相互认同情况

群体的相互认同指的是群体成员彼此认为自己属于某一社会分类或不属于某一社会分类的现象。工人阶级背景下群体的相互认同关注的是群体成员在是否彼此同时属于或不属于工人阶级这一社会分类时的态度。本文从三个维度(对普通工人的认同、对技术人员的认同、对管理人员的认同)来看这种群体之间的相互认同:调查表明,从管理人员与技术人员来看,58.4%的人认为自己与普通工人同时属于工人阶级,对普通工人完全认同,21.6%的人同时认为自己不属于工人阶级,对普通工人完全不认同,另有20%的人的看法介于这两者之间。从管理人员与普通工人看,对技术人员完全认同者为43.5%,对技术人员完全不认同者为37.8%。从技术人员与普通工人看,36%的人对管理人员完全认同,41.7%人对管理人员完全不认同。总的来看,工人阶级分类框架下群体之间的相互认同表现出比较大的差异,被访者对管理人员的认同最低,只有36%的普通工人与技术人员把自己与管理人员看作是一类人——工人阶级。对普通工人的认同相对较高,接近60%的管理人员与技术人员把自己与普通工人看作是一类人——工人阶级。

四、认同差异可以从哪些方面得到解释

1、研究假设及初步分析

研究假设 1 认同差异与人们的地位期望相关

从理论上讲,认同反映的是人们对自己在社会中的某种地位、形象和角色以及与他人关系性质的接受程度的态度,个人或群体在社会等级中所处的位置以及他们对自身或他人的这种地位的估计,会影响社会认同的建构。因此,可以推断认同差异与人们的地位期望之间存在某种相关关系。汉克尔等指出,人们的社会认同往往通过群体内与群体外之间的社会比较而澄清,当比较的结果是否定性的时,人们倾向于内群体认同(in-group identity),高地位群体成员倾向于认同内群体^[5]。由此提出本文的第一个研究假设是:被访者对某一个群体地位期望越低,则越倾向于将其归入工人阶级;被访者对某一群体的地位期望和自身群体地位期望越接近,即地位差异期望越小,就会对这一群体产生更多的认同。在本次研究中,地位期望的操作化定义为调查对象对于自身和他人群体的经济地位、政治地位、社会地位与职业保障程度的等级评定。地位差异期望是指被访者对自身职业的地位期望与被访者对其他职业的地位期望之间的差距。比如,对普通工人经济地位差异期望=|被访者(技术人员与管理人员)对自身职业的经济地位期望-被访者(技术人员与管理人员)对普通工人经济地位期望|。人们的地位差异期望体现在对经济地位、政治地位、社会地位和职业保障程度的认识上,认同差异不是由单纯某一地位(如经济地位)决定的,本文因此构建了地位差异期望综合指数,如对普通工人地位差异期望综合指数=对普通工人经济地位差异期望+对普通工人政治地位差异期望+普通工人社会地位差异期望+普通工人职业保障程度差异期望。

调查表明人们对于不同群体的地位期望存在很大的差异,从对改制以后普通工人的地位预期看,无论是经济地位、政治地位、社会地位,还是职业保障程度,都是最低的。认为普通工人经济地位最高与较高的人只有8.2%,认为其政治地位最高与较高的人为6.9%,认为其社会地位最高与较高的为5.0%,认为其职业保障程度最高与较高者为8.0%。人们普遍认为地位较高的是管理人员,认为管理人员经济地位最高与较高者为80.8%,认为其政治地位最高与较高者为78.6%,认为其社会地位最高与较高者为75.3%,认为其职业保障程度最高与较高者为73.5%。对技术人员的地位期望是介于普通工人与管理人员之间,但可以看出,人们眼中技术人员的地位远高于普通工人。

对不同群体经济地位、政治地位、社会地位与职业保障程度期望的差异影响了人们对于某一群

体的认同,这一点在对管理人员的认同以及对技术人员的认同问题上看得尤其清楚。卡方(Chi-Square)检验与相应的相关系数及其检验表明,对管理人员、技术人员经济地位期望差异、政治地位期望差异、社会地位期望差异与职业保障程度期望差异与人们对某一群体的认同有显著性影响(详见表2)。

表2 地位期望差异与群体成员的认同

	经济地位期望差异		政治地位期望差异		社会地位期望差异		职业保障期望差异	
	卡方值	相关系数	卡方值	相关系数	卡方值	相关系数	卡方值	相关系数
对管理人员认同	34.35***	.162**	35.18***	.177**	35.09***	.164**	23.10***	.093*
对技术人员认同	59.07***	.203***	58.98***	.207***	49.10***	.192***	11.53**	.078
对普通工人认同	17.42**	.045**	12.78**	.033**	7.16	.019	12.38**	.033**

注: .05 < p* < 0.1 p** < .05 p*** < .005

研究假设2: 差异性职位对工人群体之间的认同产生了显著性影响

吉登斯指出现代社会中人们的自我认同被各种制度所塑造,同时也塑造了这些制度,可以说工人阶级内部各个群体的社会认同也是由现时的制度所塑造的,制度是使社会认同具有某种特别意义的重要架构,社会学文献中讨论的其中一种重要的制度是组织,组织由具有差异性职位的网络构成,这些差异性职位是通过正式或非正式的招聘程序、制度而建构的,把某种特定的认同权威性地分配给了相应的个人,差异性职位因此赋予这些职位上的人以不同的认同。在中国的企业组织中,典型的差异性职位可以归结为三大类:普通工人、技术人员与管理人员。无论是计划经济时代,还是企业组织制度经过重大变革的今天,我们可以辨别出这三大类职业身份在权威、资源分配、市场境遇等方面的重大差别。我们的第二个研究假设是: 被访者的职业身份会对工人群体之间的认同造成影响。

调查表明,职业身份不同,在关于什么人属于工人阶级问题上有不同的看法,在普通工人来看,几乎60%的管理人员和技术人员都不应该看作是工人阶级,技术人员认为自己与管理人员还是工人阶级的比例分别为73.8%与58.1%,管理人员认为自己与技术人员是工人阶级的比例分别为70.4%和70.7%。职业身份与工人阶级认同交互分析进一步表明了这两者之间的关系,统计分析发现,职业身份与技术人员、管理人员是否属于工人阶级之间显著相关,列联系数分别为0.272和0.288(卡方检验和相关系数的显著性均<.005)。职业身份与人们对于普通工人的认同、技术人员和管理人员的认同上,在统计上也显著相关,相关系

数分别为0.147、0.320和0.235(卡方检验和相关系数的显著性均<.005)。

研究假设3: 工人阶级认同与社会主义文化建构相关

社会认同被现时各种制度的型塑是通过各种社会化的过程完成的,在社会化过程中,人们学习社会分类及其相应的规范,并将这种社会分类和规范与自我定位结合起来。建构主义者认为,社会

认同是一个社会的工艺品,是由主导性的文化和权力中心所型塑、重组和动员的过程,在这个过程中,话语和象征作为行动和结构的中介而发挥作用^[6]。从这个角度来看,中国主导性文化与权力中心对于工人阶级是社会的领导阶级以及工人阶级是企业主人翁的宣传、教育,应该对工人阶级的认同产生影响。我们的第三个研究假设因此是: 工人阶级认同差异与社会主义的文化建构紧密相关,接受这种社会主义政治思想教育与实践越多,则对工人阶级的认同越强。本文从以下三个方面来分析个人或群体受社会主义政治思想教育的状况: 一是政党身份,这里仅指调查对象是共产党员或非共产党员,不涉及其它党派。二是参加工作年代,参加工作的时间越长,而且越是在改革以前参加工作的人,接受的关于工人阶级方面的教育与宣传越多,越认同工人阶级。三是企业类型,企业所处地域不同、制度变革程度不同,在关于工人阶级的认同上也将各不相同。

研究发现,政党身份、参加工作年代以及企业类型对于管理人员的认同和对于技术人员的认同都有显著性影响,不过,从统计相关性上看,政党身份的影响最大。企业类型对于普通工人的认同没有显著性影响,但其他因素的影响都是显著的(见表3)。

表3 政党身份等与群体认同的关系

	政党身份		参加工作年代		企业类型	
	卡方值	相关系数	卡方值	相关系数	卡方值	相关系数
对管理人员认同	14.14***	.128***	6.36**	.085*	10.21**	.108**
对技术人员认同	20.96***	.155***	11.32**	.114**	17.89***	.142***
对普通工人认同	46.55***	.228***	26.61***	.173***	1.59	.043

注: .05 < p* < 0.1 p** < .05 p*** < .005

总体来看,地位期望差异、职业身份、政党身份、参加工作年代、企业类型等因素对群体认同的差异都有比较显著的影响。我们进一步的问题是,在对群体认同差异的解释上,如果把这些因素综合起来考虑,它们对认同差异的解释是否都有同样的解释力? 这些因素对于认同差异的不同层面

的影响是否都是一样的？当把这些在单独情况下考虑都对认同有显著影响因素放到一起来进行考察的时候，某些因素的解释力是否依然存在？

3、群体认同差异的对数回归分析

本文采用对数回归分析方法对地位期望差异、差异性职业身份以及政党身份等对工人阶级内部各个群体之间认同的差异进行进一步分析，其中，群体之间的认同差异(对普通工人、技术人员与管理人员的认同)为因变量，其取值为完全认同与不认同两类。表4给出了利用带有虚拟变量的对数回归模型分析的结果，从中我们可以看出各类自变量对于因变量的解释力。

表4 被访者工人阶级完全认同差异 Logistic 回归分析

	技术人员与管 理人员对普通 工人的完全认 同	普通工人与 管理人员对 技术人员的 完全认同	普通工人与 技术人员对 管理人员的 完全认同
党员身份	.482*	.388	.164
职业身份	-.592*	-.565*	-.094
1976-1985 年参加 工作	-.148	-.478	.159
1986 年后参加工作	.404	-.248	.061
沈阳	-.274	-.456*	-.737**
上海	.221	-.108	-.766**
其他群体对自身和 普通工人地位期望 差异综合指数	-.054		
其他群体对自身和 技术人员地位期望 差异综合指数		-.117***	
其他群体对自身和 管理人员地位期望 差异综合指数			-.128***
Constant	.697	1.562	1.246
R	.075	.166	.117

说明 $p^* < .05$ $p^{**} < .01$ $p^{***} < .001$ 。党员身份、职业身份、参加工作年代、企业所在地区的参考类别分别为非党员、技术人员和管理人员、1975 年前参加工作者、北京。

从对被访者工人阶级完全认同差异分析可以看出：地位期望差异、差异性职业与党员身份等因素综合起来进行考虑时，它们对认同差异的解释力是不同的，这些因素对于认同差异的不同层面的影响也是不一样的，一些在单独情况下考虑对认同有显著影响的因素在与其它因素一起来进行考察的时候，解释力却减弱或消失了。

在对于普通工人的认同上，地位期望差异却没有显著性影响，说明管理人员与技术人员对普通工人的认同并不是因为两者地位期望的接近，而是因为其它的原因。对数回归分析表明，对普通工人认同差异解释具有一定解释力的因素是党员身份与

职业身份。技术人员与管理人员要比普通工人更倾向于将自己和普通工人看作“异路人”，但拥有党员身份的人要比非党员更倾向于将自己和普通工人视作“同路人”，可以认为党员在党的组织生活中不断地接受有关党性、党史的教育；“中国共产党是工人阶级的代表，党员是工人阶级中的一员”的观念使得他们就比非党员更加认为自己是工人阶级的一员，普通工人则是工人阶级中的典型人群，所以在认同对象是普通工人时，党员表现出更多的认同。而谈及管理人员或技术人员，虽然我们也认为在社会主义革命之后，他们也成为了工人阶级中的一员，但却并不强调党、党员和这两种职业的必然联系，这样一来，党员和技术人员、对管理人员之间并没有它和普通工人之间那么强的亲和力，所以当认同的对象是技术人员或是管理人员时，党员并不比非党员更加认同他们。

在不考虑其它因素时，经济地位期望差异、政治地位期望差异、社会地位期望差异与职业保障期望差异对于认同的影响基本上都是显著的，但与其它因素一起考虑时，发现对自身与其他群体经济地位期望差异等单项指标在对数回归分析时不显著，通过构建地位期望差异综合指数，发现其对群体相互之间认同的影响增加，并具有显著性。人们认同某一群体或不认同某一个群体，不是由纯粹的经济地位期望差异决定的，而是由经济地位、政治地位、社会地位、在劳动力市场中的境遇等因素综合作用的结果。改制以来普通工人在经济、政治、社会地位和职业保障程度上的地位全面下降，与技术人员与管理地位期望之间拉开了距离，这使得被访者对于技术人员与管理人员是否与普通工人一样属于工人阶级的态度产生了影响，实际上，在考虑工人阶级划分的时候，普通工人和技术人员把那些与自己在经济地位、政治地位、社会地位及职业保障程度期望上差异小的管理人员看作同是工人阶级，同样，普通工人与管理人员也倾向于把那些与自己地位接近的技术人员看作是同路人，这说明当普通工人认为技术人员与管理地位期望比较低或后者认为自己地位低的时候，彼此的认同越高。在普通工人与技术人员对管理人员的认同以及普通工人与管理人员对技术人员的认同上，地位期望差异综合指数是解释认同差异最具显著性的因素。

在对于技术人员与管理地位期望的认同上，与北京的企业相比，上海与沈阳企业的职工更倾向于把自己与管理人员或技术人员看作是“异路人”，为什么出现这种情况？作者认为，这可能与下面两种情形紧密相关，一是与被调查企业所在的地域

文化氛围有关,作者进行调查的四个企业分布在北京、沈阳和上海三个城市,北京作为首都,其政治氛围应该说是最强烈的,这种政治氛围必然会对处于其中的工人产生影响。二是与被调查企业制度变革的状况有关,在四个被调查企业中,上海的那个企业制度变革走在最前面,它是1993年改制并上市的国有控股有限公司,企业各方面的运作已经很市场化,企业内的管理人员、技术人员与普通工人在地位上的分化也非常明显。北京的那个股份有限公司是1999年12月以主辅分离的方式对原国有企业进行改制而建立起来的,目前的经济境况较好。沈阳的两个企业分别是1998年和2000年进行改制的,这两个老国有企业虽然在沈阳还属于经济境况较好的企业,但目前是亏损企业,在改制过程中,有40%左右的工人以各种方式下岗。虽然普通工人与管理人员相比在经济收入方面的差距不是很大,但是,普通工人的职业保障程度以及政治地位、社会地位明显低于管理人员和技术人员。因此,在对于技术人员与管理人员的认同上,沈阳或上海企业的职工对于这些人的工人阶级认同也就低一些。

五、结语

本研究的缘起是因为目前对于分层结构的解释大多只关注分层的客观层面,而遗漏了主观态度的说明,这种遗漏对于解释实际分层格局中社会成员的态度差异以及分层格局将因此发生何种方向的变动上是有欠缺的,因此,通过分析社会成员对待实际的社会经济分层格局的态度及其特定的身份如何解释认同差异是有研究意义的。

通过在北京、上海、沈阳三城市四个国有改制企业职工“企业制度变革与工人生活”问卷调查资料的分析,我们对目前部分国有企业职工对于工人阶级的认同状况、企业中不同群体之间的相互认同差异及其影响因素有了一个大概的结论,并以此验证了关于工人阶级认同的部分假设。(1)社会赋予的工人阶级认同的外在边界与群体成员主观认同和认定的边界之间存在着差异。(2)生产资料所有制属性不是各个群体成员工人阶级认同的唯一基础,阶级认同的基础已呈现出一种多元认同为基础的格局。(3)地位评价与期望成为目前各个群体十分重视的问题,人们对于认同问题的考虑将主要从他们对自身与其它群体的地位期望、地位差距期望出发。(4)人们对改制后自身与其它职业群体经济地位、政治地位、社会地位与职业保障程度的比较和评价表明,普通工人各个方面的地位期望与评价最低,管理人员各个方面的地位期望与评价最高,技术人员的地位界于这两者之

间。(5)以往相对统一的工人阶级认同开始分化,地位期望的高低成为划分工人阶级的重要因素,工人阶级开始和较低的地位联系起来,技术人员和管理人员开始主动或被动的剥离出工人阶级,地位较低的普通工人成为工人阶级显著的代表。归属工人阶级对应的是一种低地位群体。(6)在选择自身的认同群体问题上,地位差异期望显著地影响人们之间的亲疏关系,差异越小认同度越高,差异越大,认同度越低。(7)政党身份在维系工人阶级内部统一的认同上仍然发挥着一定的作用,但仅限于高地位群体(技术人员、管理人员)向低地位群体(普通工人)的人认同时有效,技术人员与管理人员中的党员比非党员更多的认同普通工人。党员身份对认同的影响趋于向普通工人集中,从而与职业身份和经济水平、社会地位、职业保障程度等差异导致的认同发生分离。(8)不同社会、经济、政治文化架构下的企业职工在对工人阶级的认同上表现出显著的差异,受政治意识形态影响小、进入市场化运行早的企业职工,对管理人员与技术人员作为工人阶级的认同较弱。(9)对于工人阶级的认同及其群体成员之间的认同差异的解释,本研究还不能确立一种具有充分解释性的解释模型,因为几乎所有的假设都有着部分缺损的现象,或者说本身就是一种混合解释的过程。同时,本研究也没有发现对各类群体的工人阶级认同都有显著性影响的解释变量。

参考文献:

- [1]详细的研究和讨论见 边燕杰.市场转型与社会分层[M].北京:三联书店,2002.
- [2]刘爱玉.国有企业制度变革过程中工人的行动选择[J].社会学研究,2003(6).
- [3]Morries,Richard T.&Raymond J.Muphy.A Paradigm for the Study of Class Consciousness[J].Sociology and Social Research,Vol.50.
- [4]Steiner,Ivan D.Some Social Values Associated with Objectively and Subjectively Defined Social Class Memberships[J].Social Forces,Volume 31,Issue 4,May, 1953.
- [5]Steve Hinkle and Rupert Brown.Intergroup Comparisons and Social Identity: Some Links and Lacunae[A].in Dominic Abrams and Michael A.Hogge ed.Social Identity Theory:Constructive and Critical Advances[C]. Harvester Wheatsheaf,1990.
- [6]Cerulo,K.Identity Construction: New Issues, New Directions[J].Annual review of sociology,1997.

[责任编辑 林娜]