

挫折经历、人力资本、企业制度与城市工人的社会不公平感

社会
2009·2
Society
第29卷

以10家企业工人的社会不公平感为例

罗忠勇 尉建文

摘要:通过对不同产权形式的10家企业的共921个城市工人对(组织外)各社会现象公平与否的认知与判断(即社会不公平感)的调查发现,城市工人的总体社会不公平感较强;挫折经历、人力资本和企业制度都对工人的社会不公平感有一定影响,且对工人的经济性不公平感、社会性不公平感和生理性不公平感分别具有一定的解释力。

关键词:城市工人 社会不公平感 挫折经历 人力资本 企业制度

社会公平与正义是社会和谐与秩序的基础。城市企业工人对社会公平正义与否的认知与判断,即社会(不)公平感,是企业或社会利益结构和分配关系在工人观念意识中的反映。研究城市企业工人的社会不公平感,一方面可以通过考察工人对社会现实公平与否的价值判断,分析工人的结构地位及其变化;另一方面还可以通过工人这种对社会和个人经历的主观认识和感受,折射其社会政治态度及集体行动倾向。因此,研究城市企业工人的社会不公平感有一定的理论意义和社会政策价值。

一、文献回顾

不同的学者从各自的学科逻辑出发,分别为社会公平公正进行定义和阐释。以哲学家为例,他们关心的是公平公正的抽象原则和本质。

罗忠勇 湖南师范大学社会学系讲师 博士研究生

尉建文 中央财经大学社会学系讲师 博士

本文是武汉大学社会学系罗教讲教授主持的国家社科基金项目“不同所有制企业工人群体之比较研究”(00BSH017)的部分成果。

阿奎那认为,正义是“一种习惯,依据这种习惯,一个人以一种永恒不变的意愿使每个人获得其应得的东西”(转引自博登海默,1987:254);麦金太尔(1995:56)指出,“正义是给每个人——包括给予者本人——应得的本分”;罗尔斯(1988:3)认为,正义是“社会制度的首要价值,它无关乎个人的生活理想和特殊追求,而只关注维持社会的背景正义,让每个人都有条件去追求自己的合理生活目标和理想”。自1960年代中期开始,一些社会心理学家和组织行为学家将公平公正纳入了经验研究的视野,使公平公正问题进入了可以被经验测量和验证的实证性研究领域。

对不公平感的经验研究最早可追溯到1965年亚当斯提出的不公平理论。亚当斯认为,组织雇员的公平感是拿自己的“结果/投入”比率与他人的“结果/投入”比率进行比较后的产物。当这两个比率相等时,雇员就会产生公平感,反之,则会产生不公平感(转引自游正林,2005)。亚当斯所指的公平即分配公平或结果公平。鉴于分配公平忽视了分配结果之前的分配程序,梯巴特和J.沃克(Thibaut & Walker, 1975)提出了程序公平的概念。他们通过研究不同的司法审判程序如何影响诉讼者对审判结果的满意度,以及他们对审判过程的公正知觉,提出了有关程序公正的两个重要概念,即过程控制和决策控制。随后,R.拜斯和J.默格(Bies & Moag, 1986)提出了互动公平的概念,互动公平关注在程序实行过程中,程序的执行者对待员工的态度和方式对员工公平知觉的影响。格林伯格(Greenberg, 1993)又将互动公平分解为人际公平和信息公平。

李春玲(2005:292-316)以全国调查数据为基础,探讨了社会各阶层在对各种社会现象公平与否的认知和判断(即社会不公平感)上是否存在差异。她的研究指出,导致不公平现象的原因有性别、年龄、学历、职业、行业、阶级阶层、单位、权力、地区、家庭出身、户籍和所有制等12个方面。其中,各阶层体认到导致社会不公平现象的最主要的几项因素依次是权力、职业、行业、地区和单位等,但各阶层因各自所处的社会经济状况不同,在对导致社会不公平现象的原因的认知方面存在差异。

不公平感一旦产生,就会对组织雇员的心理和行为及组织绩效产生影响。亚当斯认为,雇员一旦产生了不公平感,就会感到气愤,并采取各种方式来减少这种不公平感。他认为减少不公平感的方式有5

种,一是降低自己的投入;二是提高自己的结果;三是对“他人(如雇主或管理者)”采取行动,使其投入增加;四是对“他人”采取行动,使其结果减少;五是离开那个地方(转引自游正林,2005)。赫希曼(2001)认为,面对不公正和不满,个人有两种选择,一是“退出”,二是“表达”,即企图说服不公正的实施者停止或改变其不公正的做法。鲁斯布尔特等(Rusbult *et al.*, 1982)在亚当斯和赫希曼的基础上提出了一个二维分类模型,一个维度是行为的正面性与负面性,另一个维度是行为的主动性与被动性。经过交互分类后,可以得到4种行为反应,一是主动而负面的行为,如“退出”行为;二是主动而正面的行为,如“表达”行为;三是被动而负面的行为,如“退缩”行为;四是被动而正面的行为,如“忠诚”行为(转引自 Sheppard *et al.*, 1992:75)。上述研究主要是从个体层次探讨了人们对不公平感的行为反应,而忽视了集体层次上的行为反应。为此,舍帕德等人(同上:77-80)提出了一个三维分析框架,即是正面行为还是负面行为、是主动行为还是被动行为、是个人行为还是群体行为。他们对这三个维度进行交互分类,并得到8种行为反应类型,即主动而负面的个人行为、主动而负面的群体行为、主动而正面的个人行为、主动而正面的群体行为、被动而负面的个人行为、被动而负面的群体行为、被动而正面的个人行为、被动而正面的群体行为。近年来,一些学者专门对工作场所中的越轨行为的类型进行了研究。罗宾逊和本尼特(Robinson & Bennett, 1997:7-14)指出,工作场所中的越轨行为是指组织成员故意违背重要的组织规范,因而威胁到组织及其成员福利的行为。他们根据越轨行为所指向的目标和所侵犯规范的重要程度,将越轨行为分为4种类型,一是生产越轨行为,指侵犯了不太重要的规范、指向组织的行为,如迟到早退、没病却请病假、缺勤、出工不出力、浪费资源等;二是财产越轨行为,指侵犯重要的规范、指向组织的行为,如盗窃公私财物、破坏生产设备、向竞争对手泄露商业秘密、侵吞公司资金等;三是政治越轨行为,指侵犯不太重要的规范、指向个人的行为,如散布流言飞语等;四是人身攻击行为,指侵犯重要的规范、指向个人的行为,如性骚扰、公开侮辱、谩骂、人身伤害等。有不公平感的雇员到底选择何种应对行为是其理性选择和情感反应的综合产物(Sheppard *et al.*, 1992:80-92)。

另有学者研究了不公平感的类型与雇员行动选择之间的关系,他

们发现不同类型的不公平感会导致不同的行为选择。分配公平对具体的、以个人为参照的后果有更多的影响;而程序公平则更多地影响员工对组织权威的评价;个体在决定如何对权威形象作反应时依靠人际和信息公平知觉,在决定如何对整个组织作反应时依靠程序公平知觉(Greenberg, 1990; Lind & Tyler, 1988; Bies & Moag, 1986; Ambrose, Seabright & Schminke, 2002)。国内学者刘亚等(2003)通过实证研究发现,组织公平感对组织公民行为、组织承诺、薪酬满意度、领导满意度和离职意愿等组织效果变量有显著的预测,即雇员的组织公平感影响与组织效能有关的心理和行为。

通过简要梳理上述不公平感的研究文献,我们可以看到,以往的不公平感研究主要集中于两个方面,一是在经验性的组织研究中不断提出和发展有关公平或不公平感的概念,如从分配公平到程序公平,再到互动公平,并描述其在组织或社会中的具体表现和程度;二是在实证研究中描述和分析组织雇员的不公平感对其心理和行为及组织绩效的影响。这两方面的不公平感研究有一个共同特点,即首先将不公平感视为一个既定的事实,然后将其视为能引发组织雇员的一系列心理和行为反应,并影响组织绩效的原因变量,也就是说,研究者主要是从组织管理和具体应用的角度,探讨不公平感在具体的组织实践中产生什么样的结果,即将不公平感作原因变量处理。然而在具体的组织实践和现实的社会运行中,不公平感不仅仅表现为原因变量,而且它同时也是一个结果变量。因而,在社会组织研究中,还有必要将不公平感作为一个结果变量来研究:描述不公平感的程度,并探讨是哪些主要因素决定了不公平感的状况及其变化。

另外,以往的这些不公平感研究大多限于组织内的不公平感,很少涉及组织雇员(或社会成员)对组织外社会现象公平与否的认知和判断。我们所关注的国内有关不公平感的经验研究中,唯有李春玲的研究涉及了社会不公平感,她探讨各社会阶层对各种社会现象公平与否的认知和判断(即社会不公平感)是否存在差异,在国内该领域的研究中具有一定的开拓性。然而,她没有探究这些不公平现象之间的关系结构,也没有进一步分析影响社会成员的社会不公平感形成和变化的其他因素。

二、研究设计

（一）研究假设

基于上述分析,本文试图以在中国市场化改革过程中被日趋边缘化、但影响力仍不容忽视的城市企业工人对各社会现象公平与否的认知与判断(即社会不公平感)为结果变量,描述其存在状况,探讨其内在的关系结构,并分析是哪些主要因素影响了其形成和变化,以弥补该领域在这一研究取向上的不足。本文首先以调查数据为依据来描述我国城市工人社会不公平感的程度,分析其内在的结构关系,然后在此基础上探究是哪些因素影响或决定了城市工人社会不公平感的形成和变化。关于城市工人社会不公平感的形成和变化,我们试作如下分析,并提出本文的研究假设。

无论是道德哲学层面的公平公正,还是社会心理学和组织行为学层面的(不)公平感,就其本质而言,都是在社会交换过程中经由社会比较而产生的主观判断和感受。交换,即有价物(资源)在互动的行动者之间的流动,在交换中投入一定量有价物的行动者期待从另一方行动者那里获得相应的报酬,这种期待是由规范所制约的,这些规范可以被称为公平交换规范(特纳,2001:284)。投入-报酬关系是公平公正判断或(不)公平感得以产生的基础,但公平公正判断或不公平感的产生还需社会比较的介入。产生不公平感的社会比较有三个层次,第一层次是个体层次的比较,即某个体将自己的“报酬/投入”比率与其他个体的“报酬/投入”比率进行比较,如果这两个比率相等,他就会产生公平感,反之,则会产生不公平感。第二层次是群体层次的比较,即某群体将自己的“报酬/投入”比率与其他群体的“报酬/投入”比率进行比较,如果这两个比率相等,他们就会产生公平感,反之,则会产生不公平感。另外,不管是个体还是群体层次,都包含一个时间上的比较,即以现在的“报酬/投入”比率与过去的“报酬/投入”比率相比较。第三层次是社会层次的比较,即人们将自己或他人的“报酬/投入”比率与某些“公平交换规范”进行比较,如果“报酬/投入”比率符合“公平交换规范”,他们就会产生公平感,反之,则会产生不公平感。基于上述不公平感理论的分析,可以推演出如下有关工人社会不公平感的假设。

假设 1:挫折经历假设。工人遭遇挫折越多,他们的社会不公平感也越强。

某行动者遭遇了挫折即其没有实现预期的目标,或是,与其他行动

者相比,他没有获得本该获得的资源或机会。某工人在企业中投入了一定的劳动时间、精力或资格,但与其他工人相比或与公平交换规范相比较,没有得到相应的权力(利)、金钱、尊重或地位,即其遭遇了挫折,同时其必然产生社会不公平感。在企业中,我们可以把工人的“正当权益受到侵害”、“意见或建议不受重视”和“社会等级地位边缘化”视为其遭遇的挫折,可分别称之为“权益挫折”、“尊重挫折”和“地位挫折”。由此,我们在假设 1 的基础上提出三个分假设:

假设 1a:工人遭遇的权益挫折越大,他们的社会不公平感越强;

假设 1b:工人遭遇的尊重挫折越大,他们的社会不公平感越强;

假设 1c:工人遭遇的地位挫折越大,他们的社会不公平感越强。

假设 2:人力资本假设。工人拥有的人力资本越多,他们的社会不公平感越弱。

测量市场社会中的人力资本最常用的指标是教育,另一个指标是年龄,它代表单位内的职位级别和经验(边燕杰,2002)。受教育年限决定工人在企业中的岗位类型和层级,更关键的是教育很大程度上决定了工人在企业中的流动和升迁机会。受教育年限越长,工人越能占有更好的岗位(环境好且工作轻松),并有更多的流动和升迁机会。资历和经验越丰富的工人往往占据一些相对重要的和条件较好的岗位,他们在企业中的社会网络也更大,因而能获得更多的资源和机会(包括金钱和尊重)。由此,我们可以在假设 2 的基础上提出二个分假设:

假设 2a:工人受教育年限越长,他们的社会不公平感越弱;

假设 2b:工人的年龄越大,他们的社会不公平感越弱。

假设 3:企业制度假设。企业制度会影响工人的社会不公平感,工人所在企业的制度不同,他们的社会不公平感也会不一样。

产权形式是一种重要的企业制度,它通常包括国有、集体、民营和外资等四种形式。不同产权形式的企业通常有不同的工资福利制度、流动晋升机制和劳资关系处理模式。国有企业并没有从中国市场化改革中脱胎换骨,仍然沿袭着计划经济体制下的低工资和低福利制度;丰富的实用性的私人关系和由制度化的上下互惠体系主导的任人唯亲原则(华尔德,1996)依然影响着国有企业的流动晋升机制;其尽管存在着处理劳资关系的社会主义传统,但这一传统可能由于一系列市场化改革(如下岗分流、减员增效、绩效工资)而消失(刘林平,2007)。这

些制度传统程度不同地影响着国有企业工人的资源和机会获得。外资企业有较强的法制传统,有较成熟的“法治化”的劳资关系模式,也更按国际惯例行事,并根据能力和业绩来任命和提拔员工,因而可能给工人较好的待遇和权益保障(刘林平、郭志坚,2004;怀特,2001)。民营企业(尤其是大型民营企业)实行灵活的工资福利制度和能力主义的流动晋升机制,仿效外资企业的劳资关系处理模式,近年来在劳动力市场上展现出强有力的竞争实力。这些不同的制度安排通过为工人提供不同的工资待遇、权益保障和流动晋升机会影响其社会不公平感。由此,我们提出如下假设:

假设 3a:跟国有企业工人相比,外资企业和民营企业工人的社会不公平感可能会更弱。

中国企业经济的发展及其所处的文化制度环境是不均衡的、复杂的。民营企业尽管有发展强劲的一面,但其大多是由个体经济发展而来,由于产权特性和规模不大,处于发展的初级阶段,对劳资关系的处理比较简单粗暴,工人的工资福利往往较差,发展晋升空间也很有限,并且往往缺乏一套规范、明晰和公正的内部管理制度规定以保证工人的工资福利和晋升流动机会。外资企业,其目的主要是使用廉价劳动力,对处于劳动力市场低端的工人尤其如此。这些在境外有着法制传统、按国际惯例行事的企业要在中国开拓市场,就要适应和认同中国的文化制度环境,遵守中国的“游戏规则”,以获得生存和发展的“合法性”。因此,外资企业在处理劳资关系中的“手段”较公有制企业有过之而无不及。另外,民营和外资企业都是私有产权,往往有家族化色彩,企业中的重要职位大多为家族或准家族成员所占有;民营和外资企业也最具市场化,各地区之间的工资福利和晋升流动机制差异较大。民营和外资企业这些不为公有制企业所具有的特点会使其工人在比较中产生较强的社会不公平感。

假设 3b:跟国有企业工人相比,外资企业和民营企业工人的社会不公平感也可能会更强。

本文将以调查数据描述我国城市企业工人社会不公平感的程度和构成,分析影响工人社会不公平感的因素,并检验上述研究假设。

(二)数据来源

2002年7月-8月,课题组在武汉、宜昌、株洲和常德等4个城市抽

取了不同所有制、不同规模和不同行业的企业共 10 家,然后在各企业内抽取一定比例的分厂,在分厂内抽取工段,在工段里抽取班组,最后抽取在岗工人共1 000人进行了问卷调查,得到有效问卷 921 份,样本情况见表 1。

表 1:样本基本情况 (%)

类别特征		类别特征	
性别		企业所有制类型	
男	63.4	国有	67.6
女	36.6	集体	1.9
(N = 913)		民营	13.6
年龄		外商独资	3.9
18 - 24	23.1	中外合资	9.8
25 - 35	52.4	其他	3.2
36 岁以上	24.5	(N = 899)	
(N = 898)		经济状况	
教育程度		经济上很富有	0.7
小学(及以下)	1.4	经济上比较富裕	4.1
初中	13.8	钱基本上够花	52.0
高中(含职高、中专和技校)	55.1	钱不够花	28.7
大专	22.0	经济上非常紧张	14.5
本科及以上	7.7	(N = 906)	
(N = 914)		岗位类型	
政治面貌		一线工人	66.4
中共党员	10.1	辅助生产工人	18.6
共青团员	40.4	后勤工人	7.2
民主党派	0.3	其他	7.8
普通群众	48.5	(N = 896)	
其他	0.7		
(N = 891)			

(三)研究变量

1. 因变量

本项研究的因变量是工人的社会不公平感。为了测量工人的社会不公平感,本项研究设计了一套由 9 项内容组成的李克特(Likert)式社会不公平感量表,具体项目如下。1)因性别造成的不公平;2)因年龄造成的不公平;3)因学历造成的不公平;4)因职业造成的不公平;5)因行业造成的不公平;6)因收入分配造成的不公平;7)因所处地区造成的不公平;8)因家庭出身造成的不公平;9)因户籍制度造成的不公平。本研

究要求被访者判断我国上述 9 个方面的社会现象的严重程度,如果回答“非常严重”,赋值为 5,“比较严重”赋值为 4,“一般”赋值为 3,“不严重”赋值为 2,“不存在”赋值为 1。数值越大,表示被访者在这方面的不公平感越强。在描述统计部分,我们直接对社会不公平感量表的 9 项内容进行描述;在多元分析部分,我们将先对社会不公平感量表的 9 项内容进行因素分析,提取社会不公平感的公共因子,然后,以被提取的公共因子为因变量进行多元回归分析。

2. 自变量

本项研究将重点考察挫折经历、人力资本和企业制度等因素对工人社会不公平感的影响,因此,我们将上述因素作为本项研究的自变量。

挫折经历 “正当权益受到侵害”是一种重要的挫折经历,因而也是“挫折经历”变量的关键指标。“意见或建议不受重视”和“社会等级地位边缘化”都属于较轻微的或间接的挫折经历,因而,它们也可以作为“挫折经历”变量的指标。上述三种挫折可分别称为“权益挫折”、“尊重挫折”和“地位挫折”。这三个变量均为定序变量,在“权益挫折”测量中,回答权益“从未受到过侵害”赋值为 1,“很少受到侵害”赋值为 2,“受到过侵害”赋值为 3,“经常受到侵害”赋值为 4;在“尊重挫折”测量中,回答意见或建议受到“非常重视”赋值为 1,“比较重视”赋值为 2,“一般”赋值为 3,“不重视”赋值为 4,“根本不重视”赋值为 5;在“地位挫折”测量中,回答地位属于“上等”赋值为 1,“中上等”赋值为 2,“中等”赋值为 3,“中下等”赋值为 4,“下等”赋值为 5。数值越大,表明被访者遭遇的挫折越大。

人力资本 测量人力资本的指标是教育和年龄。教育在这项研究中是以一个通常的等级来测量的(见表 1)。我们将上述教育程度转化为相应的受教育年限,依次是 6 年、9 年、12 年、15 年、16 年。这样,教育就成为一个定距变量。年龄是指被调查者的实际周岁,为定距变量。

企业制度 企业产权形式使企业处于不同的制度环境中,并因此而使不同产权企业的工人拥有不同的制度性机会。我们将企业的产权形式分为公有(包括国有和集体)、民营和外资(包括外商独资和中外合资)等三类。“企业制度”变量是定类变量,在统计分析中做虚拟变量处理(以“公有”为参照)。

3. 控制变量

本项研究将性别、党员身份和收入作为 3 个控制变量。

性别 性别不平等常常是企业选择的一种重要管理策略。中国企业政治经济方面的制度性安排使女工处于边缘化的地位(平萍,1998;唐灿,1996)。因此,性别不只是一种自然差异,而在一定程度上影响或决定着工人在企业和社会中的地位 and 机会获得,从而影响工人的社会不公平感。在统计分析中,性别作类别虚拟变量处理(以“女性”为参照)。

党员身份 党员身份标示被访者与政治的联系,是一种重要的非正式资源(边燕杰,2002)。在初步分析中,我们发现工人中很少有民主党派成员,共青团员工人在企业也没有太多特别的机会。因此,我们在分析中只使用了共产党员的身份。党员身份作类别虚拟变量处理(以“非中共党员”为参照)。

收入 收入直接标示了被访者的资源获得状况,可能影响他们的社会不公平感。我们调查的是被访者全家的月收入,包括基本工资、奖金和其他收入。在统计分析中,我们对月收入取自然对数。

三、结果分析

(一)城市工人社会不公平感的程度

以本研究设计的社会不公平感量表来测量工人社会不公平感的程度,初步结果见表 2。

表 2:城市工人社会不公平感的程度 (%)

	非常严重	比较严重	一般	不严重	不存在	回答人数
因性别造成的不公平	9.7	30.4	39.0	16.8	4.1	869
因年龄造成的不公平	6.0	31.0	44.1	16.0	3.0	871
因学历造成的不公平	18.8	49.7	25.5	4.6	1.4	885
因职业造成的不公平	16.4	49.5	28.8	4.1	1.1	876
因行业造成的不公平	16.7	44.9	32.5	4.7	1.2	864
因收入分配造成的不公平	28.8	45.6	21.7	3.2	0.7	885
因所处地区造成的不公平	11.2	37.1	40.3	9.3	2.1	851
因家庭出身造成的不公平	16.8	26.6	30.4	16.3	9.9	865
因户籍制度造成的不公平	5.0	18.2	45.7	23.1	8.0	840

平均	14.4	37.0	34.2	10.9	3.5	867
----	------	------	------	------	-----	-----

由表 2 可看出,工人社会不公平感的程度比较高,就平均来看,认为社会不公平现象严重的工人达 51.4%,其中特别引人注意的是,认为“因收入分配造成的不公平”严重的工人达 74.4%，“因学历造成的不公平”严重的为 68.5%，“因职业造成的不公平”严重的为 65.9%。

将表 2 中 9 项指标按“非常严重”赋值 5 分、“比较严重”赋值 4 分、“一般”赋值 3 分、“不严重”赋值 2 分、“不存在”赋值 1 分,计算每项指标的统计量,并按平均得分由小到大排序,得到表 3。

表 3:城市工人社会不公平感综合测量得分及排序

	最低 得分	最高 得分	平均 得分	标准差	百分制 得分	得分 排序	回答 人数
因收入分配造成的不公平	1	5	3.99	9.98	79.8	1	885
因学历造成的不公平	1	5	3.80	0.83	76.0	2	885
因职业造成的不公平	1	5	3.76	0.81	75.2	3	876
因行业造成的不公平	1	5	3.71	0.84	74.2	4	864
因所处地区造成的不公平	1	5	3.46	0.88	69.2	5	851
因性别造成的不公平	1	5	3.25	0.98	65.0	6	869
因家庭出身造成的不公平	1	5	3.24	1.20	64.8	7	865
因年龄造成的不公平	1	5	3.21	0.89	64.2	8	871
因户籍制度造成的不公平	1	5	2.89	0.96	57.8	9	840

表 3 表明,在工人的社会不公平认知中,不公平程度排在前四位的平均得分都在 3.7 - 4.0 之间,不公平程度为“比较严重”;不公平程度排在五至八位,平均得分都在 3.0 - 3.5 之间,不公平程度为“一般”;最后一项平均得分为 2.89,不公平程度为“轻微”。

从表 3 可看到,在工人的社会不公平认知中,“最不公平的现象”是“因收入分配造成的不公平”,这从一个侧面反映了当前国内收入分配领域存在严重不公这一客观事实,尤其折射出了企业内收入分配较为严重偏离了“按劳分配”、“按贡献分配”等核心分配原则这一不公平的事实。另外,“较严重”的不公平现象是“因学历造成的不公平”、“因职业造成的不公平”、“因行业造成的不公平”、“因所处地区造成的不公平”。工人对不公平现象的主观感受,与学者们对社会经济差异现象的

研究结果是相吻合的,即导致当前中国社会的不公平现象的原因主要有权力、职业、行业、地区、单位和学历等因素(李春玲,2005:297)。另一个显得有点特殊的位次是,在工人的社会不公平认知中,“因学历造成的不公平”排在第二位。这很大程度上是因为,工人的总体文化水平不高,70%以上的工人只有高中或以下学历,而在企业尤其是国有企业,大学学历几乎是工人摆脱工人身份、获得技术管理人员职位或身份的“一票否决”性条件,也就是说,如果没有大学学历,工人无论如何努力、再怎么有能力,也几乎无法成为技术管理人员,也无法获得超越工人岗位的经济收入。工人认为这种管理模式与一个注重能力和业绩的现代社会是相悖的,因而也是不公平不合理的。

(二)城市工人社会不公平感的内部构成

上面考察了工人社会不公平感的总体程度及其在各项指标上的排序,但考虑到测量工人社会不公平感各项指标之间存在着不同程度的相关,因而有必要进一步分析各项指标之间的内在结构性。为此,我们对9项指标进行了因素分析,分析结果见表4。

表 4:城市工人社会不公平感 的因素分析

变量	负 荷 量			共通性
	第一公共因子	第二公共因子	第三公共因子	
	经济性不公平	社会性不公平	生理性不公平	
因性别造成的不公平	0.005	0.128	0.849	0.738
因年龄造成的不公平	0.133	0.114	0.847	0.749
因学历造成的不公平	0.495	- 0.105	0.465	0.472
因职业造成的不公平	0.857	0.127	0.108	0.762
因行业造成的不公平	0.856	0.152	0.037	0.757
因收入分配造成的不公平	0.674	0.258	0.054	0.524
因所处地区造成的不公平	0.284	0.658	0.184	0.547
因家庭出身造成的不公平	0.126	0.778	- 0.055	0.624
因户籍制度造成的不公平	0.044	0.792	0.125	0.645
累积方差贡献率(%)	25.4	45.5	64.6	

表4的因素分析具有比较高的解释力,“共通性”除个别变量外,其值均在0.6以上,三大公共因子的累积方差贡献率达到64.5%。这表明,通过因素分析,我们可以将测量工人社会不公平感的9项指标归纳

为三大公共因子,分别命名为“经济性不公平”、“社会性不公平”和“生理性不公平”。

经济性不公平是指与工人的经济收入有关的物质生活层面的不公平,包括因收入分配造成的不公平、因职业造成的不公平、因行业造成的不公平。社会性不公平是指影响工人的经济地位和社会身份获得的社会制度政策层面的不公平,包括因所处地区造成的不公平、因家庭出身造成的不公平、因户籍制度造成的不公平。生理性不公平是由工人先天的生理特性造成的不公平,包括因性别造成的不公平、因年龄造成的不公平。

这三种不公平类型仅仅是一个分析工具,其间很难截然分开。生理性不公平和经济性不公平,从根本上来说,都是社会制度和社会政策导致的结果。生理性不公平、经济性不公平和社会性不公平从三个不同侧面揭示了社会不公平的含义,它们进入工人的认知层面后,就形成了工人社会不公平感的三个维度,即工人的生理性不公平感、工人的经济性不公平感和工人的社会性不公平感。

为了进一步了解工人社会不公平感三个维度之间的程度关系,我们仍然采取上述赋值的方法,分别求得其得分并排序,结果见表5。

表 5:城市工人社会不公平感各维度的得分与排序

因子	包含内容	平均得分	标准差	百分制得分	排序
经济性不公平	因收入分配造成的不公平	3.82	0.83	76.4	1
	因职业造成的不公平				
	因行业造成的不公平				
生理性不公平	因性别造成的不公平	3.23	0.93	64.6	2
	因年龄造成的不公平				
社会性不公平	因所处地区造成的不公平	3.20	1.02	64.0	3
	因家庭出身造成的不公平				
	因户籍制度造成的不公平				

从表5可见,工人社会不公平感各维度的得分都比较高,最高得分(经济性不公平感)3.82(76.4)分,最低得分(社会性不公平感)也有3.20(64.0)分,这又以另一种结构形式说明工人的社会不公平感比较强烈。

(三)城市工人社会不公平感的影响因素分析

为了进一步了解工人社会不公平感的动态变化规律,即哪些主要

因素影响并如何影响工人社会不公平感的变化,我们试从挫折经历、人力资本和企业制度等几个方面,分析它们对工人社会不公平感的影响,并以上面提取的工人社会不公平感的三个公共因子,即经济性不公平感、社会性不公平感和生理性不公平感为因变量,以工人的挫折经历、人力资本和企业制度为自变量,控制工人的性别、党员身份和全家月收入的自然对数,建立多元回归模型,分析结果见表 6。

表 6 中的三个模型,分别是工人的经济性不公平感、社会性不公平感、生理性不公平感对挫折经历(包括权益挫折、尊重挫折、地位挫折)、人力资本(包括受教育程度、年龄)、企业制度(即企业产权形式)等自变量和性别、党员身份、家庭月收入的自然对数等控制变量的回归。

在模型 I 中,在控制了性别、党员身份和家庭月收入等变量后,挫折经历和企业制度变量对工人的经济性不公平感有影响。在挫折经历变量中,权益挫折和地位挫折对工人的经济性不公平感有比较显著的正向影响,工人遭遇的权益挫折和地位挫折分别每增加 1,他们的经济性不公平感则分别增强 0.171($p < 0.001$)和 0.087($p < 0.05$),即工人遭遇的权益挫折和地位挫折越大,他们的经济性不公平感越强。企业制度对工人的经济性不公平感有较显著的影响,民营企业与公有制企业在对工人的经济性不公平感的影响上存在差异,与公有制企业工人相比,民营企业工人的经济性不公平感更强,相差 0.282($p < 0.001$)。人力资本和三个控制变量与工人的经济性不公平感的关系不显著。模型 I 已解方差为 6.8%,F 检验显著($p < 0.001$)。

在模型 II 中,在控制了性别、党员身份和家庭月收入等变量后,挫折经历、人力资本和企业制度三个变量都对工人的社会性不公平感有影响。在挫折经历变量中,权益挫折和尊重挫折对工人的社会性不公平感有较显著的正向影响,工人遭遇的权益挫折和尊重挫折分别每增加 1,他们的社会性不公平感则分别增强 0.106($p < 0.001$)和 0.060($p < 0.1$),即工人遭遇的权益挫折和尊重挫折越大,他们的社会性不公平感越强。作为人力资本的受教育程度对工人的社会性不公平感有较显著的正向影响,工人的受教育年限每增加 1 年,他们的社会性不公平感则增强 0.028($p < 0.1$),即工人的受教育年限越长,他们的社会性不公平感越强。企业制度对工人的社会性不公平感有显著影响,民营企业和外资企业与公有制企业在对工人的社会性不公平感的影响上存在差异,

与公有制企业工人相比,民营和外资企业工人的社会性不公平感更强,分别相差 0.158($p < 0.1$)和 0.193($p < 0.05$)。在控制变量中,性别、党员身份和收入均对工人的社会性不公平感有较显著的影响。具体来说,

表 6:城市工人社会不公平感的多元回归分析

	模型 I (经济性不公平感) 回归系数(标准误)	模型 II (社会性不公平感) 回归系数(标准误)	模型 III (生理性不公平感) 回归系数(标准误)
自变量			
挫折经历			
权益挫折	0.171*** (0.047)	0.106*** (0.039)	0.092* (0.042)
尊重挫折	0.058 (0.039)	0.060+ (0.033)	- 0.024 (0.035)
地位挫折	0.087* (0.036)	0.009 (0.029)	- 0.031 (0.032)
人力资本			
受教育程度	0.002 (0.018)	0.028+ (0.015)	0.027+ (0.016)
年龄	0.007 (- 0.004)	- 0.006 (0.004)	0.012*** (0.004)
企业制度			
企业产权形式(以公有产权为参照)			
民营	0.282*** (0.104)	0.158+ (0.087)	0.082 (0.093)
外资	0.091 (0.106)	0.193* (0.089)	- 0.085 (0.096)
控制变量			
性别(以女性为参照)	- 0.053 (0.074)	0.159* (0.062)	- 0.120+ (0.067)
党员身份(以非 中共党员为参照)	- 0.015 (0.112)	- 0.157+ (0.093)	- 0.131 (0.101)
收入(取自然对数)	- 0.058 (0.065)	0.091+ (0.054)	0.129* (0.058)
模型其他值			
常量(截距)	- 0.810	- 1.501***	- 1.645***
已解方差(R2)	0.068	0.076	0.043
F 检验	4.59***	5.17***	2.80***
N	641	641	641

注: + p<0.1 * p<0.05 ** p<0.01 *** p<0.001(双边检验)

跟女工相比,男性工人的社会性不公平感更强;与非中共党员工人相比,中共党员工人的社会性不公平感更弱;收入越高,工人的社会性不公平感越强。模型Ⅱ已解方差为 7.6%,F 检验显著($p < 0.001$)。

在模型Ⅲ中,在控制了性别、党员身份和家庭月收入等变量后,挫折经历和人力资本两个变量都对工人的生理性不公平感有影响。在挫折经历变量中,只有权益挫折对工人的生理性不公平感有正向影响,工人遭遇的权益挫折每增加 1 个单位,他们的生理性不公平感则增强 0.092($p < 0.05$)个单位,即工人遭遇的权益挫折越大,他们的生理性不公平感越强。在人力资本变量中,受教育程度和年龄都对工人的生理性不公平感有显著的正向影响,工人的受教育年限每增加 1 年,他们的生理性不公平感则增强 0.027($p < 0.1$),工人的年龄每大 1 岁,他们的生理性不公平感则增强 0.012($p < 0.001$),即工人的受教育年限越长,他们的生理性不公平感越强,工人的年龄越大,他们的生理性不公平感也越强。在控制变量中,性别和收入对工人的生理性不公平感有较显著的影响。具体来说,跟女工相比,男性工人的生理性不公平感更弱;收入越高,工人的生理性不公平感越强。企业制度与工人的生理性不公平感之间的关系不显著。模型Ⅲ已解方差为 4.3%,F 检验显著($p < 0.001$)。

综合三个模型来看,挫折经历、人力资本和企业制度对工人的社会不公平感都有不同程度的显著影响。挫折经历变量对工人社会不公平感的三个维度(即经济性不公平感、社会性不公平感和生理性不公平感)都有影响,其中,权益挫折对工人的经济性不公平感、社会性不公平感和生理性不公平感都有较显著的正向影响,尊重挫折和地位挫折分别只对工人的社会性不公平感和经济性不公平感有影响,假设 1(包括假设 1a、假设 1b 和假设 1c)基本得到验证。人力资本变量中受教育程度对工人的社会性不公平感和生理性不公平感都有显著正向影响,即工人的受教育年限越长,他们的社会性不公平感和生理性不公平感越强;年龄只对工人的生理性不公平感有显著正向影响,即工人的年龄越大,他们的生理性不公平感越强,由此,假设 2(包括假设 2a 和假设 2b)被否定。企业制度对工人的经济性不公平感和社会性不公平感都有显著影响,即与公有制企业相比,民营和外资企业工人的经济性不公平感和社会性不公平感更强,由此否定假设 3a,而假设 3b 基本得到验证。

四、小结与简要讨论

以往有关公平公正及不公平感的研究大多将不公平感视为一个原因变量,即在具体的组织实践和经验研究中探讨不同层面的不公平感的性质和状况及其对组织成员(或社会成员)的心理和行为及组织绩效的影响,而且这些研究又大多限于组织领域,即组织公正或组织内(不)公平感。本文将不公平感视为一个结果变量,探讨了不同产权形式的10家企业共921位城市工人对(组织外)各社会现象公平与否的认知与判断,即社会不公平感,研究发现,工人的社会不公平感较强,认为社会不公平现象严重的工人为51.4%,其中,认为“因收入分配造成的不公平”严重的占74.4%;城市工人的社会不公平感中,工人的经济性不公平感最强,生理性不公平感次之,社会性不公平感相对较弱。

本文讨论的城市工人的社会不公平感实质上是工人对社会分配结果公平与否,以及公平程度的认知和判断,这种认知和判断是社会比较的产物。工人较强的社会不公平感主要源于两个方面,一是工人把现实社会交换分配的过程与结果同公平交换规范进行比较,发现两者之间的偏差太大;二是工人与周围人群相比,觉得自己没有获得应该得到的资源和机会,这是工人在企业和社会中边缘化的结构地位所必然导致的结果。换言之,是不公平的社会分配现实和工人社会有价物的相对缺失导致了工人较强的社会不公平感。

本文在进一步分析了挫折经历、人力资本和企业制度与工人社会不公平感之间的动态变化关系之后发现,挫折经历、人力资本和企业制度都对城市工人的社会不公平感有一定影响。挫折经历对工人的经济性不公平感、社会性不公平感和生理性不公平感都有一定解释力,工人遭遇的挫折越大,他们的社会不公平感也越强。在人力资本中,受教育程度对工人的社会性不公平感和生理性不公平感有一定解释力,受教育年限越长,工人的社会性不公平感和生理性不公平感越强;年龄对工人的生理性不公平感有一定解释力,工人的年龄越大,他们的生理性不公平感越强。企业制度对工人的经济性不公平感和社会性不公平感有一定解释力。与公有制企业工人相比,民营和外资企业工人的经济性不公平感和社会性不公平感更强。

本文一个有意义的意外发现是,工人所拥有的人力资本与其社会不公平感之间的关系并不像我们所假设的那样,即工人所拥有的人力

资本越多,他们的社会不公平感越弱,而是工人拥有的人力资本(受教育年限)越多,他们的社会不公平感(社会性不公平感和生理性不公平感)越强。人力资本理论认为教育和培训是一种私人投资,由于个体接受教育的程度、能力、经验和所受岗位培训与个人劳动生产率之间具有较强相关性,给付不同工作的收入差距,体现了对个体获得技能时所支付成本的补偿。因此,教育作为一种人力资本,主要体现为个人在劳动力市场上的生产能力和对资源的配置能力(赖德胜,2000;2001),在一个充分竞争且供求均衡的劳动力市场上,教育与个人生产效能之间的函数关系对劳动力的市场价格起到了决定性的作用(刘精明,2006)。也就是说,个体所接受的教育程度越高,其得到的市场回报也理应更高,社会公平感也越强。然而,作为人力资本的教育回报率,并不单纯由市场决定,它还会受到社会制度和历史文化等多种非市场力量的作用,从而偏离纯粹的教育市场回报率。市场化改革后,我国的地区差别进一步扩大;市场改革的不充分不完善使得户籍制度和家庭出身等社会因素在社会成员获取资源和机会的过程中仍扮演重要角色。这使身处其中的城市工人产生一种较强的社会性不公平感。而受教育年限越长的工人,越是希望遵循纯粹的教育市场回报率,即受教育年限越长,回报越多。然而,在现实的社会资源分配中,受教育年限长的工人所获得的回报并不一定比受教育年限短的工人所获得的多(在同一个企业内,同一职业群体内报酬差异很小),而且,地区差异、户籍制度和家庭出身等社会因素也往往使部分受教育年限更短的社会成员获得更多的社会资源和机会。这些情况都导致受教育年限越长的工人,他们的社会性不公平感也越强。另外,从社会认知和社会心理来看,受教育程度越高的人往往有更强的民主意识和平等观念,当他们看到职业领域和社会生活中的性别不平等和论资排辈等现象时,也往往有更强的不公平感;受教育程度越高的人,认知能力也更强,也更能敏锐地认识到职业领域和社会生活中因性别和年龄造成的不公平。因此,工人的受教育年限越长,生理性不公平感也更强。刘精明(同上)的研究表明,基于工龄的人力资本的收益在市场经济部门明显下降,甚至在某些部门呈负向增长。在我们的研究中,用年龄作为工龄的间接测量指标。主要是因为基于年龄(工龄)的人力资本的收益或回报非常微弱,因而使得不同年龄的工人在社会不公平感上没有表现出明显的差异。

我们在前面已经指出,本文讨论的工人的社会不公平感实质上是

工人对分配结果公平与否的认知和判断,它包括经济性不公平感、社会性不公平感和生理性不公平感。这在结果或分配公平的概念和概念结构的基础上拓展或细分了以往的不公平感研究,它能更好地描述组织成员或社会群体的社会不公平感的状况。我们还在此基础上发现,挫折经历、人力资本、企业制度以及其他因素影响了工人社会不公平感的形成和变化,这为消解城市工人的社会不公平感,避免因其强烈的社会不公平感而引发的个体层面的相对剥夺感、组织内怠工和内耗,以及围绕有价值物展开相互争夺与攻击或破坏性更大的群体层面的集体行动或社会运动(Gurr, 1970;冯仕政,2006;游正林,2006),提供了可靠的治理方向和思路。例如,在企业和社会管理中,尽力维护城市工人的合法权益、尊重并听取工人的合理意见和建议、调整分配结构以提高工人的结构地位,从而减少工人的挫折感;加强对民营和外资企业的管理,使其劳资关系处理方式法制化,以维护工人的合法权益,减少其社会不公平感;进一步推进市场化改革,按能力和业绩分配社会资源和机会,合理调整社会权力结构和机会结构,从而消解拥有更多人力资本(受教育年限)工人的社会不公平感。这样,将有助于提高作为一支极为重要的政治力量的城市工人的社会公平感,同时,也将为中国社会的和谐有序发展奠定坚实的阶级基础。

参考文献

- 边燕杰、罗根. 2002. 市场转型与权力继续:中国城市分层体系之分析[G]//边燕杰,主编. 市场转型与社会分层——美国社会学者分析中国. 北京:三联书店.
- 博登海默. 1987. 法理学——法哲学及其方法[M]. 北京:华夏出版社.
- 冯仕政. 2006. 单位分割与集体抗争[J]. 社会学研究(3).
- 赫希曼. 2001. 退出、呼吁与忠诚[M]. 北京:经济科学出版社.
- 华尔德. 1996. 共产党社会的新传统主义[M]. 香港:牛津大学出版社.
- 怀特,马丁·K. 2001. 工人作用的演变[G]//中国的第二次革命. 张杰敏,主编. 北京:商务印书馆.
- 赖德胜. 2000. 教育与收入分配[M]. 北京师范大学出版社.
- . 2001. 中国教育收益率偏低新解[J]. 河北学刊(3).
- 李春玲. 2005. 断裂与碎片:当代中国社会阶层分化的实证分析[M]. 北京:社会科学文献出版社.

- 刘精明. 2006. 劳动力市场结构变迁与人力资本收益[J]. 社会学研究(6).
- 刘林平. 2007. 农民工工资:人力资本、社会资本、企业制度还是社会环境? [J]. 社会学研究(6).
- 刘林平、郭志坚. 2004. 企业性质、政府缺位、集体协商与外来女工的权益保障[J]. 社会学研究(6).
- 刘亚,等. 2003. 组织公平感对组织效果变量的影响[J]. 管理世界(3).
- 罗尔斯. 1988. 正义论[M]. 北京:中国社会科学出版社.
- 麦金尔太. 1996. 谁之正义? 何种合理性[M]. 北京:当代中国出版社.
- 平萍. 1998. 国有企业管理的性别策略与女工的企业依赖[J]. 社会学研究(1).
- 唐灿. 1996. 性骚扰:城市外来女民工的双重身份与歧视[J]. 社会学研究(4).
- 特纳,乔纳森. 2001. 社会学理论的结构[M]. 北京:华夏出版社.
- 游正林. 2005. 不平则鸣:关于劳资冲突分析的文献综述[J]. 学海(4).
- . 2006. 集体行动何以成为可能[J]. 学海(2).
- Ambrose, M.L., M.A. Seabright, and M. Schminke. 2002. "Sabotage in the Workplace: the Role of Organizational Injustice." *Organizational Behavior and Decision Process*, Vol.89, pp947 - 965.
- Bies, R. J. and J. s. Moag. 1986. "Interactional Justice: Communication Criteria of Fairness." In Lewicki, R.J., Bies, R.J. and Sheppard (ed.), B.H. *Research on Negotiation in Organizations*. Greenwich, Connecticut: JAI Press Inc. pp43 - 55.
- Greenberg, J. 1993. "The Social Side of Fairness: Interpersonal and Informational Classes of Organizational Justice." In Cropanzano (ed.), R.. *Justice in the Workplace: Approaching Fairness in Human Resource Management*, Hillsdale, NJ: Erlbaum. pp79 - 103.
- Gurr, Ted. 1970. *Why Men Rebel*. Princeton University Press.
- Lind, E.A. and T. R. Tyler. 1988. *The Social Psychology of Procedural Justice*. New York: Plenum.
- Robinson, S. L. and R. Bennett. 1997. "Workplace Deviance: Its Definition, Its Manifestations, and Its Causes." In Lewicki, R.J., R.J. Bies, and B. H. Sheppard (ed.). *Research on Negotiation in Organizations*. Greenwich, pp3 - 27. Connecticut: JAI Press Inc.
- Sheppard, B.H., R.J. Lewicki, and J.W. Minton. 1992. *Organizational Justice: the Search for Fairness in the Workplace*. New York: Lexington Book.
- Thibant, J. and J. Walker. 1975. *Procedural ustice: A Psychological Analysis*. Hillsdale, NJ: Eribaum.

