

白领阶层的职务意识及其决定的主要原因

清川雪彦 关 权 高田诚*

摘 要 本文的主要目的是研究和阐明 20 世纪 90 年代后期中国工业企业中白领阶层的地位和特点。文中的数据来自于我们在武汉市所作的问卷调查以及由此所进行的统计判别分析。通过分析我们指出：尽管白领阶层的工资收入与普通工人没有什么差别，但他们的职务意识，特别是他们在对待市场化等问题的态度上更接近于管理人员。这种状况被认为主要是源于白领所拥有的较高的文化程度。这些分析结果意味着职务意识可能与工资等劳动条件没有太大关联。

关键词 职务意识，白领，判别分析

一、分析的角度

(一) 问题所在与调查设计

20 世纪 70 年代末以来，中国实行了改革开放政策，并从计划经济向社会主义市场经济大踏步地转变。与俄国及部分东欧国家的激进式改革相比，这些变革尽管是非常渐进的，但也是逐步深入而从未停步的。在各种经济改革当中，对于将来尤其具有深远影响的是企业（特别是国有企业）的改革。

但是 80 年代的企业改革，比如赋予企业经营自主权、在企业的工资和劳动用工等方面引入市场机制、改革现行价格、税收政策等方面的改革并非一帆风顺。这不可避免地使人们在心理上对于改革持有怀疑态度。不仅如此，这些制度改革本身的实效性也存在很多疑点，并且在各个企业的实行程度以及所取得的成果上也存在很大差异。

在 1992—1993 年前后，中国相继制定了转变企业经营机制条例和公司法，进一步促进市场化的方针也得到确认。这些均表明改革是不可逆转的。可以说，到这时改革的方向和速度被基本确定下来，改革进入了一个新的阶段。

我们认为，这些制度改革的成败与否在很大程度上取决于工作在企业里的人们的思想意识的变化（参照图 1）¹。也就是说，单纯在制度上实施改革是

* 清川雪彦，日本一桥大学经济研究所；关权，中国人民大学；高田诚，明海大学。通讯作者及地址：清川雪彦，日本国东京都国立市中 2-1 一桥大学经济研究所；电话：(081)425808379；E-mail: kiyokawa@ier.hit-u.ac.jp。在本文的修改过程中，曾得到王健（日本城西大学讲师）的大力协助。经济学季刊匿名审稿人也为我们提供了宝贵意见。在此谨表谢意。

¹ 关于制度改革与意识变化的相互规定性，详细请参阅清川等（1999）。

不够的。如果没有支撑这些改革的人们的思想意识的相应变化(这里也包含着人们对于制度、市场以及各种规则等的“信赖”),改革必定会有名无实,甚至会陷入挫折。本文的主要目的,是在给定的制度变革下,探讨左右改革成败的人们的职务意识,特别是白领阶层的职务意识(Job-consciousness)的变化。

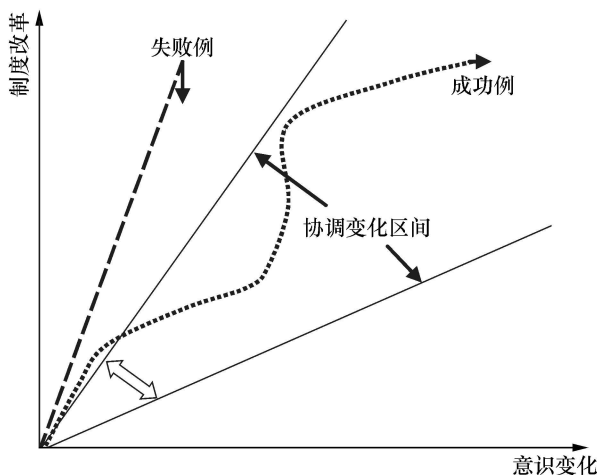


图1 制度改革与意识变化的关系

具体地说,在面向市场化的新的制度变革下,人们是否已经摆脱了共同体志向或者平均主义思想的影响,对改革的成功具有决定性的意义。因此,为了全面准确地掌握这些体现在职务意识上的变化,我们在湖北省武汉市进行了访问调查,分析了伴随着市场化的进展而出现的意识变化及其决定的主要原因。

那么,在很大程度上决定企业改革成败的职务意识的变化是怎样进行的呢?迄今为止,在中国也有一些关于国有企业从业人员的意识调查。这些研究主要是从社会学的角度展开的。下面按调查时间先后顺序列出一些与我们的调查有关的最近的研究。首先,张(1991)在1988年调查了包括武汉在内的47个大中型企业,指出了造成从业人员对于企业的向心力低下的几个原因。这里面不仅有从业人员自我意识的外在化、价值观的多元化、企业管理人员素质低等企业内部原因,还有来自企业外部社会的影响(如向物质价值观的倾斜、分配的不公平、轻视工人的社会风气)等因素。东(1990)是关于1988年10月至1989年1月北京市东城区所属单位的工人、干部为对象进行的调查,其中包括生活观念、优化组合、对工作的态度、社会参加意识等。丘(1992)通过1988年12月对广州重型机械厂的调查,分析了从业人员调换工作的原因后指出,归属意识低下是其最大的原因,同时还与工资、福利等方面的满足程度有关。

另外,千石·丁(1992)根据1988年进行的调查,将被调查者分为青

年、中年、老年，分析了各年龄层在职业观、金钱观等方面的意识差异。原口（1995）以1990年进行的上海国有企业从业人员意识调查为基础，认为在对于工作的兴趣及责任感、对于工作的态度、归属意识等方面，企业管理人员高于工人。塚本（1996）通过1992年在大连市实施的调查指出，注重社会贡献等传统的价值观正在崩溃。潘·关（1996）根据1992年在天津实施的调查认为，即使经济发展了人们对于社区的归属意识也没有减弱。另外，改革的社会承受能力研究课题组（1993）根据同一个调查所进行的分析指出，群众对于改革基本上是支持的，在社会地位方面工人是最低的，收入成为职业选择的第一标准。

罗·白·仇（1994）利用1992年5个城市的调查，得出教育水平越高对改革的现实越不满，经济发展越好的城市对其经济和社会状况的期待越大的结论。陆（1993）通过1992年5月对于6个省18个城市的调查，指出工人比干部和技术人员更保守，对于改革更加消极，干部当中学历越高的人认为改革应该加速的人越多。冯（1995）根据1993年在北京进行的调查，指出受教育水平越高对于政治经济的现状不满意的越多，干部比工人的职务满足程度更高。日本的奈良大学比较社会变动研究会（1996）通过1995年在大连、北京、温州、深圳的7个企业进行的调查对从业人员的价值观进行了详细的分析。此外，尹（2001）则在上海就白领阶层的意识率先进行了较为全面的调查。

通过这些研究可以发现，人们的思想意识在不同的地区以及不同的企业、职位等方面存在着很大的差异。在这里，我们将把这些作为我们分析的前提，并聚焦于目前为止未能得到充分关注的白领（职员）阶层的意识，准备就其特征等展开我们的讨论。这是因为在当今的中国，国有企业改革已经取得进展，在对企业冗员进行逐步调整的同时，接受过高等教育并在企业就业的年轻人也逐渐增加。并且伴随着企业改革以及市场化的深入，为了进行有效的经营管理，单纯依靠执行上级机关的指令是不够的，能够帮助和支持管理人员的白领阶层的扩大则变得不可缺少。这就在客观上要求我们对白领阶层进行研究。

但在中国，不直接从事生产劳动的从业人员的地位十分微妙。中国有一个独特的“干部”概念，他们常常被定义为管理人员或者非体力劳动者，但其实并非如此。后面会提到，在工厂里有很多从事非体力劳动的人员，在他们当中有相当多的人难以定为“干部”（从职务和学历看）²。因此在这里我们并不拘泥于所谓“干部”的定义，而将那些既不是狭义的管理人员，也不直接从事生产劳动的人们统称为白领，并把直接分析这些人的意识结构作为本文的目的。通过同管理人员和工人等各阶层职务意识的比较分析，我们把分析

² 尤其在1982年提出干部的现代化方针之后，学历成为干部的必要条件。对于技术人员的区分不存在多少问题，但区分技术以外的职务就存在较大的难度。关于职务制度、干部等概念，可参考今野等（1999）及木崎（1995）等。

的重点放在白领阶层的职务意识特点的判定上,并尝试寻找形成这种意识的主要原因。

访问调查以武汉市机械工业的4个企业为对象,实施于1997年1月³。被调查的从业人员222人是分别从各个企业的管理人员名单和工人名单(因为不存在仅仅包含白领人员的名单)当中通过抽样选出的。抽样方法是利用随机数值表从各名单当中进行简单随机抽样⁴。

(二) 被调查企业的特征

1. 湖北省机械工业基本情况

我们进行调查的1997年1月的中国经济,正处在为了抑制1993年至1994年的过度通货膨胀,从1995年开始实施的适度紧缩的政策之下。在中国人民银行控制固定资产投资政策的影响下,整个经济虽然实现了低通货膨胀率并维持了稳定增长,但工业生产增长率与前年同月相比仍处于较低水平。

改革开放后的机械工业在1980年和1981年以及1990年出现了负增长,但自1978年至1995年实现了年均13.1%的增长。这期间机械工业生产的增长率与工业整体的增长率基本保持同步。

我们调查的武汉市机械工业也基本上与全国的机械工业增长率的变化保持相同的趋势。不过其年增长率自1982年以来一直低于全国平均水平,与发达地区的差距逐渐扩大(见图2)。

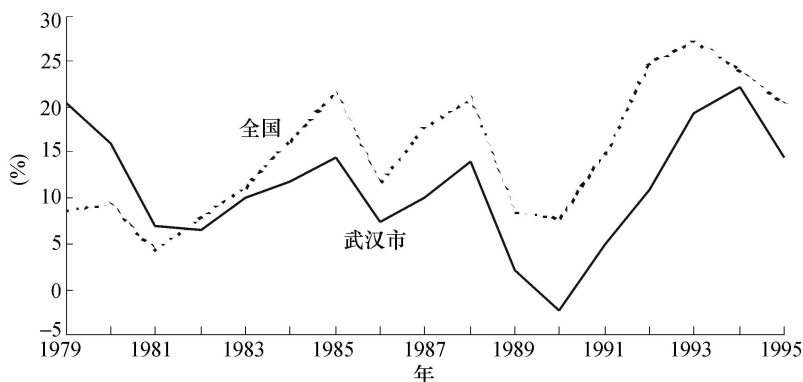


图2 武汉市以及全国的工业年均增长率

资料来源:根据国家统计局《中国统计年鉴》1998年版和武汉市统计局《武汉统计年鉴》1997年版的数据。

³ 本来打算根据企业改革的进展程度,即分别挑选改革较先进的和较落后的2个企业,但在调查即将开始时武汉市方面要求变更,因此严格地讲未能按以上分类进行有意抽样。

⁴ 关于访问调查,本想通过专业调查员进行调查,但因时间紧迫加上与武汉市方面认识上的不同,最后有一部分是由调查对象本人填写的。这样一来调查质量在整体上受到一些影响,非样本误差也比原来设计的要大一些。此外我们把管理人员和工人分别看成副总体(Sub-Population),从可能的调查样本总数的观点出发,将武汉市政府认可的样本数量进行了有效的限额划分,并在各个限额(Quota)范围内进行了简单随机抽样。

将包括武汉市在内的湖北省机械工业与其他省份相比较可以看出，企业的平均固定资产额和工人人数大大高于全国平均水平，但人均劳动生产率和每一元固定资产生产率却低于全国水平⁵。也就是说，企业规模比其他省份大，而由于设备陈旧和冗员的存在，在生产效率方面低于全国水平⁶。

被调查的4个企业当中，除了在调查前才临时决定的湖北电机厂之外，另3家企业可以从另一个较全面的调查（以下称之为“综合调查”）结果来了解它们的沿革⁷。在此先简单介绍一下这3家企业改革的过程。建立于1952年的第三机床厂于1983年1月实行了利改税，比当时还没有进行改革的其他两家企业在改革方面要早一些。不过虽然进行了一些制度改革的试验，企业的决策仍然集中于党委会，不允许从经营管理的角度自由雇用和解雇职工。而基本上没有进行什么改革的液压机械厂也与第三机床厂一样不能自由雇用和解雇职工。

与此相比，通用机械厂的改革开始于1985年7月经营承包制的实施，虽然比第三机床厂相比，改革起步较晚但进展程度却较为深入。这当中最为突出的是可以自由雇用和解雇职工。如果考虑到通用机械厂在被调查企业当中属于经营状况较好的企业等情况，我们认为比起其他两个企业来说它的企业管理制度是属于比较先进的。

不过，虽然存在这样一些差异，这三家企业都没有采用1978—1980年的利润保留制度和1981—1983年的利润承包制。这些改革措施的落后，很可能来自于武汉地区整体上改革意识的滞后。

2. 样本的特征

本调查设计的目的虽然是想明确地将职务上的白领人员抽出来，但并不存在一个事先准备好的只包括白领在内的名单供我们抽选。每个企业都有一个职工名单，通常被分为管理人员和工人两种⁸。我们在抽样时，也是从管理人员和工人的名单当中抽取样本的，但实际调查的结果显示，有些人虽然在管理人员名单上却并不是狭义的管理人员，还有些人虽然列在工人名单当中出现却并不从事直接的生产。

⁵ 根据中国机械工业年鉴编辑委员会《中国机械工业年鉴》，1996年版。

⁶ 不过以上情况是否在机械工业内的各个行业里都妥当，还需要进一步研究。根据以上《中国机械工业年鉴》的分类，机械工业有金属制品业、普通机械制造业、专用设备制造业、交通运输设备制造业、电气机械及器材制造业、仪器教育公共机械制造业6类。我们调查的4家企业属于金属、普通机械、专用机械。在劳动生产率、资本生产率、每个企业固定资产、工人数等方面与其他省份相比，资本生产率和每个企业固定资产接近于全国平均水平，劳动生产率低于全国平均水平。考虑到每个企业的工人数高于全国平均水平这一情况，存在于这些企业的剩余人员决定性地降低了劳动生产率。

⁷ 这里说的“综合调查”是包括我们的调查对象的3家企业在内的武汉市更为广泛的企业为对象的调查（150家企业）。该调查是与我们的调查几乎同时进行的，其详细情况可参阅南·牧野（1999）。

⁸ 用我们的调查表来表示的话，提问IB回答当中的a,b,e,g为管理人员,c,d,f为工人。而认真研究h后了解到，他们当中有很多可看作白领。有的企业b工(段)长也是工人。还有些工作年限不长大学毕业的f技术员不久会成为助理工程师，也被分在管理人员当中。

到工厂看一看就会发现,有很多并不直接从事生产的事务人员、销售人员、教育人员。虽然这些人并不直接从事生产,但他们会给企业的生产率带来不小的影响,也就自然占据着比较重要的职位。因此我们将这些人统称为白领,并把他们与管理人员和工人区别开来进行观察和分析。这些白领人员的具体工作场所有办公室、销售部门、会计部门、采购部门、医务室、工会、检查部门、仓库、附属学校、党委、保卫等部门。

我们从被调查的4个机械工业企业中抽选了一定数量的样本,将他们分成管理人员(55人)、白领(67人)、工人(100人)并汇总列在表1当中。他们的基本情况与特征如下⁹。

表1 样本的主要特性

工厂	职务	样本数	年龄	工作年限	工资(元/月)	家庭总收入(元)
液压机械厂	管理人员	13	38.2	13.4	569.5	915.8
	白领	11	39.7	18.2	450.0	945.2
	工人	23	38.3	16.9	427.5	705.2
第三机床厂	管理人员	19	46.9	21.1		687.4
	白领	20	37.8	14.9		548.0
	工人	19	38.1	17.5		519.7
湖北电机厂	管理人员	10	47.3	23.1	472.1	896.4
	白领	19	40.5	18.5	391.4	908.7
	工人	28	38.8	17.0	350.5	880.2
通用机械厂	管理人员	13	41.3	17.3	450.0	914.6
	白领	17	33.6	11.7	341.9	742.9
	工人	30	31.0	10.5	331.9	* 1027.6

注:1. 除样本数之外,数字均为平均值。

2. 带*号的数字并不是由异常值所造成,但原因不明。

第一,需要指出的第一点是企业之间存在着工资差距¹⁰。不论哪个职务在液压机械厂与湖北电机厂以及通用机械厂之间都存在将近100元的差距。不过虽说液压机械厂的工资比其他企业高一些,但并不能说明其经营状况就好。根据综合调查,1985年和1990年曾经盈利,但1994年却出现595万元亏损¹¹。

⁹ 在这里使用的虽然是平均值,但如果将各个属性的分布形状进行四分位数验证时,很可能不是对称分布。但是考虑到t检验的稳健性,这里没有采用中位数等统计量。

¹⁰ 工资是指调查时点的职工上月各项收入的合计,而家庭总收入则指职工全家的总收入(请参照调查表IG和IN)。尽管我们就工资的调查进行了详尽的设计,但考虑到所获数据的准确性以及各企业之间存在的差异,文中我们没有就有关工资的结构进行分析。另外,调查的时候(1997年1月),武汉第三机床厂没发工资,所以没有这个厂的工资资料。从这一点上也可以看出这个厂的经营情况与其他三个厂相比更加严峻。而从综合调查结果也可以了解到该厂1990年和1994年分别出现159万元和541万元的赤字。

¹¹ 除湖北电机厂之外的三个企业,我们计算了它们1994年的工资和福利费用占总生产费用的比例:液压机械厂为19.2%,第三机床厂为20.9%,通用机械厂为9.8%。考虑到通用机械厂是经营比较好的企业,液压机械厂和第三机床厂都处于较高的水平,这很可能是工资的发放没有与劳动生产率联系在一起。

第二，关于管理人员、白领、工人的工资水平，第三机床厂没有资料，其他三家企业的管理人员与其他职务之间存在较大差距，白领与工人之间的差距很小（表2）。因此仅从工资来看的话，白领更接近于工人。

表2 职务与工资结构

职务	平均工资(元/月)
管理人员	499.29
白领	387.22
工人	365.50

注：1. 平均值差异的检验结果：管理人员与白领， $t=4.86 > t_{0.01}$ ；白领与工人， $t=1.21 < t_{0.05}$ 。

2. 由于以上比较事先设计以白领为准，因此不是多重比较(Multiple Comparison)，也没有必要变更显著水平。

第三，从各个职务的学历结构来看，管理人员中受过高等教育的比例最大（表3）。与管理人员相比，白领人员中尽管受过中等教育的比重较大，但还是受过高等教育的占有最大比例。与此相对照，工人当中受过中等教育占有最大的比重，受过初等教育的也占有较大比重，这与白领之间存在显著的差异。因此白领在学历上与管理人员更接近，或者处在管理人员与工人之间更为靠近管理人员一边的位置，不过在工资收入方面他们更接近于工人。

表3 职务与学历结构(单位：人)

职务	初等教育	中等教育	高等教育	合计
管理人员	8	12	35(64%)	55
白领	13	24	29(44%)	66
工人	43	53	4(4%)	100
合计	64	89	68(31%)	221

注：1. 初等教育包括小学未毕业、小学毕业、中学毕业；中等教育包括技校毕业、高中毕业、中专毕业；高等教育包括大专毕业、大学毕业。

2. 拟和优度检验(Goodness of fit test)的结果：管理人员与白领， $\chi^2 = 4.79 < \chi_{0.05}^2(2)$ ；白领与工人， $\chi^2 = 40.68 > \chi_{0.01}^2(2)$ 。

3. 单位为人。没有回答者已从计算当中除去。以下各表都一样。

第四，从年龄、工作年限与工资之间的关系看不出明显的相关倾向。从通用机械厂多少可以看出一点相关，而在液压机械厂、湖北电机厂则没有什么关系，尤其是液压机械厂管理人员的平均年龄与白领和工人的年龄几乎没有差异，可以认为成为管理人员的条件并不在于工作时间长短和年龄高低。从性别方面看，如果是同样的职务和工作年限，也几乎不存在男女之间的工资差异（省略了计算结果）。下面就参考上面的抽样样本的特性进行分析。

二、劳动条件的差异与职务意识的变化

我们曾经在天津进行过职务意识调查(1991年和1995年),并把伴随企业改革而来的职务意识的变化作为分析课题¹²。当时根据事先得到的信息,对在改革方面具有不同进展程度的企业群体进行有意抽样,并通过好几个构成概念找出了在这些企业工作的管理人员与工人之间的意识差异。

通过这一分析我们发现¹³:(1)从业人员中女性和男性的职务意识之间基本没有差异。(2)党员工人的职务意识则与管理人员的比较接近。而在本次的调查中,将明确地把在天津调查中没有成为分析对象的白领的职务意识作为我们的分析对象。也就是说在天津调查当中,职务被分为管理人员和工人,而本次的调查包括很多白领人员,所以我们把职务细分为管理人员、白领和工人三种。

另外本次的调查表也只是对天津用的调查表做了一些改动和追加以后使用,两者之间大部分都一样¹⁴。首先我们准备了73个提问,这些提问可以被分成两个不同层次的部分:即(1)关于基本职务态度的提问;(2)关于市场化当中作为工厂的从业人员的职务意识的提问。前者可被进一步分为3个,后者可被分为4个亚概念。

下面的分析中我们首先对白领进行定位,确认劳动条件的差异与职务意识之间是否存在关联。即通过使用构成概念来分别考察管理人员与白领,白领与工人,管理人员与工人的职务意识,研究分析出现在回答类型上的差异。这时我们将把4个企业的数 据合并起来使用。

如前所述,白领的学历更加接近于管理人员,受过中等及高等教育的人是主流。然而在工资方面他们与管理 人员的差距较大,与工人的差距则更小一些。

本文的目的在于通过与管理人员及工人相比较,来确定白领在职务意识上的特性。为了这一目的,我们首先利用判别分析对每一个构成概念进行比较,然后再使用拟和优度检验的方法,对构成概念中有代表性的提问所产生的具体的意识差异进行确认。

¹² 参照清川(2003)第6章。

¹³ 参照清川(2003)第6章。此外,由于武汉市政府的要求,本次调查时对是否是党员的提问未能进行。因此天津调查时得到的结果无法在武汉得到确认。

¹⁴ 罗马字和英文符号的组合代表附录1调查表的提问项目的番号。

（一）白领的基本职务态度

这里所说的基本职务态度，是劳动者个人内在的对于工作以及劳动条件的基本的意识。它是作为有较高生产率的有组织的工业劳动力的一种必要条件，能决定劳动积极性和劳动力质量的高低。在我们的调查当中，它由“职务满足程度”（Job Satisfaction）、“归属意识”（Commitment）、“作为权宜手段的态度”（Instrumental Attitude）等三个构成概念（Construct）来衡量。在这里，我们将利用这三个概念来分析对比由调查所得到的各种职务在回答上出现的不同类型。以此来考察白领的职务意识与管理人员和工人相比所拥有的特征。

三个概念当中的“职务满足程度”，除了对于工资和奖金之外，同时还表示对于工作岗位的福利设施和人际关系的满足程度，它是与劳动积极性和劳动纪律等相关联的概念。具体来讲是由调查表中的ⅡC、ⅡE、ⅡF、ⅡU、ⅡV、ⅡW、ⅡZ等提问所代表的。根据对构成这个概念的7个提问所进行的标准判别分析（Canonical Discrimination Analysis），我们没有得出显著性的判别结果，但在若干个别的提问上发现了显著性差异的存在。即白领与工人之间存在显著的差异，而与管理人员之间则没有显著的差异¹⁵。

不过，对于工作岗位的归属意识以及稳定程度、工作的持续性等有关“归属意识”的分析中，不论是标准判别分析还是在个别的提问中都没能找出显著性差异的存在¹⁶。另外，在对有关工作自身有多大价值的“作为权宜手段的态度”的讨论中也同样没有发现显著的差异¹⁷。

从上面的调查结果也可以看出，在职务满足程度、归属意识、作为权宜手段的态度等基本职务态度方面，管理人员、白领、工人之间看不出什么显著的差异。不过在一些个别的提问水平上，则发现白领与管理人员有着更为相近的职务意识。更进一步地讲，由于这三个构成概念都反映了与劳动积极性紧密相关的职务态度，因此我们认为，在劳动积极性等方面，管理人员、白领、工人之间不存在什么显著的差异。但正如我们将要在下面讨论的那样，在能否适应市场化等方面，三者之间存在明显差异。

¹⁵ 在对于现在的奖金水平的满足程度的提问里，回答“非常低”或“不满意”的人当中工人最多，管理人员和白领更多回答“虽然低，但没办法”，表示其对于企业的经营情况的客观判断。

¹⁶ “归属意识”，是指人们在心理上对工作单位或是由工作单位所形成的组织体的归属感以及对其生产方法或管理形态的肯定感，同时也包含对在此具有支配地位的价值观或共同意识的一种共鸣等意识。在关于归属意识的提问（ⅡG、ⅡX、ⅡY、ⅢL、ⅢM、VA、VB）当中，“如果您的儿子或女儿有与您现在同样的工作机会，您会同意吗？”（ⅢM），管理人员、白领、工人都没有回答“一定会劝他们做这份工作”这一表示高度归属意识的选择项。这表明在归属意识这个问题上，各个职务几乎没有差异都很低。

¹⁷ “作为权宜手段的态度”，是指把工作的价值和意义看成是利用工作得到收入从而在工作以外的地方获取满足的一种手段的态度。它能从另一侧面反映归属意识的特征。关于这一态度的提问，在这里讨论的是ⅡA、ⅡB、ⅡP、ⅢN、ⅢO五项。

另外我们要指出的是,较高的归属意识是提高劳动积极性的必要条件。较高的职务满足程度能促进劳动积极性的提高,但即使不满足程度很高却未必一定会带来劳动积极性的减少(Herzberg的两因素论)。关于基本职务态度的特点有很多先期的研究,在这里我们仅给出一些有代表性的综述性文献¹⁸。但应当看到,与劳动积极性有关的构成概念,都同Max Weber的“劳动伦理”以及Harvey Leibenstein的“X非效率性”等更具有一般性的重要概念密切相关。

(二) 市场化与白领的职务意识

与职务满足程度等基本职务态度相区别,接下来我们从对于劳动环境以及市场经济发展的职务态度、认识等侧面来展开讨论。也就是要分析伴随市场化的深入而出现的经济合理性的渗透程度、对于技术创新和产品质量的态度以及经济伦理观的变化等问题。具体地说,我们认为,通过利用“功能主义职务观”、“对于技术创新的态度和质量意识”或者“市场经济志向”、“经济伦理观”等概念,上述问题能得到分析。

1. 功能主义职务观

所谓功能主义职务观,是以以下思想为前提而形成的一种职务意识。即认为企业是把追求利润视为第一位的人为形成的一种功能性集体。在这里,我们通过4组提问来把握这种意识在多大程度上深入到管理人员、白领、工人当中¹⁹。

为了研究管理人员、白领、工人的功能主义职务观各自所处的地位和特征,我们使用有关的提问(判别变量)做了标准判别分析,结果如下²⁰:

$$F(\lambda_1) = -0.196 - 0.161 \text{ II H} - 0.231 \text{ II M} + 0.013 \text{ II N} + 0.723 \text{ II O} \\ + 0.272 \text{ II Q} + 0.586 \text{ II S} + 0.393 \text{ II T} + 0.045 \text{ III E} \\ - 0.070 \text{ III F} + 0.073 \text{ III G} - 0.477 \text{ III H} + 1.370 \text{ III R} \\ - 0.260 \text{ III S} + 0.190 \text{ IV B} + 0.083 \text{ V C}, \quad (1)$$

$$\lambda_1 = 0.295, \quad \eta_1 = 0.477,$$

$$F = 2.52 > F_{0.01}(30; 410), \quad \text{正确分组率} = 55.0\%,$$

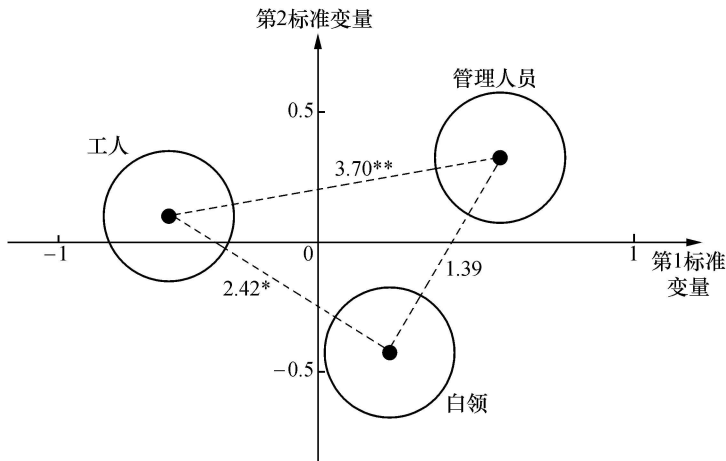
$$\text{贡献率(Contribution Ratio)} = 77.9\%.$$

¹⁸ 有关职务满足程度的研究,请参照 Hinton(1968), Wolf(1970), Salancik and Pfeffer (1977); 有关归属意识请参照 Gupta(1982), Morrow(1983), Arnold *et al.* (1991); 有关作为权宜手段的态度请参照 Agassi (1982)等文献。清川(2003)的第一章有更为详尽的讨论请参阅。

¹⁹ 它们被分成“关于工资体系的提问”、“关于劳动纪律的提问”、“关于企业组织的提问”、“关于能力的提问”。详细情况可参阅附录1调查表。

²⁰ 由于这里是三个集团的判别,所以有2个特征根(Characteristic Root),于是可以得到对应于特征根的两个判别函数。不过由于只通过第一标准变量即可进行显著性的判别,因此省略了第二个。像这样通过更少的维度进行判别也是判别分析的目的之一。

从表示上述判别分析结果的图3的 F 值也可以看出,管理人员与工人以及白领与工人之间存在显著差异,管理人员与白领之间则没有这种差异²¹。这说明管理人员与白领的功能主义职务观比较接近,而与工人之间存在较大的距离。



注:数值为近似 F 值。*, ** 分别代表5%和1%下有显著差异。

图3 关于功能主义职务观的判别结果

按照标准判别函数的系数绝对值的大小,取出个别判别效果较大的变量(不过,分组的效果也依赖于符号),可以获得ⅡO、ⅡS、ⅡT、ⅢH、ⅢR、ⅢS等提问。从这些提问中都找到了白领与工人之间的显著性的差异²²。

在有关功能主义职务观的4个提问群当中,有关工资体系的提问群里包含有计件工资、工龄工资以及工资体系的平等性等提问。在关于工龄工资的提问ⅡQ之外的各个提问里,白领的反应接近于管理人员,与工人的回答相去甚远。关于工作的形态,管理人员和白领更希望综合性的职能工资,而工人则希望计时工资。不过如表4(a)所示,也有很多工人认为现在的工资不平等,希望能有更为平等的工资体系,相反管理人员和白领的大多数则建议应该拉大工资差距。这说明工人的意识仍然保留着浓厚的平均主义的色彩。

²¹ 图中同时表示了管理人员、白领、工人三个群体的判别结果(主要通过 F 值的大小来进行判别。由于各个群的方差不同,图中各个群之间的 F 值的大小与各个群之间的距离并不存在比例关系),但如果只计算管理人员与工人两个群体的判别函数(1%的显著性水平),并将白领的数据代入这个函数进行分类,也能被判别为管理人员。

²² 不过对于4个亚提问群,分别得出的结果不尽相同。在对于工资体系及纪律、能力的提问群当中,管理人员与白领之间的意识比较接近,而对于组织的提问群却找不到这种特征。这在后边将要提到的“对于技术创新的态度和质量意识”、“经济伦理观”等概念当中也能看到,白领并不一定全面地与管理人员具有相近的意识,在某些侧面与工人具有相近的意识。

表 4(a) 工厂的工资体系(II S)

职务	太平等了不好	正好	不平等	合计
管理人员	30	12	13	55
白领	29	12	25	66
工人	29	11	59	99
合计	88	35	97	220

注:拟和优度检验结果:管理人员与白领, $\chi^2 = 2.83 < \chi_{0.05}^2(2)$;白领与工人, $\chi^2 = 7.51 > \chi_{0.05}^2(2)$ 。

在有关劳动纪律的提问当中,对于旷工人员的态度和岗位纪律、对于工厂的规则的认识等如表 4(b)所示,关于工厂的规则,很多管理人员回答应该更严一些,而白领比管理人员,工人更比前两者表现出更加宽容的态度。

表 4(b) 关于工厂的规则(III R)

职务	太严	正好	应该再严些	虽严但没被遵守	合计
管理人员	1	2	15	37	55
白领	0	8	8	51	67
工人	3	36	7	54	100
合计	4	46	30	142	222

注:拟和优度检验结果:管理人员与白领, $\chi^2 = 7.85 > \chi_{0.05}^2(3)$;白领与工人, $\chi^2 = 15.04 > \chi_{0.01}^2(3)$ 。

在关于经营者能力的提问当中,对于优秀的经营者的资质如表 4(c)所示,回答“人格”的工人最多,而管理人员和白领则将“提高利润的能力”作为第一,从追求利润的功能主义职务意识的观点看,与管理人员和白领相比,工人的功能主义职务观的形成还比较滞后。

表 4(c) 优良工厂经营者的资质(III S)

职务	能够获得大利润的能力	关照职工	思想或政治意识	合计
管理人员	14	10	31	55
白领	23	15	27	65
工人	20	39	40	99
合计	57	64	98	219

注:拟和优度检验结果:管理人员与白领, $\chi^2 = 2.65 < \chi_{0.05}^2(2)$;白领与工人, $\chi^2 = 6.63 > \chi_{0.05}^2(2)$ 。

2. 对于技术创新的态度和质量意识

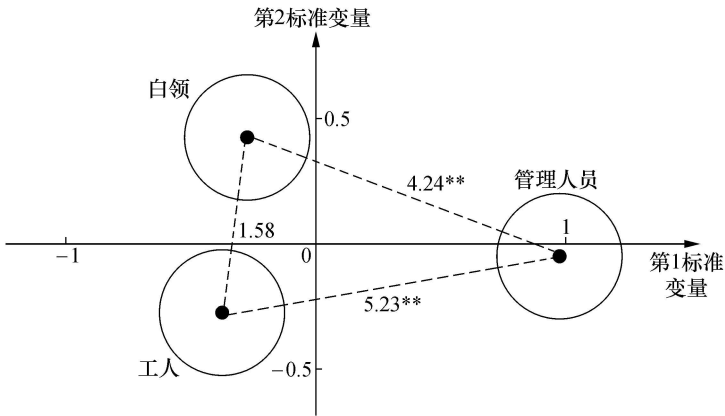
从上面观察的几个概念看,白领都比较接近于管理人员的职务意识。然而在有关对于技术创新的态度以及质量意识的提问当中,白领几乎在所有提问当中都更接近于工人,这与前面的倾向截然不同。关于这个情况的判别分析结果如下。

$$T(\lambda_1) = -0.330 - 0.419IVC - 0.278IVD + 0.488IVE + 0.654IVH \\ - 0.071IVI + 0.255IVJ + 1.369IVK - 0.140IVL \\ + 0.841IVO + 0.194IVP - 0.190IVR + 0.631IVF, \quad (2)$$

$$\lambda_1 = 0.324, \quad \eta_1 = 0.495,$$

$F = 3.48 > F_{0.01}(24; 416)$, 正确分组率 = 54.5%, 贡献率 = 78.3%.

从表示这个结果的图4中也很容易看出, 管理人员与白领、管理人员与工人之间有显著差异, 而白领与工人之间却没有这种差异, 即白领的意识更接近于工人。



注: 数值为近似 F 值。*, ** 分别代表 5% 和 1% 下有显著差异。

图4 关于对技术创新的态度和质量意识的判别结果

究其原因, 可以考虑与白领的工作内容有关。他们的工作多为人事部门、销售部门、财务、工会等事务性工作, 与生产第一线的关系比较少。因此对于引进新机械设备的态度、关于工厂产品检查和质量检查方面, 管理人员的意识更为积极而且严格, 而白领则比较消极或倾向于维持现状, 在这方面他们偏离管理人员而更加接近于工人。

3. 市场经济志向性

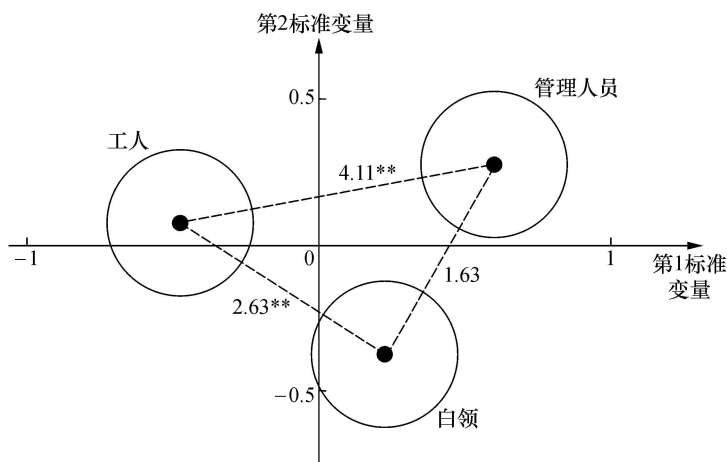
为了了解由于市场化的进展, 在有关雇用和解雇从业人员、实行全面的终身雇用制(铁饭碗)、拥有学校及医院等非生产部门以及在有关企业的竞争和破产等方面, 各个职位的意识是否产生某种差异, 我们准备了 10 个提问。下面是标准判别分析的结果。

$$M(\lambda_1) = -0.476 - 0.011II I - 0.381II K + 0.454II L + 0.125III A \\ - 0.462III B - 0.317III D + 0.604III I + 0.991III J \\ - 0.160III P - 0.012V G, \quad (3)$$

$$\lambda_1 = 0.210, \quad \eta_1 = 0.417,$$

$F = 2.81 > F_{0.01}(20; 420)$, 正确分组率 = 52.7%, 贡献率 = 77.1%.

从表示判别分析结果的图5中也可以观察到,管理人员与工人,白领与工人的意识在1%的水平上具有显著差异;管理人员与白领之间却没有这种差异。从这个结果可以看出,白领的市场经济志向性与管理人员并没有多大差异。



注:数值为近似F值。*, **分别代表5%和1%水平下有显著差异。

图5 关于市场经济志向性的判别结果

例如,关于是否应该解雇懒惰的工人的提问ⅢA(省略了计算结果),管理人员和白领回答“应该解雇”的比例很大,而工人回答“不应该解雇而应该教育”的较多,二者对比鲜明。关于国有企业是否应包括非生产部门的提问ⅢI,如表5(a)所示,管理人员及白领回答“应该独立经营”的很多,而很多工人回答“非常好”。这种回答类型的不同表明,工人仍然保持着计划经济时期的“大锅饭”和“铁饭碗”等意识结构。表5(b)表示提问ⅢJ的结果,关于“按劳分配”的意义,管理人员、白领、工人的回答存在很大的差异。这说明工人还没有充分除掉改革以前的平均主义的思考方式。

表5(a) 关于企业拥有学校或医院等非生产部门(ⅢD)

职务	应该独立经营	不得已	非常好	合计
管理人员	22	14	19	55
白领	24	12	31	67
工人	17	16	66	99
合计	63	42	116	221

注:拟和优度检验结果:管理人员与白领, $\chi^2 = 1.96 < \chi_{0.05}^2(2)$;白领与工人, $\chi^2 = 8.54 > \chi_{0.05}^2(2)$ 。

表 5(b) “按劳分配”的意义(ⅢJ)

职务	按能力分配	应该给更多的人工作	对所有的人平等分配	合计
管理人员	39	16	0	55
白领	47	20	0	67
工人	45	47	8	100
合计	131	83	8	222

注：拟和优度检验结果：管理人员与白领， $\chi^2 = 0.01 < \chi_{0.05}^2(2)$ ；白领与工人， $\chi^2 = 12.91 > \chi_{0.05}^2(2)$ 。

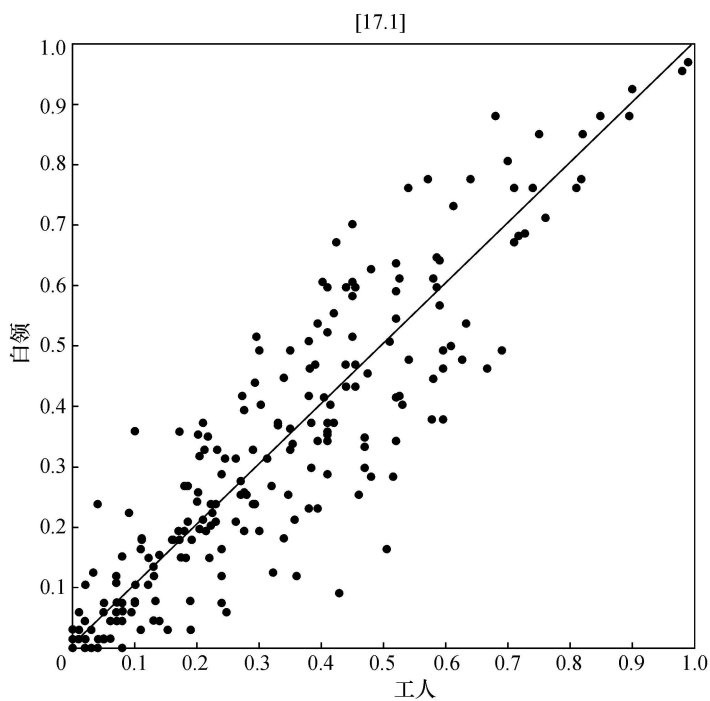
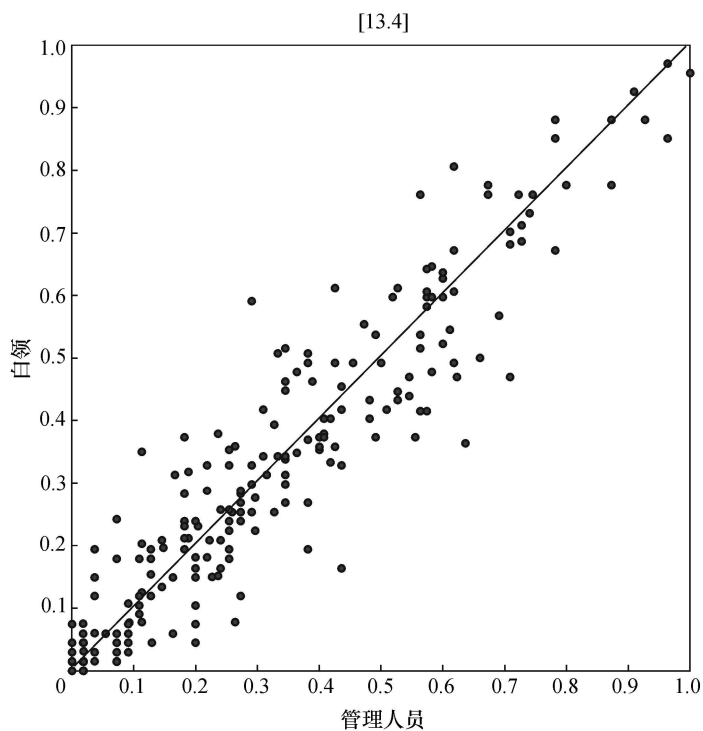
最后，我们设定了作为最近的倾向被指出的拜金主义以及下海等有关的 4 项提问（ⅡD、ⅡJ、ⅢC、ⅢQ），对“经济伦理观”的分析进行尝试，发现在这方面管理人员、白领、工人之间没有显著的差异。

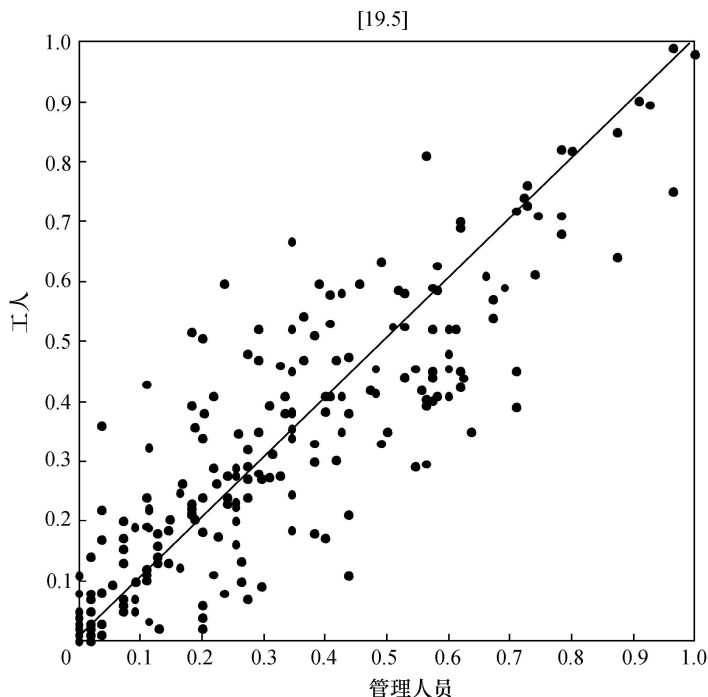
正如上面所看到的，通过围绕基本的职务态度以及与市场化相关联的职务意识等 7 个构成概念所进行的讨论，我们发现白领除了在“对于技术创新的态度和质量意识”、“经济伦理观”之外，很接近于管理人员的职务意识。不过，由于白领的工作内容一般来说偏向于事务性工作，因此在“对于技术创新的态度和质量意识”上更接近于工人，考虑到关于“经济伦理观”方面三者没有什么差异，我们认为总的说来白领的职务意识接近于管理人员。

关于这个结论，可以使用更为简便和直观的方法、即把在全部提问项目上的每两种职务的回答比率的差异，通过与 45 度线之间的偏离程度的总和来进行把握²³（图 6）。管理人员与白领之间距离的总和为 13.4，而白领与工人之间为 17.1，管理人员与工人之间为 19.5，很明显白领的回答类型更接近于管理人员。这样，白领尽管在工资方面明显接近于工人，但他们的职务意识却更接近于管理人员。这也同时说明工资等劳动条件并不能规定职务意识。近些年来，按照学历的高低来决定人员的雇用和晋升等做法在中国正在得到彻底执行，白领集团一般说来可以看成是将来管理人员（干部）的后备军。因此在这种思想环境和职务体系下，自然会孕育出管理人员的意识来。现在虽然难以直接论证这个问题，但如果将教育水平看成这些条件的一种代理变量，我们认为，教育水平在很大程度上决定了职务意识的变化，对职务意识的影响作用大于劳动条件²⁴。

²³ 图上各点表示两个轴上的各群体（管理人员、白领与工人）的，对于特定的提问的回答选择项的选择比率。如果是在 45 度线上，则表示两群体的回答比率相等。不过应该注意的是，这里包含一次从属的、即非独立的选择项，并且回答的人数由于群体的不同而不同（因此信赖程度也不同）。参照林（1973）。

²⁴ 本文的分析重点是确认白领阶层的职务意识特点。尽管我们认为白领和工人在职务意识上的差异可能来自于受教育程度的高低。但这并非严格意义上的因果关系的检定。因此，我们无法给出足够的证据说明这些职务意识差别是如何形成的。这既是本文的一个局限，也将是我们将来的研究课题。





- 注：1. 各个点表示对于包含在（1）到（3）式中所有提问的回答比率。
2. [] 内的数值为各个点偏离对角线的距离的总和。

图 6 回答类型的比较

三、结 语

我们曾经指出，这种白领的职务意识与我们在天津调查时（1991）所得到的共产党员的职务意识是非常相似的。也就是说，如图 7 所示，党员工人的职务意识不同于普通工人，而是接近于管理人员。

这就告诉我们，由于工人中的党员大多具有要么是很高劳动生产率的模范劳动者，要么是不多见的熟练工或者具有很高声望的领袖人物等特点，他们的劳动干劲很高，不仅仅追求自身价值的实现，也能从企业或从业人员整体出发，关心技术的引进以及产品质量的改善，并对企业的现在和将来做出考虑。

但这是我们在 1991 年天津调查时所得到的结果。现在是否妥当还有很大的疑问。因为在这之后的几个调查中人们发现，随着市场化路线的确定，很多党员逐步发现党的理念和经济现实之间存在很大的差距，他们抱有烦恼并正在渐渐丧失自信（比如磯部（2002）等可供参考）。

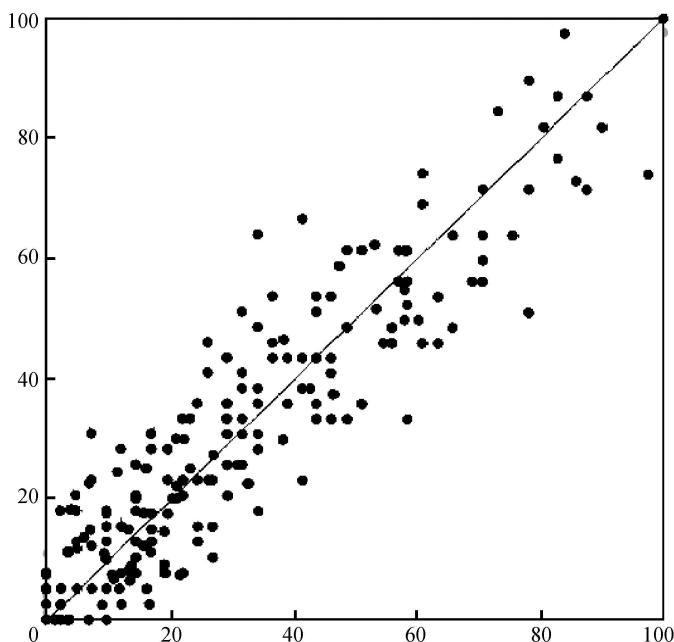


图7 党员与非党员管理人员的回答类型的比较

由此可见, 当今的党员工人的劳动干劲也许不是很高。但对企业来讲, 位于管理人员和工人之间, 对促进工人生产热情的提高具有模范带头的人是相当必要的。从这个意义上讲, 白领阶层能代替党员工人, 并充分发挥他们的作用。因为我们已经确认, 他们的职务意识在整体上, 特别是在功能主义的职务观以及市场经济志向等方面与管理人员非常接近。并且这种特征与劳动条件没什么关系, 被认为主要是由受教育程度的高低等个人资质, 以及能决定合理性客观性的养成等因素来支配的。在这个意义上讲, 我们认为, 通过提高从业人员的受教育水平以及强化白领阶层的作用, 中国企业的劳务管理将会逐步变得更加合理和有效。

参考文献

[中英文部分]

- [1] Agassi, Judith Buber, *Comparing the Work Attitudes of Women and Men*. Toronto: Lexington Books, 1982.
- [2] Arnold, John, Ivan T. Robertson, and Cary L. Cooper, *Work Psychology: Understanding Human Behaviour in the Workplace*. London: Pitman Publishing, 1991.
- [3] 陈仲常、谢曼、刘志国, “国有企业下岗职工与失业人员心理承受能力比较分析”, 《经济科学》, 1999年第3期, 第5—13页。
- [4] Dillon, W. R., and M. Goldstein, *Multivariate Analysis: Methods and Applications*. New York: John Wiley & Sons, 1984.

- [5] 东民,“工人的困惑和希望:北京市东城区职工思想状况调查报告”,《复印报刊资料 C4:社会学》,1990年第2期,第134—144页。
- [6] 冯伯麟,“市场经济条件下的社会心态研究”,《社会学研究》,1995年第2期,第79—90页。
- [7] 改革的社会承受力研究课题组,“改革的社会承受力研究”,《复印报刊资料 C4:社会学》,1993年第6期,第90—99页。
- [8] Gupta, Om Prakash, *Commitment to Work of Industrial Workers: A Sociological Study of a Public Sector Undertaking*. New Delhi: Concept Publishing, 1982.
- [9] Hinton, Bernard L., “An Empirical Investigation of the Herzberg Methodology and Two-factor Theory”, *Organizational Behavior and Human Performance*, 1968, 3(3), 286—309.
- [10] 李培林主编,《中国新时期阶级阶层报告》。沈阳:辽宁人民出版社,1995年。
- [11] 李秋洪,“群体的比较:国有企业员工的阶层”,《复印报刊资料 C4:社会学》,2000年第10期,第74—80页。
- [12] 刘精明,“教育与社会分层结构的变迁:关于中高级白领职业阶层的分析”,《复印报刊资料 C4:社会学》,2001年第6期,第9—13页。
- [13] 陆建华,“1992年社会各阶层对社会形势的基本看法”,《社会学研究》,1993年第3期,第5—13页。
- [14] 陆学艺主编,《当代中国社会阶层研究报告》。北京:社会科学文献出版社,2002年。
- [15] 罗桂芬、白南风、仇雨临,“社会心理承受力的深层分析”,《社会学研究》,1994年第4期,第55—66页。
- [16] Mardia, K. V., J. E. Kent, and J. M. Bibby, *Multivariate Analysis*. London: Academic Press, 1979.
- [17] Morrow, Paula C., “Concept Redundancy in Organizational Research: The Case of Work Commitment”, *Academy of Management Review*, 1983, 8(3), 486—500.
- [18] 潘允康、关颖,“社区归属感与社区满意度”,《社会学研究》,1996年第3期,第42—51页。
- [19] 丘海雄,“工人转工意愿的分析——广州重型机械厂的研究”,《社会学研究》,1992年第3期,第50—61页。
- [20] Salancik, Gerald R., and Jeffrey Pfeffer, “An Examination of Need-satisfaction Models of Job Attitudes”, *Administrative Science Quarterly*, 1977, 22(3), 427—456.
- [21] 汪和建,“城市居民心理承受力研究”,《管理世界》,1994年第4期,第208—211页。
- [22] Wolf, Martin G., “Need Gratification Theory: A Theoretical Reformulation of Job Satisfaction/Dissatisfaction and Job Motivation”, *Journal of Applied Psychology*, 1970, 54(1), 87—94.
- [23] 尹继佐主编,《2001年上海社会报告书》。上海:上海社会科学院出版社,2001年。
- [24] 张潘仕,“关于大中型国营企业凝聚力的调查分析”,《社会学研究》,1991年第5期,第60—70页。
- [25] 中国机械工业年鉴编辑委员会编,《中国机械工业年鉴》(1996)。北京:机械工业出版社,1996年。

[日文部分]

- [26] 磯部靖,“市場経済化と中国共産党の組織変容”,国分良成(編)《グローバル化時代の中国》。東京:日本国際問題研究所,2002年。
- [27] 今野浩一郎等,《中国企業の経営と雇用管理》。東京:日本労働研究機構,1999年。
- [28] 木崎翠,《現代中国の国有企業—内部構造からの試論—》。東京:アジア政経学会,1995年。
- [29] 清川雪彦,《アジアにおける近代的工業労働力の形成》。東京:岩波書店,2003年。
- [30] ——等,“市場経済化と経済意識の変化”,南亮進,牧野文夫編《大国への試練—転換期の中国经济—》。東京:日本評論社,1999年。
- [31] ——等,“労働条件は職務意識を決定する主要因か?—武漢市機械工業における意識調査を中心に—”,《大原社会問題研究所雑誌》,2001年2月507号,第29—58页。

- [32] 齊藤友里子, “2つの中国—社会主義市場経済化と中国国有企業従業員の価値意識—”, 奈良大学比較社会変動研究会編《社会主義市場経済の深化と社会意識の変貌—中国“企業改革”下の従業員—》。奈良: 1995年度奈良大学社会学部プロジェクト研究報告書, 1996年。
- [33] 千石保、丁謙, 《中国人の価値観—変わりゆく社会意識とライフスタイル—》。東京: サイマル出版会, 1992年。
- [34] 園田茂人, “中間層の台頭とその国家・社会関係に及ぼすインパクト”, 菱田雅晴(編)《現代中国の構造変動5: 社会—国家との共棲関係》。東京: 東京大学出版会, 2000年。
- [35] 塚本隆敏, 《中国の社会変動》。東京: 税務経理協会, 1996年。
- [36] 奈良大学比較社会変動研究会編, 《社会主義市場経済の深化と社会意識の変貌—中国“企業改革”下の従業員—》。奈良: 1995年度奈良大学社会学部プロジェクト研究報告書, 1996年。
- [37] 林知己夫編, 《比較日本人論—日本とハワイの調査から—》。東京: 中央公論社, 1973年。
- [38] 原口俊道, 《動機づけ・衛生理論の国際比較—東アジアにおける実証的研究を中心として—》。東京: 同文館, 1995年。
- [39] 南亮進、牧野文夫編, 《大国への試練: 転換期の中国経済》。東京: 日本評論社, 1999年。

Job-consciousness of White-collar Employees and its Determinants

YUKIHIKO KIYOKAWA
(Hitotsubashi University)

QUAN GUAN
(Renmin University of China)

MAKOTO TAKATA
(Meikai University)

Abstract This paper analyzes the unique position of white-collar employees in the Chinese SOEs in the late 1990s. We find that the job-consciousness of white-collar employees, particularly their attitudes towards market economy, is quite similar to that of lower managers, despite the fact that their wages are not so different from those of workers. This finding is partly related to the rather high level of their educational background. It implies that the prevailing job-consciousness is not so much affected by working conditions.

JEL Classification O15, O53, P21