

# 权威阶层体系的构建\*

——基于工作状况和组织权威的分析

李路路 秦广强 陈建伟

提要: 本文属于阶层分类体系或图式的基础性研究。主要针对分层的经验研究中存在的如下不足: 权力很少成为直接使用的变量, 或者缺乏一致的测量方法来检验权力分配的假定, 因而很少从经验上描述社会权力的结构特征等。本文以权力—支配关系作为阶层分析的基本维度, 使用 2006 年中国综合社会调查( CGSS2006) 的城市数据, 基于对工作状况和组织权威关系的直接测量, 构建起一个权威阶层体系; 并通过对该体系外衍变量的分析, 揭示了各种社会位置的权力—支配关系本质。在此基础上, 继而从社会经济状况、雇佣状况、主观阶层地位认同、生活方式四个方面, 对权威阶层分类图式的经验建构效度进行了检验。

关键词: 阶层分析 权威阶层 工作状况 组织权威 建构效度

正如索伦森指出的那样“在分层的经验研究中, 权力从未成为经常使用的变量……我们没有一致的测量方法来检验权力分配的假定, 在分层研究中也很少有人从经验上描述社会权力的结构特征……对韦伯来说, 研究阶级或地位就是对权力基础的研究, 阶级或地位被看作是影响他人行动的因素。然而, 在分层研究中问题很少以此种方式提出”(索伦森 2005: 251)。虽然学界围绕阶级/阶层的争论一直没有停止, 但在当代中国, 阶级/阶层概念却成为一个越来越引人注目的分析范式和概念工具(仇立平 2006, 2007; 沈原 2006; 冯仕政 2008; 林宗弘、吴晓刚 2010, 等), 国内外学者依据不同的理论范式建立了不同的阶级/阶层体系或图式(Schema) (Erikson & Goldthorpe, 1992; Wright, 1985; 陆学艺主编, 2002; 李路路, 2003; 刘欣, 2007; 林宗弘、吴晓刚, 2010)。本文从特定的社会和理论背景出发, 秉承权力—支配的分析范式, 构建了一个以权力和权威, 特别是工作组织的权威为基础的阶层

---

\* 作者特别感谢约翰·霍普金斯大学社会学系教授、中国人民大学讲座教授郝令昕对于本文的统计分析给予的指导和帮助。感谢匿名审稿人的意见。文责自负。

结构体系(以下简称权威阶层体系)期望能够提供一个新的有效解释阶层形式、阶层资源和社会行为及后果的框架,并从社会经济状况、雇佣状况、主观阶层地位认同、生活方式四个方面对权威阶层分类图式的经验建构效度进行了检验。本文将分为三个部分:第一部分阐释了本文的研究背景,第二部分揭示了一个权威阶层图式,第三部分是对这一阶层图式的经验建构效度的检验。

## 一、研究背景

在相互竞争的阶级/阶层理论中,财产—剥削和权力—支配一直是关于阶级/阶层资源和关系实质研究的基本范式之一。<sup>①</sup>本文选择权力—支配范式构建阶层结构体系是基于如下的理由。

### (一) 社会变迁和理论转向

自19世纪末、20世纪初以来,特别是“二战”以来,伴随新技术革命和经济持续高速增长,社会结构及其社会不平等状况发生了很大变化。其中一个最为突出的变化是发达社会的组织化程度越来越高,组织类型越来越复杂,非生产性组织越来越发达,不仅绝大多数劳动力都在特定的组织中进行活动和领取报酬,而且越来越多地向非生产性组织(领域)转移。由于组织规模的扩大和复杂性增加,被雇佣阶级发生了重要的分化,管理者、专业技术人员、办事人员、技术工人、非熟练工人等在社会地位、权威、收入及报酬等方面显现出越来越重要的差别(Dahrendorf, 1959: 36 - 57; Goldthorpe, 1982)。社会结构变迁以及社会不平等状况的变化,不仅使得阶级/阶层分析中的剥削范式在解释上遇

---

<sup>①</sup> 有两点需要指出:第一,虽然在理论发展的过程中还形成了一些诸如社会封闭或职业裁决权(jurisdiction, Grusky & Sorenson, 1998)等概念,但在这些概念中都包含着权力的隐喻(Parkin, 1974: 1 - 15);第二,尽管两个范式在后来的发展中出现了互相借鉴、互相渗透的现象,如帕金(Parkin, 1979: 25)所指出的“在每一个新马克思主义者那里似乎都有一个呼之欲出的韦伯主义者”,以及赖特(Erik Olin Wright)针锋相对的回应,“在每一个左派韦伯主义者那里似乎都有一个躲躲藏藏的马克思主义者”(赖特, 2004: 35),这导致二者在阶级图式形式上出现了一定的相似性,但两个范式对于阶级资源和阶级关系的实质认识依然是泾渭分明。

到了很大困难<sup>①</sup>,也为权力—支配范式提供了更为广阔的基础,而且导致了阶级/阶层理论研究的一个重要转向。

经典马克思主义和韦伯主义的阶级分析尽管存在本质的不同,但二者在方法论层次上是共同的,即它们都是从一般社会制度——生产资料私有制或资本主义市场制度——出发揭示阶级/阶层的分化、形成、形式和变迁。然而,日益复杂的社会组织在社会结构中具有越来越重要的意义和地位,导致阶级/阶层的分化和形式的基础发生了重大转变。正是在工作场所和工作组织里,生产技术得以应用,生产资料和劳动力资源得以配置,收入和报酬得以分配,权力或权威<sup>②</sup>得以组织和实践。个体逐渐从一个“社会人”变成了“组织人”,组织在决定或影响个体生活机会及物质利益获得上扮演的角色越来越明显,也越来越重要。这一变化引发了阶级/阶层分析由对一般社会制度的强调和分析转向对组织和组织权威的强调和分析。伴随分析重点从社会整体向社会组织的转向,财产所有权、控制—支配权也被统一看作是两种基本的权威形式,虽然二者的权威基础不同,但都被认为是构成阶级/阶层位置的基本维度或资源。

上述理论转向发生在阶级/阶层理论的不同范式中。洛克伍德是最早提出并论证了工作状况和组织之于阶级/阶层的重要性的社会学家之一。他提出在现代社会中,“工作状况”和“市场状况”共同构成了阶级/阶层位置的基础。“工作状况”体现的是由劳动分工中的位置所决定的一组社会关系,人们由于支配权力的大小不一,在工作场所的权威体系中占有不同位置(Lockwood,1958:15、79-81)<sup>③</sup>。其后,一系列新韦伯主义理论都强调工作组织中的权威关系(包括对资产、劳动力和工作的控制与支配)对于当代阶级/阶层分析的重要性。例如,戈德索普扩展了洛克伍德“工作状况”概念的含义,指出“工作状况”不仅指

---

① 虽然剥削理论也有相应的发展,例如罗默(Roemer,1982)、索伦森(Sorenson,1996,2000)、赖特(Wright,1985,2002)等等,但剥削范式在解释和应用方面还是遇到了很大困难。

② 权威一般被定义为合法化了的权力。在韦伯那里,“权力意味着一种社会关系哪怕是遇到反对也能贯彻自己意志的任何机会,不管这种机会是建立在什么基础之上”(韦伯,1997:上卷:81);而权威(统治)是指“在一个可能标明的人的群体里,让具体的命令得到服从的机会”(韦伯,1997:上卷:238)。权力与权威之间的重要区别之一在于前者基本上与个人的人格相关,而后者却总是和社会位置或角色相关(Dahrendorf,1959:166)。

③ 洛克伍德当时还强调了另外一个构成阶级位置的要素,即地位状况(Lockwood,1958:15)。

人们在工作组织的权威和控制系统中所处的位置,而且包含了他们在执行工作任务和角色时的工作自主性程度(Goldthorpe et al., 1980: 39)。他进一步强调指出,“在工作状况上的一致性——一定程度的自主性和完成角色过程中做出决策的权力,是其市场状况一致性产生的基础”(Goldthorpe, 1982)。吉登斯在分析阶级/阶层形成的间接结构化过程时,也指出了组织内的劳动分工和权威关系在阶级/阶层形成中的作用(Giddens, 1973: 183)。而新马克思主义者赖特在其矛盾阶级位置理论中则指出,为了说明新的变化,必须要看到资本主义生产方式和生产关系的复杂化发展。基于所有权剥削关系的阶级/阶层分析必须充分认识到工作组织中的控制、支配关系的重要作用,并在多元剥削理论中将组织资产及相应的控制和支配关系(包括对人的支配和对工作过程的支配)看作是构成剥削的主要基础(Wright, 1985: 46 - 48、80 - 81)。

即使是在非阶级/阶层分析的理论传统中,组织与分层的研究也被认为是重大的理论转向,在巴荣看来,社会分层的组织基础,或“组织与分层之间的关系(已经)成了一个令人倍感兴趣的学术领域”(Baron, 1984)。

## (二) 研究不足

尽管在社会分层研究中权力/权威一直占据重要地位,出现了上述重大的理论转向并取得了相应的成果,但是在实证分析中,仍然存在如下不足。

第一,组织权威的测量。可能是因为权力/权威测量上存在的困难,相当多的实证研究都避开对权威的直接测量,而是通过其他维度的分析在一定程度上替代权力/权威分析,例如,用职业地位或社会经济因素替代权威。费泽曼、琼斯和豪泽在回应“为什么在经过几乎80年的对美国社会流动和不平等的研究后,研究人员放弃了对权力和经济不平等的研究,而将注意力都转移到了职业地位的测量上”这一问题时说“如果把权力看成是对资源的控制的话,那么以研究职业流动面目出现的对社会不平等的流动研究,就会与主要的分层过程相联系,与此同时,也是间接<sup>①</sup>提供了关于地位权力、经济权力和政治(权威)权

① 下圆点为本文作者所加,意在加强他们所说的职业的“间接性”。

力的信息”( Featherman et al. ,1975) 。戈德索普在初期虽然强调决策权力和工作自主性相对于市场状况处于更基本的水平上 ,但他在其后关于服务阶级的分析中 ,还是用雇佣关系的分析取代了对组织权威的分析( Goldthorpe ,1982; Erikson & Goldthorpe ,1992: 37) 。

第二 ,在一些涉及到权威与社会分层的關係的研究中 ,权威常常只是被作为一个重要的社会( 自) 变量直接引入分析之中 ,而不是被作为一个经过系统解释的阶级/阶层位置 ,很多情况下在研究者那里并不存在一个完整的阶级/阶层图式或框架。研究者关注的是权威关系如何影响其他结果性变量 ,主要是对于收入以及诸如教育、工作满意度、选举等变量的影响( Robinson & Kelley ,1979; Wright ,1979; Spaeth ,1985; Halaby & Weakliem ,1993; Smith ,1997) 。

第三 ,赖特曾经设计了一套具有开创性的测量权威位置和关系的概念工具 ,并在自己的研究中使用这一测量构建了他的阶级/阶层矩阵( Wright ,1985: 88) 。但是 ,由于在赖特的理论中“剥削”和“控制( 权威)”始终是两个矛盾的理论逻辑 ,当他去解释专业技术人员的位置时 ,只能使用技能资产去解释其在整个剥削体系中的位置( Wright ,1985: 87) ,结果使得他的阶级/阶层分析在这里脱离了该分析传统的基本原则——严格的阶级/阶层位置理论 ,即阶级/阶层特征首先或基本的是这些客观位置的特征。而技能资产则属于占据某些客观位置的个人的个人特征 ,并非所有拥有同样技能的人都能获得同样位置。因此 ,这是明显地对位置理论的违背( Sorensen ,1991) 。

本文期望承袭权力/权威阶层分析的理论传统和已经取得的成果 ,力图弥补上述实证研究中存在的不足 ,尝试在财产权力和组织权威的直接测量基础上 ,构建一个权威阶层图式 ,作为阶层分析的一个竞争性框架 ,推动有关阶层分析和社会分层研究中的权力/权威研究进展。

权威阶层体系将坚持权力/权威在阶层分类标准上的“一维性”。在通常的多维分析框架中 ,财产权被作为最重要的阶级/阶层分化的基础。在本文中 ,财产权和组织权威作为权力关系的两种基本表征和形式 ,尽管作用机制和权力基础不尽相同 ,但二者仍然可以有机地统一起来。财产所有权是权力关系的一种体现。在马克思那里 ,拥有这项权力的资产阶级有能力对不占有这一权力的工人阶级实施剥削; 在韦伯那里 ,尽管在市场上的机会是表现个人命运的关键时刻 ,但他同样承认 ,“占有财产’和‘毫无财产’是一切阶级状况的基本范畴” ,因为

“对物的占有的支配……本身就排除了无财产者参与对所有高价值货物的竞争……无财产者只能以天然的形式,或者以自己劳动产品的形式,提供他们的劳动效益”(韦伯,1997:下卷:247-248)。而工作组织内的权威链条展现出了完整的社会关系结构特征,处于分化了的权威关系的不同位点的雇员,不仅实践着带有明显差异的支配与服从的角色,而且享有着与权威地位和角色相伴随的一系列不均等的生活机会,权威关系与资源占有之间存在着系统的关联。在韦伯意义上,就“对他人的行动施加影响的源泉”这一点而言,财产权和组织权威拥有共同的权力基础。在对二者进行直接测量的基础上构建新的权威阶层体系,可以勾勒出一幅反映社会权力分配及社会权力结构状况的画面。

## 二、权威阶层体系的构建

### (一) 操作化过程

本文所使用的数据来自于2006年中国综合社会调查(CGSS2006)。<sup>①</sup>本年度调查的基本主题是社会分层和阶层分化,问卷中除了询问受访者的基本雇佣地位外,还对他们的工作状况进行了较为详细的询问,获得了大量关于受访者工作状况的资料,为本文的分析提供了数据基础。

#### 1. 雇佣地位的分化

在阶级/阶层分析的理论传统中,基于财产(生产资料)而形成的社会关系是最基本的社会关系,也是权力地位和权力关系最重要的基础之一,一般被称为“基本雇佣地位”或“基本雇佣关系”;其操作化为:雇主、雇员、自雇佣者三大类,它们构成了当代社会的三个基本阶层位置,而当代分析家们的研究兴趣和重点大都放在了雇员群体身上,因为这一群体通常占到社会经济活动人口的85-90%(Goldthorpe,2007:103)。朝向工作状况和组织权威的理论转向,即是朝向这些受雇于某一工作组织的雇员的阶层分化。本文将从组织中的权威及权威关系的

<sup>①</sup> 有关中国综合社会调查和2006年调查的具体情况以及问卷、抽样方案和调查数据等相关资料,可登录中国人民大学“中国调查与数据中心”网站查询(<http://www.nsrcruc.org/>)。

视角揭示雇员群体的阶层分化。

## 2. 雇员群体的阶层定位

组织中的权威结构和权威关系以组织中的工作状况为基础。在本文中,我们将从四个方面分析工作状况,从而测量雇员的权威和他们之间的权威关系,即:体力和非体力工作;是否拥有下属;对组织中的人事、生产经营管理、财务、奖惩等重大事项的决策权和对下属的管理、监督权;对自身工作的控制权。

第一,体力和非体力指标是根据问卷中设置的相应问题进行区分的(参见CGSS2006问卷c9-c11题)。这一指标属于综合性的指标,反映了工作状况的基本差别:体力和非体力工作不仅代表了劳动力使用的形式和工作环境的不同,更为重要的是反映了雇员在组织中的地位,包括报酬形式、职业生涯、组织责任等多方面的差别,这在很大程度上类似于戈德索普对于服务阶级的区分(Goldthorpe,1982)。

第二,是否拥有下属是直接的权力体现。

第三,决策权和对下属工作的管理权和监督权。前者指的是在组织中的人事、财务、生产经营管理、奖惩等重大事务上的决策权力,后者指的是对下属工作任务、时间进度、程序方法及执行情况进行管理和监督的权力。2006年中国综合社会调查问卷中设置了两个量表分别测量受访者的决策权和管理、监督权,每一量表由四个题目构成,每一个题目的3个选项代表了权威大小程度的不同。经计算,四项组织事务决策权得分之间的Alpha值为0.885,四项对下属工作的管理、监督权得分之间的Alpha值为0.883,表明四项决策权以及四项管理、监督权内部均存在较高的关联度,它们在测量的决策权和管理、监督权上均反映出了较高的一致性。相对于管理、监督权,我们对决策权赋予了更高的权重,因为决策权各事项关乎组织的生存发展等全局性、战略性问题,管理、监督权则主要涉及对下属工作内容的管理和监督,属于日常性、微小型权力。

第四,对自身工作的控制权即雇员对自己工作事务的掌控程度,也被称为“工作自主性”。赖特曾将这种工作自主性看作是对劳动过程的最小程度的控制,即“对自身生产什么和怎样生产的控制,但排除了对其他人生产什么和怎样生产的控制”(Wright,1985:48)。调查问卷中设置了对被访者在工作内容、进度安排、工作量及强度的自主性状况进行测量的量表,量表下每一题目的3个选项代表了自主性程度的不

同。经计算,三类工作自主性项目得分之间的 Alpha 值高达 0.924,表明这三个问题高度相关,且反映了它们在测量工作自主性上所具有的高度一致性。

使用上述 4 个指标,可以构建一个组织内的权威体系。那些非体力的、拥有下属的且在组织的人事、生产经营管理、奖惩、财务等重大事项上有一定决策权和下属管理、监督权的雇员,处于这个权威体系的上层;那些非体力的、不拥有决策和下属管理、监督权,但拥有工作自主性的雇员处于第二个等级;那些体力的、不拥有决策权,但拥有对下属监督权的雇员为第三个等级;那些体力的、不拥有任何下属管理监督权而仅拥有一定工作自主性的雇员,处于这个权威体系的最下层。在此基础上,对于每一个权威等级内部再根据权威的量的大小,做出进一步的区分,最终形成一个权威阶层体系。<sup>①</sup>

于此基础上,我们还对权威阶层体系进行一些微调:第一,结合受访者在组织内的管理位置这一指标对权威阶层分类进行调整,将那些没有下属、但在组织中处于一定管理位置(较低、中层、高层)的雇员调整到相应的权威阶层中去。这一做法类似于赖特在其分类合并过程中参照“形式等级”状况进行的调整(Wright,1985:312)。<sup>②</sup>第二,结合组织规模变量,将在单位人数少于 100 人的私营/集体企业中工作的高权威雇员降低一级,划归中低权威雇员。

至此,在将雇主阶层<sup>③</sup>和自雇佣阶层加入之后,基于工作状况和组织权威构建的阶层体系(简称为“权威阶层体系”)得以形成。我们的阶层类别及样本中各类别的数量比例见表 1。

## (二) 权威阶层体系的外衍变量及最优拟合模型

对权威阶层体系外衍变量的分析,主要是出于如下的考虑:第一,

- 
- ① 我们在每一个权威等级中根据权威量的大小进行细分的做法借鉴和参考了赖特使用组织资产进行三元等级划分(管理者、监督者和无管理权者)的操作化过程(Wright,1985:304-313)。具体而言,在第一等级内部,将在四类决策权事项中均具有最高权限的雇员直接归为高权威雇员,将具有次低决策权且在四类监督权事项中均具有最高权限的也归为高权威雇员,其他均归为中低权威雇员。第二等级和第四等级这两类无管理权雇员的细分则依据他们在三类工作自主性事项上的得分各自细分出两个等级。
  - ② 限于篇幅,这里无法将操作化过程详细列出,有兴趣的读者可与作者直接联系获取有关信息。
  - ③ 根据组织内雇员数量对雇主阶级进行细分,雇用 8 名以上雇员的雇主为大雇主,雇员数量在 1-7 名的为小雇主。

表 1 权威阶层体系的类别及数量比例

权威阶层体系			频次	%	
雇主	1. 大雇主		27	.5	
	2. 小雇主		160	3.0	
自雇佣者			381	7.2	
雇员	非体力	I	4. 非体力高权威雇员(如高层管理人员)	188	3.6
			5. 非体力中低权威雇员(如中低层管理人员)	262	5.0
	II		6. 非体力高自主性雇员(如高层专业人员)	793	15.0
			7. 非体力中低自主性雇员(如中低层专业技术人员)	1046	19.8
	体力	III	8. 体力的、有监督权的雇员(如监工)	561	10.6
		IV		9. 体力高自主性雇员(如技术工人)	681
			10. 体力中低自主性雇员(如非熟练工人)	1181	22.4
合计			5280	100.0	

我们期望通过这一分析,寻求权力/权威与常见分层指标(如职业、教育、党员身份等)之间的直接联系,从权力/权威视角揭示这些指标的内在实质,即它们作为权力/权威外衍变量的实质,以及它们与权力/权威的内在逻辑关联。第二,由于相关权力/权威测量都相对复杂,外衍变量的寻求将有助于寻求权威阶层变量合适的替代性经验指标及构建路径,以简化当前该体系稍显繁复的操作化流程。<sup>①</sup>第三,在获得反映权威阶层体系与外衍变量之间关系的最佳数据模型的基础上,比较该体系与新马克思主义体系和 EGP 图式在拟合观测数据上的表现,以此评价它们在当代中国社会结构状况上所具有的适用性及解释力。

在此需要说明的是,各阶级阶层框架最为核心的分类思想和指导原则均体现在对庞大的雇员群体进行阶级阶层定位上,财产所有者和自雇佣者因其在雇佣关系中所处的位置而“天然”地获得了其阶级阶层归属。因此,在本部分权威阶层体系的外衍变量选取、最优拟合模型确立以及三个阶级阶层框架解释力比较等方面,数据基础均为雇员群体部分。

① 一个合适的构想是:具有相似社会位置 A、社会位置 B 和社会位置 C 的个人有可能处在相似的权威—支配规则形式下,并且因此具有类似的阶级位置。寻求权威阶层的替代性经验指标及构建路径的努力,是出于便于在更大范围应用和推广该体系的目的,这项后续研究正在进展之中。

### 1. 外衍变量选择

首先,在外衍变量的选择上,我们兼顾了国外阶级/阶层研究的理论传统及我国的社会现实。在当代社会中,职业是粘贴在个体身上的极其重要的社会标签之一。戈德索普的EGP图式以职业作为阶级/阶层分类的重要参考指标;在格伦斯基那里,阶级/阶层是围绕劳动分工的功能性位置而构成的职业集合体,职业直接定义了阶级/阶层(Grusky & Sorenson, 1998)。教育和资历是人力资本的最重要体现,赖特直接将技能—资格证书作为多元剥削的一个机制;所有制和组织类型在这里合并成了一个变量,它与单位级别、党员身份一样,体现了当代中国社会的制度特色。

结合相关研究,首先假定职业( $O$ ,三分类)是与权威阶层相关程度最高的变量,由此固定权威阶层和职业两个变量,分别将所有制及组织类型( $T$ ,四分类)、教育程度( $E$ ,二分类)、资历( $X$ ,四分类)、单位级别( $R$ ,三分类)、党员( $P$ ,二分类)等变量作为第三个变量加入以构造对数线性模型。通过比较同质性关联模型(Homogeneous Association Model)与条件独立模型(Conditional Independence Model)的拟合优度,可以分别检验这些变量和职业相比哪个与权威阶层的关联程度更高。数据结果与我们的假定相吻合,与其他几个变量相比,职业与权威阶层的相关度最高。由此,职业成为我们找到的权威阶层的第一个外衍变量。使用此方法继续从剩余的变量中寻找下去,最终与权威阶层相对应的外衍变量按照相关程度从高到低依次为:职业( $O$ )、教育( $E$ )、党员身份( $P$ )、所有制及组织类型( $T$ )、单位级别( $R$ )、资历( $X$ )。

### 2. 最优拟合模型的确立

职业、教育、党员身份、所有制及组织类型是与权威阶层体系相关度较高的四个外衍变量。下一步的目标是从这些变量的组合中选择和确定能够较好拟合观测数据的最优模型。在最优模型的选择中使用的方法是基于模型偏差( $G^2$ )的似然比卡方检验,这种方法在竞争性的嵌套模型的选择中是最普遍使用的方法(鲍威斯、谢宇,2009)。经过逐步删选(具体过程见表2),模型( $COT, CET, CP, OE, OP, EP, PT$ )成为入选的最终模型,该模型与剔除了三项3阶交互项的模型没有显著差异,而与剔除了五项3阶交互项的模型有显著差异,它符合模型简约的原则且很好地拟合了观测数据。从该模型的高阶项来看,职业相同的成员会因处于不同的所有制及组织类型而坐落在不同的权威阶层位置

表 2 各模型的拟合优度比较

模型( C、O、E、P、T)	自由度 ( df)	偏差 ( G <sup>2</sup> )	P 值
<b>4 阶交互项模型</b>			
( COEP ,COET ,COPT ,CEPT)	42	39. 7	. 574
剔除一项 4 阶交互项后的入选模型( 4 选 1)			
( COET ,COPT ,CEPT ,OEP)	54	48. 3	. 694
剔除两项 4 阶交互项后的入选模型( 6 选 1)			
( COET ,CEPT ,COP ,OEP ,OPT)	90	86. 3	. 59
剔除三项 4 阶交互项后的入选模型( 4 选 1)			
( CEPT ,COE ,COP ,OEP ,COT ,OET ,OPT)	126	133. 9	. 299
剔除所有 4 阶交互项后的模型			
( CEP ,CPT ,EPT ,CET ,COE ,COP ,OEP ,COT ,OET ,OPT)	144	159. 2	. 182
<b>3 阶交互项模型</b>			
( COE ,COP ,COT ,CEP ,CET ,CPT)	161	192. 8	. 044
剔除一项 3 阶交互项后的入选模型( 6 选 1)			
( COE ,COT ,CEP ,CET ,CPT ,OP)	173	203. 2	. 058
剔除两项 3 阶交互项后的入选模型( 15 选 1)			
( COT ,CEP ,CET ,CPT ,OE ,OP)	185	219. 7	. 041
剔除三项 3 阶交互项后的入选模型( 20 选 1)			
( COT ,CEP ,CET ,OE ,OP ,PT)	203	246. 9	. 019
剔除四项 3 阶交互项后的入选模型( 15 选 1)			
<b>( COT ,CET ,CP ,OE ,OP ,EP ,PT) ☆最终入选模型</b>	209	259. 4	. 010
剔除五项 3 阶交互项后的入选模型( 5 选 1)			
( COT ,CE ,OE ,CP ,OP ,EP ,ET ,PT)	227	288. 9	. 000

上; 同样, 拥有相同教育水平的成员也会因处于不同的所有制及组织类型而坐落在不同的权威阶层位置上。

### (三) 权威阶层体系与赖特、戈德索普图式的比较

#### 1. 赖特多元剥削体系的操作化过程

从操作化的角度来看, 赖特的多元剥削体系依据的指标分别是资本资产、技术/资格证书资产和组织资产。资产阶级、小雇主和小资产阶级是拥有资本资产的三个阶级类别, 其他 9 个雇员阶级是由各拥有三个等级水平的组织资产和技术/资格证书资产进行交叉形成的。因受制于数据资料, 本研究无法完整复制赖特的分类体系, 而只能最大程

度地体现他的分类思想和原则。具体操作思路如下。

第一,使用 CGSS2006 问卷中雇员群体的决策权、监督权变量作为衡量赖特组织资产的指标,无决策权和监督权的划入“无权威”的组织资产类型,有决策权和监督权的根据其权力大小(决策权的权重高于监督权)区分出高权威、低权威两个层次,分别对应于赖特的管理者和监督者类型。在此基础上,使用赖特的“形式等级”变量(即受访者在管理结构中的定位)对组织资产进行微调(Wright,1985:312)。

第二,使用 CGSS2006 问卷中的受教育程度和技术职称变量构建赖特的技术/资格证书资产。首先将受教育程度分为大专及以上(专家)、高中或中专(半资格证书)、初中及以下(无资格证书)三类;进而使用技术职称变量加以调整:高中及以下学历但拥有高技术职称者,调整为专家;初中及以下学历而拥有低级或中级技术职称者,调整为半资格证书者;高中学历而无技术职称的调整为无资格证书者。最后,将分别具有三个等级类别的组织资产变量和技术/资格证书资产变量进行交叉,由此得到九类雇员阶级。

第三,为与权威阶层体系 7 分类的雇员阶层模式相一致,将赖特雇员阶级中位置相近的半资格证书管理者和无资格证书管理者合并,半资格证书监督者和无资格证书监督者合并,形成七大雇员阶级:专家管理者(3.3%)、专家监督者(5.0%)、非管理者专家(13.7%)、半/无资格证书管理者(4.3%)、半/无资格证书监督者(9.7%)、半资格证书工人(13.2%)、工人(50.8%)。

## 2. 新韦伯主义 EGP 图式的操作化过程

戈德索普等人的 EGP 图式在操作化层面上由职业和雇佣地位来定义。根据甘泽布姆和特雷曼等人(Ganzeboom et al.,1989)提供的转换程序,结合职业、是否为自雇和下属数量三个变量构建基于中国数据的 EGP 图式。职业上,我们将 CGSS2006 的职业编码转换成国际标准职业编码分类(ISCO88);是否自雇及下属数量这两个变量可以从问卷中直接获得。

另外,在剔除大小雇主和自雇佣群体之后,原本 7 分类的 EGP 图式还剩 6 类,阶级Ⅳ(自雇佣阶级)消失。<sup>①</sup>为保持与权威体系和赖特

<sup>①</sup> 大雇主和小雇主分别分布在服务阶级Ⅰ和服务阶级Ⅱ,比例较低,剔除后这两个阶级不受影响。

阶级的类别数目相同从而为模型拟合度比较提供基础,我们将农民从 EGP 图式第七阶级中分离出来,构成单独的一个阶级。这样,农民群体弥补了因剔除自雇佣阶层而造成的空缺,使得调整后的 EGP 图式同样具有 7 个阶级类别:高级服务阶级<sup>①</sup>(10.9%)、低级服务阶级<sup>②</sup>(21.0%)、常规非体力雇员(24.2%)、监工(2.6%)、熟练工人(20.7%)、非/半熟练工人(19.8%)、农民(0.8%)。

### 3. 权威阶层体系与多元剥削体系和 EGP 图式的比较

本部分将以上文筛选出的最优模型(*COT, CET, CP, OE, OP, EP, PT*)为基础,考察权威阶层体系、多元剥削体系以及 EGP 图式在观测数据拟合上的表现,以此来比较他们在描绘中国社会结构状况上的解释力。统计手段上,我们使用的是泊松回归模型<sup>③</sup>,它可以考察观测频数与各影响因素间的关系,并能够就数据拟合程度为上述三类阶级/阶层体系提供比较的基础。在此需要说明两点情况:第一,本研究放入泊松回归中的变量删除了原有模型中与阶级阶层变量无关的交互项如 *OE, OP, EP, PT*;第二,技能/资格证书和职业分别是赖特和戈德索普定义其阶级/阶层位置时使用的变量,因此在对权威阶层(表示为 *C*)与赖特的多元剥削体系(表示为 *W*)、权威阶层与 EGP 图式(表示为 *G*)进行模型拟合优度的比较时,将分别剔除教育变量(*E*)和职业变量(*O*)(参见表 3)。

表 3 权威阶层体系与其他两个阶级框架的模型拟合优度比较

模型	观测数	自由度	AIC	BIC
<i>C</i> 与 <i>W</i>				
( <i>COT, CO, CT, CP, OT, C, O, P, T</i> )	168	91	1154.43	1438.71
( <i>WOT, WO, WT, WP, OT, C, O, P, T</i> )	168	91	1154.93	1439.22
<i>C</i> 与 <i>G</i>				
( <i>CET, CE, CT, CP, ET, C, E, P, T</i> )	112	63	892.30	1063.56
( <i>GET, GE, GT, GP, ET, C, E, P, T</i> )	112	63	908.15	1079.42

① 高级服务阶级主要包括高级行政管理人员、高级专业人员及大企业中的经理。

② 低级服务阶级包括低级行政管理人员、专业人员、高级技术人员及小企业经理。

③ 泊松模型是适用于固定空间和时间内观测总数的最为自然的抽样模型(鲍威斯、谢宇, 2009)。

*BIC* 统计量(贝叶斯信息标准, Bayesian Information Criterion) 是衡量和比较不同模型对于数据拟合状况的常用指标,<sup>①</sup>其基本逻辑在于比较模型之间的相对合理性,而不是找出观测数据对某一特定模型的绝对偏离。*BIC* 统计量的值越小则意味着模型具有越好的拟合优度,与其他模型相比更可能是合理的。从数据结果来看,权威阶层模型的 *BIC* 值比赖特多元剥削模型的 *BIC* 值小 0.5,表明前者对于观测数据的拟合效果略微好于后者,但两个模型之间的差异非常小;权威阶层模型的 *BIC* 值比 EGP 模型的小 16,表明权威阶层模型在拟合观测数据上稍好于 EGP 模型。总体来看,与当前国际上最为流行的两大阶级阶层框架相比,权威阶层模型的拟合效果与之基本持平,或略微强于其中一个,反映了该阶层体系对当前中国社会结构形态所具有的较高的解释力和适用性。

### 三、经验建构效度的检验

在本部分,我们将同样利用 CGSS2006 的城市数据,从社会经济状况、雇佣状况、主观阶层地位、生活方式四个方面入手,对权威阶层分类图式的经验建构效度进行检验,探讨该阶层图式能在多大程度上解释这些经验现象的变异。

根据不同的目的、功能及适用范围,有关效度的衡量或检验可以从内容效度、标准关联(准则)效度和建构效度等多个途径展开。其中,建构效度(construct validity)是指测量工具能够以理论所描述或预期的那样预测到一定结果的能力,它也常常被称为理论效度或经验效度(袁方, 2004: 195)。在本文这一部分中,我们想要考察的是权威阶层分类图式在显示其他因变量的理论预期值的变化方面的能力。检验概念或测量工具的建构效度,需要有一个能够清晰说明有待检验的概念和能够衡量其效度的概念之间关联的理论,因此,我们在本部分采取的

① 偏差  $G^2$  (似然比卡方统计量) 常被用来对模型与观测数据间的任何偏离进行探测,在样本规模较大时,该统计量更容易接受(或至少更难拒绝)更为复杂的模型,它难以区分因模型中加入更多的解释项而增大的拟合优度是否真正地改善了模型。*BIC* 统计量( $BIC = G^2 - df * \ln(n)$ ) 则通过更多地惩罚更大样本情况下的  $G^2$  来鉴别对观测数据进行了较好拟合的简约模型(鲍威斯、谢宇, 2009)。

策略是首先对相关理论和论点进行必要的阐述,然后通过实证数据对阶层与衡量其效度的经验现象(变量)之间的关系进行检验和分析。

例如,阶层与收入在阶级/阶层研究传统中被视为是密切相关的,甚至存在决定与被决定的关系。由此,对于一个具有良好建构效度的阶层概念而言,就应该能够对收入的变异有较高等度的解释,即能够在实证上发现二者之间存在的关联。这种关联越强,则说明阶层概念的建构效度越高。相反,如果理论预设与现实发现之间相去甚远,即阶层与收入之间关联甚微,甚至是毫无关联,那么,按照埃文斯和米尔斯的说法(Evans,1992;Evans & Mills,1998),则可能会面临以下包括质疑概念有效性在内的三种状况:第一,可能理论是错误的,即阶层和该变量并非以人们所设想的那种方式联系在一起;第二,所预测的变量在测量上可能本身就有问题;第三,该阶层图式或许不是一个对阶层的有效测量。

### (一) 阶层与社会经济状况

越是有效的阶级/阶层分类图式,越能够抓住或反映出社会经济资源分配上的不平等(林宗弘、吴晓刚,2010)。布劳、邓肯早就指出社会经济状况上的不平等可以从经济收入和教育程度这两个指标上加以衡量(Blau & Duncan,1967)。经济学中的人力资本理论和社会学中的地位获得理论分别从不同的角度对人们的收入决定给出了解释。但是,这些解释在赖特看来,都只是个体特征的收入决定理论。在马克思主义阶级/阶层研究传统中,收入从根本上是由阶级/阶层关系结构中的位置而非人力资本、教育、市场能力等个人特征决定的,主要是通过阶级关系位置决定个体获取收入流(stream of income)的方式和决定一系列个体特征影响收入多寡的方式两大机制实现的(Wright,1979:57-78)。在戈德索普看来,个体的阶级位置对其生活机会和经济利益形成了强有力的约束,人们所卷入的雇佣关系能够区分出不同雇员阶级在市场状况(收入来源和收入水平、经济保障性、晋升前景等)和工作状况(权威位置、工作自主性状况)上的一系列差异(Goldthorpe et al.,1980:39),而其他研究者通过实证检验论证了雇佣关系所确定的阶级位置确实能够对阶级成员的生活机会形成有效的约束(Evans,1992;Evans & Mills,1998)。

教育不平等与收入不平等一样,也受到阶级/阶层地位的影响和制约。教育不平等理论中的两个重要假设——最大化维持不平等假设

(MMI 假设) 和有效维持不平等假设(EMI 假设)——都揭示了教育扩张的成果常被上层阶层和优势地位群体获取和垄断,而下层阶层只能获取价值较低的教育机会和资源的现象(Raftery & Hout, 1993; Lucas, 2001)。戈德索普的研究也证明,二战以来工业化国家中教育获得的阶级差异性持续存在的,并没有减少或消失(Goldthorpe, 1996)。

在本研究中,经济收入和教育两个指标分别操作化为平均年收入和受教育年限,表4展示了权威阶层在收入、受教育程度上的差异。在所有雇员阶层中,非体力权威阶层(高权威雇员、中低权威雇员)和体力有监督权雇员(监工)的年收入均高于其他无权威雇员阶层,且在有权威雇员内部,收入水平与其权威地位的高低相一致。在无权威雇员中,工作自主性程度越高,收入越高,且非体力雇员收入高于体力雇员收入。在雇员阶层的受教育水平上,总体呈现教育年限随权威地位的降低而减少的趋势。与收入不同,监工阶层的平均受教育年限低于非体力高自主性雇员和非体力中低自主性雇员,因为后两者中包含了大量的专业技术人员。

表4 各阶层群体的年收入、受教育年限的均值比较

阶层群体	年收入			受教育年限		
	均值	标准差	排序	均值	标准差	排序
大雇主	32126.0	20894.8	1	11.1	2.9	3
小雇主	31287.0	33272.9	2	10.1	2.9	7
自雇佣	14774.6	39530.5	6	8.1	3.4	9
高权威雇员	21500.9	23339.1	3	12.9	3.2	1
中低权威雇员	20841.1	20628.8	4	12.3	3.2	2
非体力高自主性雇员	14540.3	15543.3	7	11.1	3.6	3
非体力中低自主性雇员	12094.2	10444.0	8	10.7	3.3	5
有权威监工	16293.1	25014.7	5	10.4	3.3	6
体力高自主性雇员	10210.0	10622.9	9	8.1	3.8	9
体力中低自主性雇员	8789.8	8689.1	10	8.4	3.3	8
总计	13506.4	19095.0		9.8	3.7	

进一步地,图1和图2分别以累计百分比的形式描绘了各阶层群

体在年收入、受教育年限上的差异和分化。结果显示,有管理权雇员与无权威体力雇员之间在年收入、受教育年限上差异悬殊,监工及无权威非体力雇员的状况处于中间水平。举例说明,有权威雇员中仅有30%的年收入在1万元以下,监工及无权威非体力雇员中均有50%左右年收入在1万以下,而在无权威体力雇员中,这一比例高达70%;教育上,有权威雇员中仅有20%受教育年限在10年以下,而无权威体力雇员中这一比例高达70%,无权威非体力雇员中因大多为专业技术人员,故而其受教育程度状况明显高于有权威监工阶层。

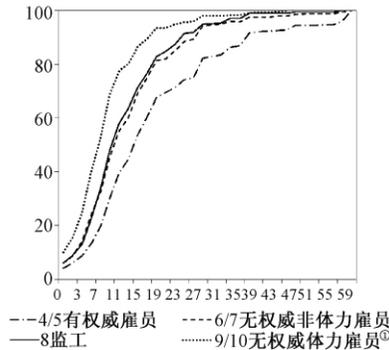


图1 各阶层年收入累积百分比分布(千元)

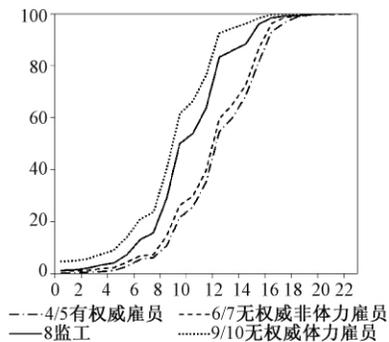


图2 各阶层受教育年限累计百分比分布(年)

① 此四类是对我们的阶层群体分类的合并,具体分类参见表4。图2同此。

从总体来看,不同阶层地位的群体在表征着社会经济状况的年收入、受教育年限上体现出了较大差异,社会经济资源的占有与权威地位的高低之间存在着紧密联系。

下面我们着重分析作为自变量的阶层对收入变量的解释和预测能力。在此我们不仅对权威阶层的建构效度进行检验,而且将其与当今国内外学界存在的阶级/阶层体系进行了比较。其间除了上文提到的赖特的多元剥削体系和戈德索普的 EGP 图式,还有国内较为流行的几个阶层分类框架:陆学艺课题组(陆学艺主编,2002)提出的十大阶层(以下简称十大阶层),刘欣(2007)提出的五大阶层(以下简称五大阶层),以及林宗弘和吴晓刚(2010)新近提出的中国版的新马克思主义分类框架(以下简称林一吴阶层)。<sup>①</sup>

各阶层框架的基本分类依据/标准、阶层类别及由 2006 年 CGSS 城市问卷调查数据整理得出的各阶层类别比例数据均呈现在表 5 中。

需要注意的是,本文作者建构的权威阶层体系与其他阶级/阶层体系相比存在的一个显著的不同在于:权威阶层体系坚持了阶层分类标准/依据上的“一维性”,在其理论基础与实践操作中,权威地位和权威关系(具体表现为权威资源的多寡或在权威关系中的位置)始终是阶层划分的惟一标准。而其他各阶级/阶层体系概念的分类依据或标准均是“多维性”的(见表 5),例如赖特的多元剥削体系(财产资产、组织资产和技术/资格证书资产)、十大阶层体系(组织、经济、文化等三类资源)。相对于“多维性”分类标准的阶层概念而言,如果“一维性”标准的权威阶层概念能够在对诸多经验现象的解释上取得良好效果,则说明它确实以简洁而概括的手段抓住了当今中国社会不平等形成的根源,实现了“简约”而不“简单”的理论目标。

表 6 显示的是对年收入取对数值进行一般线性回归分析的结果。在同时控制了人口学特征变量(性别)、人力资本变量(教育年限、资历、资历平方)、所有制及组织类型变量(是否为公有及组织类型)、政

① 由于十大阶层和林一吴阶层是包括城乡的全社会样本,他们的阶层框架在面向全社会样本展开分析时无疑会有更高的解释力。权威阶层框架仅针对城市居民,在进行各阶级阶层的经验建构效度比较时(面向城市样本)仍保留了十大阶层和林一吴的既有阶层类别,这对于二者来说确实可能有失公允(赖特的阶级、EGP 图式、刘欣的五大阶层不受影响)。但本文之所以做这种比较,其本意不是分析不同阶级图式的优劣,而是希望能够直接揭示权力/权威因素的影响作用。

表 5 各阶层体系的分类依据及基本类别 (%)

阶层体系	分类依据	基本阶层类别
权威阶层	权威关系	见表 1
EGP 图式	职业 + 雇佣地位	服务阶级 1 ( 9. 9 )、服务阶级 2 ( 20. 8 )、常规非体力 ( 21. 4 )、自雇佣 ( 5. 5 )、监工 ( 2. 4 )、熟练工人 ( 17. 8 )、半熟练/非熟练工人和农民 ( 22. 3 )
赖特的多元剥削体系	资本资产、组织资产、技术/资格证书	资本家 ( 0. 5 )、小雇主 ( 3. 0 )、小资产阶级 ( 7. 2 )、专家经理 ( 2. 8 )、专家监督者 ( 4. 3 )、专家 ( 11. 8 )、技术经理 ( 1. 7 )、技术监督者 ( 3. 3 )、技术工人 ( 11. 8 )、非技术经理 ( 2. 0 )、非技术监督者 ( 5. 0 )、非技术工人 ( 46. 5 )
十大阶层	组织资源、经济资源、文化资源	国家与社会管理者 ( 1. 9 )、经理人员 ( 3. 1 )、私营企业主 ( 1. 3 )、专业技术人员 ( 13. 6 )、办事人员 ( 12. 5 )、个体工商户 ( 12. 6 )、商业服务业人员 ( 12. 8 )、产业工人 ( 28. 1 )、农业劳动者 ( 4. 2 )、城乡无业、失业半失业者 ( 9. 9 )
林一吴阶层	户口、单位制度、干部身份制、私有产权	国家干部 ( 5. 8 )、国企工人 ( 16. 0 )、资本家 ( 1. 3 )、新中产阶层 ( 27. 2 )、工人 ( 非技术工人 ) ( 25. 8 )、小资产阶级 ( 个体户 ) ( 13. 3 )、集体干部 ( 0. 6 )、集体工人 ( 5. 4 )、农村干部 ( 0. 3 )、农民 ( 4. 3 )
五大阶层	公共权力、资产控制权和 技术资本	社会上层 ( 1. 5 )、中产上层 ( 8. 8 )、中产下层 ( 14. 1 )、技术工人及小职员 ( 22. 6 )、非技术工人及个体劳动者 ( 53. 0 )

治身份变量(是否党员)、区域变量(东、中、西及城镇级别)之后加入权威阶层变量,模型所解释的因变量变异的比例( $R^2$ )从 0.256 提升至 0.299,说明作为自变量的权威阶层对收入有着较好的解释和预测能力。另外,从分析模型中回归系数可知,在控制上述各变量的基础上,权威阶层对收入的影响仍有较高的统计显著性,各阶层群体的年收入均低于参照项“大雇主阶层”,并且从各个雇员阶层的回归系数值可以看到,其分布与上面各阶层年收入平均值比较得出的结论完全吻合。

进一步地,我们将权威阶层变量加入基准模型后所提升的模型的解释能力( $R^2$ )与将 EGP 图式、多元剥削体系、十大阶层、林一吴阶层及五大阶层分别加入基准模型之后提升的模型解释能力进行比较。结果显示,权威阶层提升的模型  $R^2$  值为 4.3%, 低于十大阶层和多元剥削体系,但高于林一吴阶层、五大阶层和 EGP 图式。表明以一维标准建构

表 6 年收入对数的线性回归分析表

变 量	基准模型	分析模型
女性(男性为参照)	-.328 ***	-.306 ***
受教育年限	.0688 ***	.0595 ***
党员(非党员为参照)	.104 **	.0270
资历(工作年限)	-.00353	-.00570
资历平方	-.00000466	.0000194
所有制及组织类型(党政机关为参照)		
事业单位、社会团体	-.0176	.0311
国有企业	-.178 **	-.101
非国有企业	-.0694	-.0966
地域类型(直辖市及省会为参照)		
东部区县	-.00396	-.0366
中部区县	-.475 ***	-.472 ***
西部区县	-.438 ***	-.461 ***
权威阶层(大雇主为参照)		
小雇主		-.0170
自雇佣者		-.593 ***
非体力高权威雇员		-.490 **
非体力中低权威雇员		-.517 ***
非体力高自主性雇员		-.723 ***
非体力中低自主性雇员		-.781 ***
体力有监督权的雇员		-.623 ***
体力高自主性雇员		-.774 ***
体力中低自主性雇员		-.902 ***
截距	9.084 ***	9.913 ***
样本数	4329	4329
调整的 R <sup>2</sup>	25.6%	29.9%

注: \* p < 0.05 , \*\* p < 0.01 , \*\*\* p < 0.001。

的权威阶层概念在对因变量的解释上取得了并不逊色于其他以多维标准建构的阶级/阶层分类体系的效果(见表7)。

表 7 收入回归模型  $R^2$  的变化情况(%)

阶层体系	基准模型的 $R^2$	加入阶层变量 后模型的 $R^2$	提升幅度
权威阶层体系	25.6	29.9	4.3
EGP 图式	25.6	27.3	1.7
赖特阶级体系	25.6	30.5	4.9
十大阶层	25.6	32.6	7.0
林—吴阶层	25.6	28.3	2.7
五大阶层	25.6	27.9	2.3

## (二) 阶层与雇佣状况<sup>①</sup>

在戈德索普的阶级理论中,阶级位置是由个体所卷入的雇佣关系定义的。他认为,该图式能够抓住人们在雇佣关系方面的差异,即对于各雇员阶级而言,他们在雇佣关系的各种相关特征的指标上——报酬形式、额外补贴、控制工作时间、工作安全、晋升机会等——有着较为明显的分化,埃文斯和米尔斯的实证研究对此提供了充足的经验支持(Evans, 1992; Evans & Mills, 1998)。他们从标准关联效度的意义上使用这些职业特征指标,将这些职业特征视为阶级变量合适的替代性经验指标,并以这些指标在各阶级群体之间的系统性、差异性的分布作为阶级图式具有良好标准关联效度的支撑性证据。

从某种程度上讲,戈德索普的 EGP 分类图式是一种经验的产物,其经验操作化先于理论基础出现,且操作指标与理论预设并不完全对应,故而其阶级概念的有效性和合理性需要通过阶级与雇佣关系的相关特征指标之间的高度相关来得到证明。我们提出的权威阶层体系依循阶级研究中的权力—支配范式,在理论基础与实践操作上实现了高度的统一。因而,我们从建构效度的意义上使用这些雇佣状况指标,目的在于考察权威阶层概念能够在多大程度上抓住雇员阶层在雇佣状况

<sup>①</sup> 埃文斯(Evans, 1992)以雇佣条件指称工作时间、工作报酬(收入、稳定性)等,以工作前景指称晋升机会,最后以职业特征或工作特征(occupational or job characteristics)作为雇佣条件、前景、自主权、监督以及报酬的统称;在1998年的文章中,埃文斯和米尔斯又以工作属性(job attributes)来指称上述各种条件。在本文中,我们以雇佣状况这一词汇来统指雇员阶级的工作时间、晋升前景、收入决定及稳定性、工作保障状况。

上的差异和分化。

在此我们使用潜类分析技术(latent class analysis)实现上述研究目标。该方法能够从事外显变量(又称观测变量)联合分布的概率的特征值中找出具有共同特征的群体集合,每个集合的概率及各外显变量在各集合上的条件概率均可从中得出。<sup>①</sup>在具体的操作化策略上,首先完全从雇佣状况指标出发,从这些外显变量的特征和分布中找出隐藏在其背后的潜类;其次根据模型拟合情况确定潜类数量并确定每个潜类的含义;最后做潜类与权威阶层变量的交互分析,以考察雇员阶层内各潜类的分布。若这种分布具有差异性且呈现出结构性趋势,则表明权威阶层能够较好地地区分阶层成员的雇佣状况,即该阶层概念有较高的建构效度,反之,其建构效度较差。

在对由工作时间、晋升机会、工作保障性、工资决定和工资稳定性等构成的雇佣状况相关外显变量进行模型拟合检验之后,我们选择了拟合效果最佳的5潜类模型。<sup>②</sup>表8是潜类分析结果,5个潜类的概率值分别为8.2%、42.3%、4.9%、30.1%和14.5%,从事外显变量在各个潜类中的条件概率值可以得出这5个潜类表示的含义:潜类1的雇佣状况最为理想,工作时间基本固定、有晋升机会和社会保障,收入稳定;潜类2所占比重较大,工作时间固定,有社会保障,收入稳定,主要缺点在于没有晋升机会;潜类3工作时间基本固定,有晋升机会,收入稳定,主要缺点在于没有社会保障;潜类4的雇佣状况进一步下降,工作时间固定,收入基本稳定,但没有晋升机会和社会保障;潜类5雇佣状况最不理想,工作时间不固定,无晋升机会,无社会保障,收入不稳定。综合来看,潜类1雇佣状况最好,潜类5最差,潜类2和3分别缺少晋升机会和社会保障,而潜类4则既无晋升也无社会保障。

现在来看7个雇员阶层中5个潜类(雇佣状况由优至次)的分布。表9数据显示,非体力的高权威雇员、中低权威雇员中均有超过1/4的成员分布在雇佣状况最好的潜类1中,而体力、有监督权的监工阶层的比例也较高,为18.3%,非体力的高自主性雇员和中低自主性雇员在潜类1中的比例分别下降至为9.5%和6.2%,而体力的高自主性雇员

① 潜类分析具体原理及模型表达不再赘述,详细论述参见沃蒙特的使用手册(Vermunt, 1997)。

② 不同数目类别的潜类模型的拟合检验结果在此省略,我们依据BIC值及似然比卡方值做出了选择5潜类模型的判断(邱皓政,2008:57)。

表 8 雇佣状况变量的潜类分析表 ( % )

变量		潜类 1 8. 2	潜类 2 42. 3	潜类 3 4. 9	潜类 4 30. 1	潜类 5 14. 5
<b>工作时间</b>						
上下班时间安排	无固定时间,完全 看工作需要	. 05	. 07	. 16	. 09	. 73
	有基本时间,但有 灵活空间	. 39	. 22	. 41	. 30	. 12
	完全按固定上下 班时间工作	. 56	. 72	. 43	. 62	. 14
<b>晋升机会</b>						
过去三年技术 等级或职务晋升	有	. 77	. 02	. 60	. 01	. 01
	没有	. 23	. 98	. 40	. 99	. 99
过去三年工资 等级晋升	有	. 92	. 21	. 89	. 10	. 04
	没有	. 08	. 79	. 11	. 91	. 97
未来几年提拔或 升迁的机会	有	. 51	. 06	. 58	. 07	. 01
	没有	. 50	. 94	. 42	. 93	. 99
<b>工作保障性</b>						
基本医疗保险	有	. 99	. 96	. 33	. 09	. 01
	没有	. 01	. 04	. 67	. 91	. 99
基本养老保险	有	. 99	. 98	. 28	. 19	. 00
	没有	. 01	. 03	. 72	. 81	1. 00
失业保险	有	. 84	. 61	. 04	. 01	. 00
	没有	. 16	. 39	. 96	. 99	1. 00
住房或住房补贴	有	. 78	. 56	. 24	. 03	. 00
	没有	. 22	. 44	. 76	. 98	1. 00
<b>工资决定</b>						
月工资是怎么 决定的	完全取决于工作 量或业绩	. 28	. 23	. 45	. 41	. 85
	部分参考工作量 或业绩	. 34	. 25	. 30	. 17	. 04
	与工作量或业绩 基本无关	. 39	. 52	. 25	. 43	. 11
<b>工资稳定性</b>						
月工资是否稳定	基本稳定	. 70	. 61	. 49	. 49	. 07
	有小幅变动	. 26	. 33	. 37	. 42	. 23
	波动较大	. 04	. 06	. 14	. 08	. 70

表 9 各雇员群体中 5 个潜类的分布 (%)

雇员群体	潜类 1 8.2	潜类 2 42.3	潜类 3 4.9	潜类 4 30.1	潜类 5 14.5	合计
非体力高权威雇员	<b>26.2</b>	<b>48.8</b>	6.9	16.5	1.6	100.0
非体力中低权威雇员	<b>25.7</b>	<b>42.7</b>	9.5	17.9	4.2	100.0
非体力高自主性雇员	9.5	37.1	5.8	<b>28.4</b>	<b>19.3</b>	100.0
非体力中低自主性雇员	6.2	41.1	3.7	<b>34.3</b>	<b>14.6</b>	100.0
体力、有监督权雇员(监工)	<b>18.3</b>	<b>47.8</b>	10.1	20.3	3.4	100.0
体力高自主性雇员	2.9	21.4	2.8	<b>34.7</b>	<b>38.2</b>	100.0
体力中低自主性雇员	3.6	41.3	1.8	<b>22.3</b>	<b>31.0</b>	100.0

和中低自主性雇员的比例最低,均在 3% 左右。从各阶层在雇佣状况最好的潜类 1 的比例上,能明显看出三类权威阶层的雇佣状况优于其他权威阶层。另外,潜类 2 的雇佣状况也较好,与潜类 1 相比仅仅是缺乏一定的晋升机会。三类权威雇员阶层中潜类 1 和潜类 2 的比例合计均达到了 2/3 以上。

以无社会保障为特征的潜类 3 在各阶层中所占的比例均较低,而在雇佣状况最差的潜类 5 上,前述三类权威雇员阶层中的比例较低,均在 5% 以下,而其他非体力有自主性的雇员阶层的比例升至 15% 左右,体力无监督权的雇员阶层的比例最高,两个阶层的这一比例分别达到了 38.2% 和 31%。总之,在拥有下属、管理权、监督权的三类权威雇员阶层中,他们在雇佣条件最好的潜类 1 的比例远高于其他雇员阶层,在雇佣条件较差的潜类 4 和潜类 5 中的比例则远低于其他雇员阶层,不同权威阶层在雇佣状况上有着明显的差异和分化。

### (三) 阶层与主观地位认同

社会地位认同是人们对其在社会结构中所处位置的主观认识。在马克思那里,阶级认同、阶级意识(class consciousness)受制于个体的阶级境遇,在从“自在阶级”向“自为阶级”的转变上,阶级意识的觉醒和阶级立场的形成在其中起着决定性的作用。在赖特看来,阶级/阶层认同是个人对经济资源的占有以及对他人劳动的支配的主观反映(Wright, 1979)。韦伯主义传统则主张阶层意识不仅受物质经济利益的制约,而且受到权力、文化等资源 and 因素的影响(刘欣, 2001)。

阶层地位认同是阶层或阶级意识的一个重要方面,不同阶层成员的阶层意识至少包含了阶层认知(是否有阶层分化的意识)、阶层地位认同(相应的阶层地位如何)和阶层划分的依据(何种因素决定了阶层地位)等三个方面的含义(李路路、王宇,2009)。在中国尽管存在不同的证据(李培林等,2005),但诸多研究表明,当前在阶层地位的认同上呈现出了明显的阶层化趋势(刘精明、李路路,2005)。

图3是对客观阶层位置与主观阶层地位认同所做的对应分析,行变量的惯量(inertia)占到了97.2%,因此二者的对应关系主要由横向的第一维来说明。从图中横向的距离远近可知,客观阶层地位为大雇主、小雇主、非体力的高权威雇员和中低权威雇员的四类阶层,均认同中上层的社会地位;非体力的高自主性雇员和监工阶层倾向于认同中层地位;自雇佣阶层和非体力的中低自主性雇员倾向于认同中下层的地位;客观阶层位置较低的体力的高自主性雇员和中低自主性雇员则倾向于认同下层的地位。该图形象地反映出了从客观的高阶层位置到低阶层位置在主观阶层地位认同上由高到低的趋势。

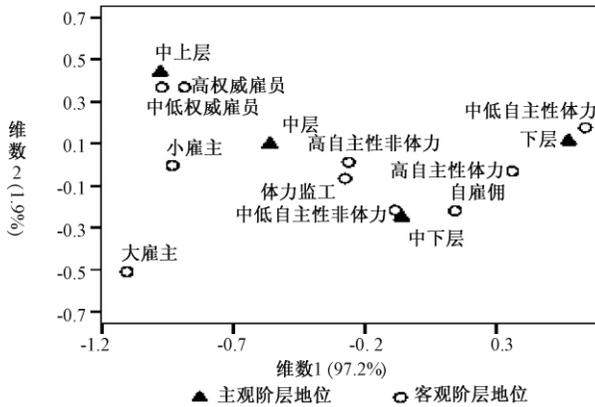


图3 权威阶级位置与主观阶层地位的对应分析图

二者之间的关联通过相关系数显示出来,表10第一行数据显示,二者之间相关性较强且具有高度的统计显著性,表明客观阶层位置能在相当程度上制约和影响个体的主观阶层地位认同。通过比较各阶级/阶层的皮尔逊卡方值和Gamma相关系数值可以发现,与其他阶级/阶层框架相比,权威阶层与主观阶层地位两变量间的相关度大致处于

表 10 各阶级/阶层图式与主观阶层地位的关联性程度

	Pearson $\chi^2$	Gamma	df	P 值
权威阶层体系	300.9	.28	27	.000
EGP 图式	290.0	.23	15	.000
赖特阶级体系	486.3	.28	33	.000
十大阶层	430.4	.29	27	.000
林一吴阶层①	330.8	.21	27	.000
五大阶层	300.7	.28	12	.000

中等水平。

#### (四) 阶层与生活方式

韦伯可能是最早涉及到阶级/阶层位置与生活方式之间关系的学者。他关于经济的阶级和社会的荣誉(及生活方式)的理论(韦伯, 1997: 下卷: 257、260)给后来的社会分层理论留下了巨大的讨论空间。布迪厄在文化与阶级的关系上的系统阐述旨在超越韦伯关于阶级与地位群体之间的对立(Bourdieu, 1984)。他认为,生活方式、文化、消费、品位等文化元素在各阶级群体之间存在着显著差异,这些文化实践活动在决定个体的社会地位上有着不逊于经济资本的重要性。陈泰文和戈德索普在近期的研究中对阶级(class)和地位(status)之间的区分进行了实证检验,结果表明,在研究社会生活的不同领域时,阶级和地位具有不同的解释力:在经济收入的安全性和前景上的社会分层主要由阶级而非地位决定,而对于文化消费领域的分层则主要是由地位而非阶级决定(Chan & Goldthorpe 2007)。

在CGSS2006年的问卷调查中,设计了一组对生活方式进行测量的问题,即在休息时间做表11中所列事情的频率,原始选项共分为7个等级,我们在数据整理时,将其合并为4个等级。之后对这些变量采用主成分和正交旋转的方法进行因子分析,析取了以下5个因子,5因子的总方差贡献率达到了76.7%。根据各变量在5因子上的载荷,可以看出各个因子所代表的含义(用黑色加重数字标出)。

① 林一吴的阶级框架没有按照等级顺序对阶级群体进行排列,此处计算相关系数时,我们根据对该文的理解对各阶级位置进行从高至低的等级排序。

表 11 生活方式的因子分析结果

生活方式	网络因子	茶酒因子	休闲健身因子	阅读因子	通俗娱乐因子
浏览互联网	<b>.863</b>	.190	.124	.221	-.056
上网聊天、打游戏	<b>.883</b>	.205	.119	.079	.039
去咖啡馆或酒吧	.258	<b>.832</b>	.072	.050	.090
坐茶馆	.065	<b>.891</b>	.080	.081	.078
外出郊游	.274	.362	<b>.502</b>	.178	.157
听音乐、歌剧	.388	.073	<b>.665</b>	.031	.038
健身或参加体育锻炼	-.037	.125	<b>.834</b>	.183	.011
阅读报刊	.121	.078	.104	<b>.931</b>	.051
读文学、社会科学或科技类的书	.401	.191	.377	<b>.540</b>	-.056
打牌、打麻将	-.018	.171	.038	.025	<b>.978</b>

进一步地,我们对各个阶层群体在上述 5 个因子上的得分平均值进行计算和比较,以考察各阶层群体的生活方式差异。从均值差异的显著性检验来看,各阶层群体在各个因子上的差异均通过显著性检验,表明差异明显(用黑色加重标出),不同阶层位置的成员在生活方式上分化明显且分化具有一致的趋势和特征(见表 12)。

表 12 各阶层群体在五大因子得分均值上的比较

阶层群体	网络因子	茶酒因子	健身因子	阅读因子	通俗娱乐因子
非体力高权威雇员	.139	<b>.096</b>	<b>.236</b>	<b>.604</b>	-.068
非体力中低权威雇员	<b>.182</b>	.061	<b>.271</b>	<b>.574</b>	-.045
非体力高自主性雇员	<b>.271</b>	<b>.094</b>	.075	.125	-.030
非体力中低自主性雇员	<b>.117</b>	.008	.047	.080	-.053
有监督权的雇员(监工)	.031	.049	<b>.166</b>	.160	.040
体力高自主性雇员	-.199	-.017	-.249	-.307	<b>.061</b>
体力中低自主性雇员	-.248	-.112	-.125	-.277	<b>.087</b>
F 值	32.08 ***	4.39 ***	19.24 ***	61.69 ***	3.67 ***

注:\*\*\*  $p < 0.001$ 。

## 四、小结与讨论

依据不同阶层图式的模型拟合优度的比较,人们也许会提出疑问,权威阶层体系的构建是否还有必要?我们的回答是有必要。理由如下:第一,我们基于工作状况和组织权威构建起来的权威阶层体系,相对于那些从一般社会层次或抽象关系上对阶级/阶层的形式与资源的探讨来说,更接近于社会的现实,或将分析推进到更加具体的社会过程之中。因为,对于大多数社会成员来说,实际的资源和机会分配过程在相当程度上发生在组织和个工作状况的层次上。第二,权力—支配关系作为阶层分析的基本维度,在一个组织化程度越来越高的社会中,主要体现在组织权威上。缺乏对于组织权威的分析,就无法更深刻地理解权力—支配关系在阶层分析中的重要意义或真实作用。第三,对于权威阶层体系外衍变量的分析表明,无论哪一类阶层分析传统,所使用的基本变量,例如,职业、教育(技能—资格)、政治身份等,在本质上都是权威位置和权威关系的某种标识(proxy)。权威阶层体系直接揭示了人们的各种社会位置的权力—支配关系本质,确认了权力—支配位置的重要性。这表明,从工作状况和组织权威维度入手,能够抓住当代中国社会结构形态的核心。第四,无论在历史上还是在当代,权力在中国社会结构和社会过程中都占有极端重要的地位。我们相信,权威阶层体系的分析将有助于推动对权力社会的研究。

对权威阶层体系的建构效度进行的检验表明:第一,在社会阶层状况、雇佣状况、阶层地位认同和生活方式上,权威阶层体系中的各阶层之间存在明显差异。权力/权威资源占有状况明显影响到了相应阶层成员在各个领域中的状况,也可以说,权威阶层地位对成员的生活机会形成了程度不同的有效约束。权威阶层体系在经验建构效度上取得了较好的表现。第二,在和其他国内外阶级/阶层体系的经验效度进行的比较中可以看到,在提升对年收入回归模型的解释力上,权威阶层体系表现较好,其提升幅度低于十大阶层,与多元剥削体系相当。在对主观阶层认同的解释上,多元剥削体系和十大阶层表现最好,权威阶层体系处于中间水平。权威阶层体系对中国社会的现实状况有着足够的解释力。

权威阶层体系自理论基础至实践操作的整个过程均坚持了一维的

阶层划分标准,即始终以社会成员在权威关系中的地位作为界定其阶层地位的标准。本文的目的是通过依据权力/权威这一维度构建起来的阶层分类图式,切实抓住当代中国阶层分化和社会不平等的根源与基础,将权力/权威关系上的分化作为认识和了解中国社会分化和不平等状况的一把关键的钥匙。在本文作者看来,权力关系不仅在一般的社会分析中占有重要地位,而且对于中国社会这样一个带有强烈权力社会特征的社会来说更是如此。因此,权威阶层体系的研究具有深刻的理论和实证潜力。本文证明了在当代中国社会,权力/权威的分化是决定人们阶层地位的重要维度。这一分析不仅在经验上推进了权力/权威范式的阶层分析,而且为权力—支配范式的理论和经验研究提供了一个基础。当然,这样的分析仅仅是相应探索的开始,相关的机制还未得到深入的阐释,如何在操作化的层面上为权威阶层体系的应用开辟道路,也还是一个远未很好解决的问题。期望本文有助于推动相应的探索。

#### 参考文献:

- 鲍威斯,丹尼尔、谢宇 2009,《分类数据分析的统计方法》,任强、巫锡炜、穆峥译,北京:社会科学文献出版社。
- 冯仕政 2008,《重返阶级分析?——论中国社会不平等研究的范式转换》,《社会学研究》第5期。
- 格伦斯基,戴维 2005,《社会分层》,北京:华夏出版社。
- 赖特,埃里克·欧林 2004,《后工业社会中的阶级》,陈心想、皮小林、杨玉明、陈阳译,沈阳:辽宁教育出版社。
- 2006,《阶级》,刘磊、吕梁山译,北京:高等教育出版社。
- 李路路 2003,《再生产的延续:制度转型与城市社会分层结构》,北京:中国人民大学出版社。
- 李路路、王宇 2009,《当代中国中间阶层的存在:社会生活状况》,《江苏社会科学》第1期。
- 李培林、张翼、赵延东、梁栋 2005,《社会冲突与阶级意识》,北京:社会科学文献出版社。
- 林宗弘、吴晓刚 2010,《中国的制度变迁、阶级结构转型和收入不平等:1978—2005》,《社会》第6期。
- 刘精明、李路路 2005,《阶层化:居住空间、生活方式、社会交往与阶层认同——我国城镇社会阶层化问题的实证研究》,《社会学研究》第3期。
- 刘欣 2001,《转型期中国大陆城市居民的阶层意识》,《社会学研究》第3期。
- 2005,《当前中国社会阶层分化的制度基础》,《社会学研究》第5期。
- 2007,《中国城市的阶层结构与中产阶层的定位》,《社会学研究》第6期。
- 陆学艺主编 2002,《当代中国社会阶层研究报告》,北京:社会科学文献出版社。

- 邱皓政 2008,《潜在类别模型的原理与技术》,北京:教育科学出版社。
- 仇立平 2006,《回到马克思:对中国社会分层研究的反思》,《社会》第4期。
- 2007,《阶级分层:对当代中国社会分层的另一种解读——基于学理层面思考的中国阶级分层》,《上海大学学报(社会科学版)》第2期。
- 沈原 2006,《社会转型与工人阶级的再形成》,《社会学研究》第2期。
- 索伦森 2005,《分层研究中的基本概念:阶级、地位和权力》,戴维·格伦斯基主编《社会分层》,北京:华夏出版社。
- 韦伯,马克斯,1997,《经济与社会》(上、下卷)林荣远译,北京:商务印书馆。
- 袁方 2004,《社会研究方法教程》,北京:北京大学出版社。
- Baron, James N. 1984, "Organizational Perspectives on Stratification." *Annual Review of Sociology*.
- Blau, Peter M. & Otis D. Duncan 1967, *The American Occupational Structure*. New York: Free Press.
- Bourdieu Pierre 1984, *Distinction: A Social Critique of the Judgement of Taste*. Cambridge, Massachusetts: Harvard University Press.
- Chan, Tak Wing & J. H. Goldthorpe 2007, "Class and Status: The Conceptual Distinction and Its Empirical Relevance." *American Sociological Review* 4.
- Dahrendorf, Ralf 1959, *Class and Class Conflict in Industrial Society*. Stanford: Stanford University Press.
- Erikson R. & J. H. Goldthorpe 1992, *The Constant Flux. A Study of Class Mobility in Industrial Societies*. Oxford: Clarendon Press.
- Evans, G. 1992, "Testing the Validity of the Goldthorpe Class Schema." *European Sociological Review* 8.
- Evans, G. & C. Mills 1998, "Identifying Class Structure: A Latent Class Analysis of the Criterion-Related and Construct Validity of the Goldthorpe Class Schema." *European Sociological Review* 1.
- Featherman, D. L., F. L. Jones & R. M. Hauser 1975, "Assumptions of Social Mobility Research in the U. S.: The Case of Occupational Status." *Social Science Research* 4.
- Ganzeboom, H. B. G., R. Luijkx & D. J. Treiman 1989, "Intergenerational Class Mobility in Comparative Perspective." *Research in Social Stratification and Mobility* 2.
- Giddens, A. 1973, *The Class Structure of the Advanced Societies*. London: Hutchinson.
- Goldthorpe, J. H. 1982, "On the Service Class, Its Formation and Future." In A. Giddens & G. MacKenzie (eds.), *Social Class and the Division of Labour*. Cambridge: Cambridge University Press.
- 1996, "Class Analysis and the Reorientation of Class Theory: The Case of Persisting Differentials in Educational Attainment." *The British Journal of Sociology* 3.
- 2007, *On Sociology: Numbers, Narratives, and the Integration of Research and Theory*. Oxford: Oxford University Press.
- Goldthorpe, J. H., Patricia Llewellyn & Clive Payne 1980, *Social Mobility and Class Structure in Modern Britain*. Oxford: Clarendon Press.

- Grusky D. B. & J. B. Sorensen 1998, "Can Class Analysis be Salvaged?" *American Journal of Sociology* 103.
- Halaby, Charles N. & L. David Weakliem 1993, "Ownership and Authority in the Earnings Function: Nonnested Tests of Alternative Specifications." *American Sociological Review* 58.
- Lockwood, D. 1958 *The Blackcoated Worker*. London: Allen and Unwin.
- Lucas S. R. 2001, "Effectively Maintained Inequality: Education Transitions, Track Mobility, and Social Background Effects." *The American Journal of Sociology* 6.
- Parkin, Frank 1974 *The Social Analysis of Class Structure*. London: Tavistock.
- 1979 *Marxism and Class Theory: A Bourgeois Critique*. New York: Columbia University Press.
- Raftery A. E. & M. Hout 1993, "Maximally Maintained Inequality: Expansion, Reform and Opportunity in Irish Education 1921 – 1975." *Sociology of Education* 66.
- Robinson, Robert V. & Jonathan Kelley 1979, "Class as Conceived by Marx and Dahrendorf: Effects on Income Inequality and Politics in the United States and Britain." *American Sociological Review* 44.
- Roemer, John 1982 *A General Theory of Exploitation and Class*. Cambridge, Mass: Harvard University Press.
- Smith, A. Ryan 1997, "Race, Income, and Authority at Work: A Cross-Temporal Analysis of Black and White Men (1972 – 1994)." *Social Problems* 44(1).
- Sorensen, Aage B. 1991, "On the Usefulness of Class Analysis in Research on Social Mobility and Socioeconomic Inequality." *Acta Sociologica* 34(2).
- 1996, "The Structural Basis of Social Inequality." *American Journal of Sociology* 101(5).
- 2000, "Toward a Sounder Basis for Class Analysis." *American Journal of Sociology* 105(6).
- Spaeth, L. Joe 1985, "Job Power and Earnings." *American Sociological Review* 50(5).
- Vermunt J. K. 1997, "LEM: A General Program for the Analysis of Categorical Data." Study Manual.
- Wright, E. O. 1979 *Class Structure and Income Determination*. New York: Academic Press.
- 1985 *Classes*. London: New Left Books.
- 2002, "The Shadow of Exploitation in Weber's Class Analysis." *American Sociological Review* 6.

作者单位: 中国人民大学社会学系(李路路、陈建伟)  
中央民族大学民族学与社会学学院(秦广强)  
责任编辑: 张宛丽