



工作论文

改革与单位制度的变迁

李汉林

中国社会科学院社会发展研究所
Institute for Social Development, CASS

No: 201110001

改革与单位制度的变迁

李汉林

摘要：文章试图说明，单位作为一种制度，一种统治以及一种社会结构对中国社会变迁的意义。从定量和定性的角度，文章试图分析，改革开放以来，单位作为一种制度、统治和结构是否、在哪些方面、在多大的程度上发生了变化以及为什么会发生这些变化。与此同时，文章还从整合和控制的角度，分析了改革前后中国社会整合与控制的方式与机制。文章的一个基本判断是，尽管随着改革开放的深入，单位对国家、个人对单位的依赖性会逐渐地弱化，国家与单位两极构造所形成的中国社会的基本结构会松动和逐渐消逝，但是，这种以单位组织为主导的基本结构格局在短时期内还不会彻底改变，单位组织和非单位组织并存、两种社会组织行为规范并存、且相互作用、相互影响、相互制约的状态还会维持相当长的一段时间，彻底重组建立在这种基本结构格局基础之上的中国城市社区的整合和控制机制的时机还没有完全成熟。组织与制度的创新仍然是国家与社会在相当长的一个时期中的主要行为取向。

关键词：单位、依赖、功能多元化、社会控制、制度变迁、组织创新

改革与单位制度的变迁

李汉林

一. 单位作为一种制度、统治和结构

三十年来，中国以构建社会主义市场经济体制的改革，从根本上深刻影响着整个中国经济、社会和政治结构等诸方面的变迁。中国的单位组织，作为一种中国特有的制度、统治和结构方式，也经历着这种史无前例的变迁，深深地留下了变迁的痕迹。

在这里，我们所指的单位组织，主要是指在中国社会中具有国家所有或全民所有制性质的各种类型的社会经济和政治组织。在改革开放以前，中国社会中的各种类型的社会组织几乎全都是这种类型的单位组织。这样的一种单位组织，在结构上，政治组织与具体的专业组织合二为一；在行为取向上，专业取向和意识形态的行为取向融为一体。与此同时，个人和单位的关系由于资源主要由单位垄断性分配的机制而变得异常的紧密，功能多元化是这种单位组织的一个显著的社会特征。虽然是在解放以后，这样的一种单位组织才逐渐形成成为一种中国社会生活与社会结构的主体形态，但是究其渊源，这种单位组织却和我们传统的家族文化以及传统的家族组织与制度有着一种割不断的联系和影响。

改革开放以后，一个不容置疑的事实是，非国有经济及非单位制度迅速和持续的发展，不仅打破了长期以来在中国社会结构中“单位制度”及国有经济占主导地位的状况，而且也造成了当前中国单位制度与非单位制度并存的特殊的制度结构格局。一些最简单的统计数据可以表明，在40个

工业行业中，非公有经济在27个行业中的比重已超过50%，在部分行业已经占到70%以上；在商贸餐饮等传统服务产业，非公有经济已占主体地位。（陈永杰，2005）到2002年底，非公有经济对经济增长的贡献额，即占GDP的比重已达三分之二；各类非公有经济的投资占全社会投资的比重已达43.5%；出口所占比重达到62.3%；各类非国有单位的从业人员已占城镇全部从业人员的70%以上。（劳动和社会保障部劳动科学研究所课题组：2004）生活在非单位1制度中的成员，或者按照市场的机制，或者同时利用市场与非市场新旧两种机制，也在不断地改善自己的社会经济地位。他们的行为作为一种参照群体，在很大的程度上刺激着生活在单位制度中的社会成员。这样的一种制度结构的变迁，在中国这样的一个社会中较长时期的存在，一方面会保持社会的相对稳定，促进社会经济的协调发展；另一方面，也会不可避免地导致一系列的磨擦和冲突，给社会的整合与控制带来许多新的问题与挑战。

我们曾经从资源、权力和交换的角度，深入地分析了“单位组织²”这一中国独特的社会现象。这种独特的社会现象是指：大多数社会成员被组织到一个一个具体的“单位组织”中，由这种单位组织给予他们社会行为的权利、身份和合法性，满足他们的各种需求，代表和维护他们的利益，控制他们的行为。单位组织依赖于国家（政府），个人依赖于单位组织。同时，国家有赖于这些单位组织控制和整合社会。因而，单位组织的状况，构成了当代中国城市社区的基本结构。个人在这种组织中社会化，受这种组织文化的影响，逐渐形成了一种独特的价值观念和行为规范（李汉林1993、1996、1999、2001、2003、2004）。

¹ 所谓的非单位组织，主要是指非国家所有性质的各种不同的企业和事业组织。

² 所谓的单位组织，主要是指国家所有性质的各种不同的企业和事业组织。

“单位组织”在中国社会里已经远远超出了一般社会组织的意义。实质上，她不仅是一种统治及统治的形式，是一种制度，一种深刻地受制度环境影响、“嵌入”在特定制度结构之中的特殊的组织形态，而且也是我们中国独特的一种社会结构。单位作为一种中国社会的传统行为和传统文化的积淀现象不可能一挥而去，她在另一个层次上还顽强地表现出了她特有的生命力。单位组织中的一些基本特征仍然左右着这些组织的行为及其行为取向；单位仍然在今天的中国社会中作为一种社会的基本结构、作为一种统治的形式以及作为一种制度顽强地表现着自己的存在。忽视这样的一种社会存在，忽视研究和理解这样的一种社会存在，那么，我们就很难深刻地理解今天的中国社会及其发展，我们就很难理解今天中国社会成员的行为方式与特征，进而也就很难从根本上把握中国今天的社会。

1、单位作为一种制度

在社会学里，制度则主要被看作为在主流意识形态和价值观念基础上建立起来的、被认可、被结构化和强制执行的一些相对稳定的行为规范和取向。这种行为规范和取向融化于相应的社会角色和社会地位之中，用以保证人与人之间的社会互动，调整人们相互之间的社会关系，满足人们的各种基本社会需求。（Lau, E. E. 1978; Lepsius, R. 1990; Schelsky, H. 1970. Schuelein, J. A. 1987. 卢瑟福：1999；张宇燕，1993；张曙光主编：1996；韦森：2001；陈维：2000；刘思定：2003；周其仁：2002；程虹：2000。）正是基于这样的一种观点，社会学认为，社会的延续需要不断地产生出新的成员，这些新的成员需要学习业已在特定社会中存在的观念、习俗、技能、知识、信仰和规范，使他们在这种学习和社会化的过程中从自然人变成社会人，变成推动特定社会及社会的文化变迁和得以延

续的成员。为了满足一个社会的这种基本需求，于是就有了相应的家庭制度和教育制度，就有了父母和子女、老师和学生在家庭和教育制度中的社会角色和社会地位以及相应这些角色和地位的行为规范和取向；正是基于这种观点，社会学同时认为，社会的发展需要一个特定的制度框架来保证社会中的各种紧缺资源和服务得以合理地利用、分配、生产和流通，借以满足人们经济生活中日益增长的需要。为了满足一个社会的这种基本需求，于是就有了相应的经济制度，就有了雇主和雇员、白领和蓝领、消费者和生产者等各种不同的社会角色和社会地位以及相应这些角色和地位的行为规范和取向；也正是基于这种观点，社会学还认为，人们在社会中生活需要一种安全感，需要社会的保护，需要维护一种“正常的”社会秩序，使他们在受到外敌入侵或刑事犯罪等其它各种越轨行为的时候不受到伤害。为了满足这种基本需求，于是就有了相应的政治制度，就有了统治与被统治、领导与被领导、压迫与被压迫、支配与被支配等各种不同的社会角色和社会地位以及相应于这些角色和地位的行为规范和取向；此外，社会学也认为，一个社会需要能够给予他们的成员生活的意义、信仰和追求，以激励他们更好地工作，更好地实践他们相应的社会角色所规定的行为规范和取向。为了满足这种需求，于是就有了相应的宗教制度，就有了牧师和信徒等各种不同的社会角色和社会地位以及相应于这些角色和地位的行为规范和取向。按照结构功能主义的观点，一个社会的这些制度愈能够满足其成员的这些基本需求(basic need)，那么，这个社会系统就愈能得到“正常的”维持，相对而言，这个社会就会变得愈稳定。(Lau, E. E. 1978; Lepsius, R. 1990; Schelsky, H. 1970,; Schuelein, J. A. 1987)

在一个社会中，制度主要具有以下四个方面的特征。首先，制度从内在的结构上总是具有抗拒变迁的倾向。(resistance of change) 一些相对稳定的行为规范和取向作为了一种制度，是人们长期社会化的结果。人

们接受它，实践它，遵从它，并自然而然地作为了一种行为的惯性。这些有时被称作为习惯和传统的东西是不可能一挥而去的。在一定的程度上，一方面制度变迁的这种滞后性，保证了一个社会及社会的结构在急剧变迁的过程中，人们的行为不致于完全处于一种迷茫和混乱的状态，从而使社会得以相对的稳定；但是另一方面，这种滞后性对一个社会的改革和变迁同时也会产生一种无形的巨大阻力。其次，一个社会中的制度与制度之间总是倾向于相互的依赖，形为一体。(interdependency of institutions) 一个社会的制度总是建立在一些基本的价值观念和意识形态之上的，作为一种制度的行为规范也会总是与那些基本的价值观念和意识形态相一致。在以往通常的情况下，人们不可以设想，在传统社会主义政治制度的框架里，能够允许人剥削人的资本主义的经济制度的存在，因为两者之间在基本的价值观念和意识形态上存在着根本的冲突。第三，如果在一个社会里制度发生着变化和变迁，那么，通常的情况不是这个社会中的某一个制度发生着变化或变迁，而是这个社会中的整个制度同时发生着变迁。1949年在中国发生的革命，不仅使中国的政治制度发生了变化和变迁，而且使整个中国的经济制度、教育制度、家庭制度、宗教制度等诸方面的制度都发生了变化和变迁。制度的这样的一个特点，给我们提供了一个观察社会变迁和制度变迁的极好角度。最后，制度往往也是一个社会出现主要社会问题的地方。大量的失业作为一个社会问题，可以说明这个社会经济制度运行与发展过程中的偏差；离婚率的急剧上升，可以反映一个社会的家庭制度的一些问题；腐败在一个社会中的蔓延，同时也可以表现出这个社会政治制度的一些弊端。

我们已经知道，在社会学里，制度主要是被看作为在主流意识形态和价值观念基础上建立起来的、被认可和强制执行的一些相对稳定的行为规范和取向。这种行为规范和取向融化于相应的社会角色和社会地位之中，

用以保证人与人之间的社会互动，调整人们相互之间的社会关系，满足人们的各种基本社会需求。单位作为一种制度，也主要是因为，在目前的中国社会里，单位作为一种特殊的组织形态，不管她是企业单位、事业单位还是行政单位，都具有一系列在主流意识形态和价值观念基础上建立起来的、被认可和结构化的一些相对稳定的行为规范。这些行为规范融化于人们在单位中所扮演的各种不同的社会角色以及所具有的不同的社会地位之中，调整着单位中人们相互之间的社会关系和保证着人们之间的社会互动。

在改革开放以前，单位是中国社会中的一个高度整合和低度分化的基本组织形态。当时的中国社会，是一个由极其独特的两极结构所组成的社会：一极是权力高度集中的国家和政府，另一极则是大量相对分散和相对封闭的一个一个的单位组织。在城市社区中，社会成员总是隶属于一定的单位，在学校属于学校单位，参加工作属于工作单位，退休以后不仅仍属于原工作单位，同时也属于街道单位。在中国单位里，人们相互熟悉，没有陌生人，是一个“熟悉的社会”、一个“没有陌生人的社会”。在这个社会中，人们之间彼此相互了解，甚至在日常的生活中朝夕相处、相互影响和依赖。与此同时，个人与单位的关系由于资源主要由单位垄断分配的机制而变得异常的紧密。人们从摇篮到墓地，生生死死都离不开单位。在这里，单位社会的生活成为了人们社会生活的常态，人们社会行为的常态。很清楚，一方面从制度上不允许人们割断与单位社会的联系，因为离开了单位，人们就会失去在社会上行为的身份和地位，国家和政府也就会失去像以往那样对人的控制。另一方面，失去与单位社会的联系，对个人本身而言，在目前的这种社会及社会化的环境中，也是一件并不轻松的事，它不仅会给人们的行为带来失落和迷茫，而且也会使人们逐渐失去自身社会存在的基础。所有这一切，也就构成了单位作为制度的重要的政治、经

济和社会的前提和条件。

事实上，在相当长的一段时间里，国家与单位、单位与个人的关系总是处于这样的一种状况：国家全面占有和控制各种社会资源，处于一种绝对的优势地位，进而形成对单位的绝对领导和支配；单位全面占有和控制单位成员发展的机会以及他们在社会、政治、经济及文化生活中所必需的资源，处于一种绝对的优势地位，进而形成对单位成员的绝对领导和支配。在当时，所谓企业单位办社会，单位功能多元化的一个直接和突出的社会后果就是在极大的程度上强化了单位成员对其单位的全面依赖性。这样一来，国家和政府对其社会成员按照国家所倡导的行为规范和价值取向进行整合和控制，根本不需要、也不可能直接作用于社会成员，而仅仅只需要通过控制其隶属的单位就能实现自己的行为目标。换句话说，国家和政府的社会控制主要是通过单位来实现的，而单位在单位成员中贯彻国家整合和控制的意志则主要是基于单位成员对单位的全面依赖性，通过单位办社会、单位自身功能多元化的过程来实现的。因为：在任何依赖的社会情境中，人们只有通过服从作为代价才能换取资源，进而获及在社会上行为的身份、自由和权力。就是在今天，一些维系人们基本的政治经济社会生活所需要的主要资源仍然只有通过单位的分配才能够得到。资源的单位所有与个人所求两者之间供不应求的状况，仍然是目前中国单位社会的一个普遍的典型特征，也是单位作为一种制度的政治、经济和社会基础。

按照社会学的观点，在一个社会中人的社会化过程总是要经过以下三个阶段（Schelsky, 1970; Lau, 1978; Lepsius, 1990; Berger, 1992）。初期阶段主要由家庭来承担对的社会化的责任，中期阶段这个责任就落到了学校的身上，后期阶段，对人社会化的任务主要由与职业，工作，邻里相关联的社会及社会氛围来完成的。在这个漫长的社会学习过程中，人们逐渐懂得了什么是好的、坏的、真的、假的、善的、恶的、美的、丑的。

人们同时还了解了什么样的行为不属于犯规并被社会所认可，什么样的行为则相反被定义为偏差行为，这种行为或行为的重复将会受到相应的惩罚。人们适应在社会上的生存和生活，因而首先必须适应社会上所提供的这种制度化的价值取向和行为规范，并以此来约束自己的行为。如果人们能够主动地认识到这一点并身体力行地实践这一切，那么人们就能够比较顺利地完 成自然人到社会人的转变，同时减少很多在社会上和单位中行为的麻烦，进而成为社会 and 单位所认可的好同志，其中的佼佼者，则被社会 and 单位推崇为模范，英雄以及他人学习的榜样。反之，如果人们不能够主动地认识到这一点并自觉地用社会上和单位中所通行和认可的行为规范来约束自己的行为，那么社会 and 单位就会用特有的控制手段造成一种无形的、但确实有效的社会压力去强迫人们遵从现行的制度化的行为规范。这种特有的控制手段主要分为正式的和非正式的两种。正式的手段主要包括运用制度化的惩治方式来压迫那些对现存的规范进行挑战的行为，比如，颁布惩治条例和相应的法律法规明确规定那些行为属于违法，属于行为的禁区；又比如给予偏差及违法行为相应的行政处分或处罚，都属于这种正式的控制手段。非正式的控制手段主要是指社会舆论以及由那些自身看不见、听不见和摸不着、但确能实实在在地感觉得到的、由人言所编织成的社会压力。在一个传统的社会里，这种由社会舆论和社会压力所造成的非正式手段比那些正式手段更容易有效地达到规范人们行为的目的。所谓“十目所视，十手所指，其严乎”，表明的正是这种社会舆论和社会压力对人们所形成的巨大威慑力。

概而言之，单位之所以被看作为了一种制度，是因为她是在主流意识形态和价值观念基础上建立起来的一种特殊的组织和机构形态。她能够满足人们的基本需求，有一些在任何单位形态里都适用的基本的社会角色和社会地位，同时也有一些只有在单位形态里通行的特定的行为规范和取

向。在中国的单位形态里，政治作为一种组织化的形态整合于了单位，成为了单位结构的一部分；意识形态在中国单位里也赋予了特殊的意义。作为一个社会人，只要他进入了单位，在单位形态里生活和工作，就会不可避免地、自觉或不自觉地被社会化为一个单位人，扮演着单位中特定的社会角色，具有着特定的社会地位，把单位形态中的行为规范和取向作为了自己的行为规范和取向。恰恰在这个意义上，单位作为了一种制度，作为了定义和规范人们行为的制度形态。

还需要强调的是，单位之所以被看作为一种制度，还因为她是一种相对稳定的社会与组织形态，是传统文化和现代意识形态相结合的产物。在这里，一些传统的东西被意识形态化，一些意识形态的东西最终被结构化；而那些被结构化的基本东西，是既不可能一挥而去，也不可能朝令夕改的。人们行为的惯性，融入为单位制度的结构，作为了人们的行为规范。人们在这种制度的结构中生活，根据这种行为规范社会化，从而更加深了人们行为的惯性。如此循环往复，使单位制度在其深层的结构上具有着一种抗拒变迁的能力，其变迁的滞后性具有了深刻的制度基础。在目前的中国，单位及单位制度是一个客观存在，一个不以任何人意志为转移的客观存在。

明确了单位是一种制度以后，我们有必要进一步说明单位作为一种制度对人们行为的意义。在上面的一些文字里，我们曾反复地强调，制度在实质上是被融入社会角色和社会地位中的一些相对稳定的行为规范和取向。在这个制度框架里，应该怎样做的行为被反复地鼓励、认可和奖赏；不应该怎么做的行为则通过行政手段和社会压力两种方式交替地给予惩罚，使人们不敢越轨和犯规。人们的行为总是在一般的情况下被动地被制度所制约。正是在这个意义上，制度定义着人们的行为，规范着人们的行为。

在这里同时需要指出的是，制度规范行为的前提是制度自身的稳定性以及制度本身有一些明确的规范。当一个社会中的制度本身在发生着变迁的时候，当一个社会中的制度试图重新定义社会角色和社会地位，重新规定这些角色和地位的行为规范的时候，人们的行为在这样一个过程中也就会不可避免地产生迷茫和无所适从。换句话说，失范的行为倾向也就会变得不可避免。在这个时候，失范的行为对这种制度变迁的过程不仅仅只是具有消极的意义，她同时还具有积极的意义：她和制度变迁一起，在不断的证明和证伪 (verification and falsification) 以及不断地试错 (trial and error procedure) 过程中，寻找和最后确定新的行为规范，寻找和赋予制度框架内的社会角色和社会地位以新的内容和意义。

2、单位作为一种统治

按照韦伯的解释，“统治应该指下属能够顺从地执行上级指令的一切机会。” (Weber, 1980:28) 在这个定义中，起码有三点值得充分注意。第一，统治是一种社会承认了的权力。人们打心眼里认为，他们的领导者所说、所做和所要求的都是对的。“党叫干啥就干啥”，说明人们对党的统治的一种社会承认。“跟着走，没错！”说明人们对领导者的一种发自内心的信赖。自愿地允许领导者来影响自身的行为，可以说是具有社会承认的权力的典型特征。在这里，统治的基础是顺从，是一种社会承认的、发自内心的顺从。换句话说，“当下属的认可扩展到承认上司扮演统治角色的规则的时候，即使支配这种关系的规范合法化的时候，统治的权威就产生了。” (马丁, 1992年, 第115页) 第二，统治是一种具有合法性的权力。统治的合法性来源于两个方面。一方面来自上级的正式任命，另一方面来源于下属对领导者的权力发自内心的社会承认。事实上，“如果

下属甘居从属地位，并且认为这种从属是合法的，那么，统治的权威就成了强制的一种补充。”（马丁，1992：115）在这里，下属者发自内心的顺从是合法性的前提条件，他表明了权力合法性的群众基础。因此，经常唤起人们对统治合法性的认识、维护和依赖，既是统治者的一种聪明的责任和选择，也是保持其统治的稳定性和连续性的条件。第三，统治是一种制度化的权力。这表明权力的确立是通过一定的程序，遵循特定的规范来实现的。

与此同时，韦伯还讨论了统治的基本形式和类型。在韦伯看来，所有的统治都可以区分为两种最基本的形式：第一，依仗利益状况进行的统治。其典型形式是在市场上通过不平等的交换，或者如韦伯所说“市场上的垄断主义”而产生的服从关系。这种统治建立在对财产的占有上，以被统治者的利益需要为基础（Weber，1980），可归结为以报酬为基础、具有交易性特征的关系（布劳，136）。第二，强制性（命令）的统治。这是一种“独立于”特定利益之外的、要求被统治者服从的权力。它与权威的命令权力一致（Weber，1980）。人们与这种权力的关系并非是“自由”选择的，甚至是无法替代的和不以人们的利益需要多少为转移的，人们只有被动式的服从。由于这种统治一般是通过机构或“组织”实现统治，因而可以称之为“通过‘组织’进行的统治”（Weber，1980:548ff）。

在中国传统的“再分配社会”中，权威的、强制性的命令权力的统治和依仗利益的、建立在交换基础上的统治合为一体，更准确的说，后者被合并到了前者之中，成为前者的一部分。国家将财产权合并到行政权中，从而在此基础上实现对社会的统治。国家既是具有权威和强制性命令权力的统治者，同时又是财产所有者。国家既是政权，又是财产所有权。国家统治的最大特征即是政权和财产权的合一，是市场交易权力和行政命令权力的合一。通常分离的二者被紧密地耦合在一起。因而这种国家不同于过

去人们所谈论的任何形式的国家。

在两种基本统治形式相对分离的情况下，命令权力或国家权威的统治主要通过官僚组织来实施，而依仗利益的统治在现代社会中主要是通过经济组织来实施。但是在传统社会主义“合二为一”的统治形式中，经济组织由于和国家行政机构相结合，从而也具有国家行政机构的功能。这种特殊的“组织”就是我们通常所讲的“单位组织”，它既包括国家行政机构或官僚机构，也包括社会中的企业组织和其他经济组织。它既是国家行政机构，同时也是社会资源或财产的占有者。各种各样的社会组织，不再是人们组织起来运用资源实现利益的一种形式，而是转化为国家实现统治的一种组织化手段。在这个意义上，“单位组织”是整个社会统治结构的一个组成部分，是维持国家统治即命令统治的手段或工具。这种统治结构本身构成了社会结构的核心部分。

两种权力和两种组织的合一，在整个社会中形成了一种全面的、自下而上的依赖性向量和结构，即下级对上级的依赖，个人对单位的依赖。国家将一切权力掌握在自己手中，同时就剥夺了其他任何权力，基本上完全取代了社会（布鲁斯，1989）。

中国向市场经济的转型，导致自由资源的发展，在一定程度上为组织和个人的社会独立性提供了可能性和现实性。但原有的基本统治形式和统治结构仍然在很大程度上保持着。

由于单位组织生存的基本制度基础没有根本改变，因而单位组织依然保持着很强的政治特征和统治工具特征。第一，国家控制的社会资源和财产，仍然在社会中、特别是在城镇社会中占有绝对优势（全国基本单位普查办公室编：1998年；《中国统计年鉴（1997）》）。第二，所有的单位组织仍然处于一种完全的行政隶属关系体系之中。隶属于国家的各种单位组织，其主要职能是以国家和政府的名义管理国家所有的资源。改革所导

致的变化，仅是它们“代表”国家进行统治的权力形式。第三，国家对单位组织领导人的任免权，是国家在现有制度背景下、在社会转型中依然保持对单位组织强有力控制的基本统治手段，也是影响或决定单位组织仍然依附于国家的最重要的直接因素之一。对单位组织领导人的单一人事任免权，来自于传统社会主义社会国家将两种统治权力合一的基本统治结构。按照布鲁斯的说法，借助于对人事任免权的完全控制，就形成了一个所谓“完全依赖性结构”（布鲁斯，1989）。

单位组织作为一种统治制度或结构，是国家实现统治的中介环节。单位组织通过将经济控制权力和国家行政权力结合在一起，从而像国家对单位组织的统治那样，实现对个人的统治。个人对单位组织的服从，同时即是对国家的服从；单位组织对个人的权力，仍然在很大程度上即是国家权力的表现。各种各样的单位组织，并非仅仅是一个“工作场所”。

但是，必须看到，随着中国向市场经济的转型，在原有的统治结构和权力关系中出现了大量的市场化因素和自主性因素，因而，依赖性结构的机制与过去相比有了变化。市场化因素和自主性因素导致社会组织和个人相对于国家的直接统治有了一定的选择性，并且有了通过替代性资源获得独立性的可能。由于市场化和自主性因素的进入，原有的统治结构发生了变化，主要是在这种统治结构中，强制性命令权力、行政性强制控制的意义下降，而以市场上的垄断地位为基础的、建立在交换基础上的统治权力其意义上升。如果说过去的统治结构中，两种统治形式的过渡性关系

（Weber，1980）其向度主要表现为由命令权力到利益依赖的话，那么改革后的单位体制中，则又出现了由利益依赖到命令权力的向度。但是，实现这种统治可以“并不强迫个人履行哪怕是最微不足道的、对这种统治逆来顺受的义务”。（Weber，1980：256）因此，这种特定的“依仗利益”的统治和以一定的个人“自由行动”为特征的特征，可以很顺利的逐步转

为国家的权威统治，并且可能在很大程度上与原有的行政权力、官僚机构对“下级”统治的权威体制相一致。

事实上，依仗利益和资源所产生的依赖性结构，与依仗国家的命令权力所产生的依赖性结构仍然结合在一起，共同维持了国家对社会的统治。国家或是国家的“组织化”机构在政治上和经济上的垄断地位，以及权威的命令权力和资源占有上的优势地位相结合，使得国家和单位组织对个人的统治依然有效。单位组织可以在一个广泛的范围内，给那些利益追求者以单位成员的资格，并规定“回报”的形式和“价格”，迫使社会中的个人采取所期望的态度。人们只有以服从和依赖作为代价，才能换取这些资源、利益或机会。在这个意义上，个人的“自由”被局限在相对狭小的空间里。对于整个社会来说，其机会结构和制度结构具有基本上的一致性。

3、单位作为一种社会结构

按照社会学的理论，一个社会的社会结构主要是指这个社会的社会成员之间按照特定的社会地位或社会角色行为与互动的一种社会情景与状态。她是一种在特定的价值观念和行为规范框架内进行社会互动的社会关系。从这一基本的定义出发，我们可以看到，单位作为中国社会的一种基本结构，这主要是因为长期以来，人们主要是从这样的社会组织与社会制度中获得社会地位和社会角色，人们在各种不同类型的单位组织的框架内进行着行为与行为的互动。离开了“单位”这个熟悉的、没有陌生人的社会，人们就会失去在社会上行为的地位、角色和身份。即便在经济与社会迅速发展的今天，如果我们能够承认上述的一个基本事实，即：一些掌握着国家命脉的经济组织和大型企业仍然是国家所有；行使着国家权力和统治的社会组织仍然是国家所有；“支部建在连上”仍然是这种组织社会结

构的重要组成部分，党在这些组织中发挥着举足轻重的作用；单位组织中的一些基本特征仍然左右着这些组织的行为及其行为取向，那么，我们就不能不承认“单位”仍然是今天中国社会的一种基本结构。研究中国的社会结构，离不开去研究中国的单位现象。换句话说，通过“单位”去研究中国的社会结构是一种前提，一种条件，也是一种观察的途径和方式。

在改革开放以前，中国的社会结构是一个由极其独特的两极社会结构：一极是权力高度集中的国家和政府，另一极则是大量相对分散和相对封闭的一个一个的单位组织。在城市社区中，社会成员总是隶属于一定的单位——在学校属于学校单位，参加工作属于工作单位，退休以后不仅仍属于原工作单位，同时也属于街道单位。在那个时候的城市社区，没有游离于中国单位组织以外的个体，在那个时候的单位社会，人们相互熟悉，没有陌生人——这是一个“熟悉的社会”、一个“没有陌生人的社会”。在这个社会中，人们之间彼此相互了解，甚至在日常的生活中朝夕相处、相互影响和依赖。与此同时，个人与单位的关系由于资源主要由单位垄断分配的机制而变得异常的紧密。人们从摇篮到墓地，生生死死都离不开单位。在这里，单位社会的生活成为了人们社会生活的常态，人们社会行为的常态。一方面，从制度上不允许人们割断与单位社会的联系，因为离开了单位，人们就会失去社会身份和地位，国家和政府也就会失去像以往那样对人的控制。另一方面，失去与单位社会的联系，对个人本身而言，在那个时候的那种社会及社会化的环境中，也是一件并不轻松的事，它不仅会给人们的行为带来失落和迷茫，而且也会使人们逐渐失去自身社会存在的基础。所有这一切，也就构成了单位作为社会结构的重要的政治、经济和社会的前提和条件(李汉林2004; Li Hanlin, 1991, 1993, 1994, 1995, 1996)。

在孙立平看来，中国总体性社会的形成，是通过单位制这个组织中介

而实现的。具体地说，首先，借助严密的单位组织系统，国家的动员能力极强，可以动员全国的人力物力资源，以达到某一经济建设和国家发展目标。其次，单位制的高度组织化，过去的“国家—民间精英—民众”的三层结构变为“国家—民众”的二层结构，国家直接面对民众，因而可以将各种讯息直接传达到民众手中，但民众却没有有效的形式实现自下而上的沟通，社会秩序完全依赖国家控制的力度。再次，单位现象使得全部社会生活呈政治化、行政化趋向，社会的各个子系统缺乏独立运作的条件。由单位制而促成的总体性社会，克服了旧中国“一盘散沙”的总体性危机。

（孙立平，1993，1998）

事实上，在相当长的一段时间里，国家与单位、单位与个人的关系总是处于这样的一种状况：国家全面占有和控制各种社会资源，处于一种绝对的优势地位，进而形成对单位的绝对领导和支配；单位全面占有和控制单位成员发展的机会以及他们在社会、政治、经济及文化生活中所必需的资源，处于一种绝对的优势地位，进而形成对单位成员的绝对领导和支配。在当时，国家和政府的社会控制主要是通过单位来实现的，而单位在单位成员中贯彻国家整合和控制的意志则主要是基于单位成员对单位的全面依赖性，通过单位办社会、单位自身功能多元化的过程来实现的。因为，在任何依赖的社会情境中，人们只有通过服从作为代价才能换取资源，进而获得社会身份、自由和权力。（Simmel 1968）恰恰在这个意义上，单位在相当长的一段时间里，成为了我们国家与政府进行社会动员以及进行整合全社会资源的一种重要的、有时甚至是唯一的制度与统治手段，成为了当时我们党和政府实现控制、实现社会整合的一种特殊的、具有中国特色的社会结构。

二. 社会转型与单位制度的变迁

1、单位：变化的方面

改革开放以后，由于经济体制改革这种纲举目张的作用，使整个社会中的利益主体由一元变成了多元，不同利益主体的意识和不同的利益诉求随之也变得愈来愈明确；改革的深入，同时也使得非国家控制的经济资源与社会资源的急剧扩张和迅速成长，有了制度性的保证和空间。在这个基础上，社会成员在职业选择、空间流动、价值观念和行为取向等诸方面也因此获得了很大的自由。也正是在这样一种宏观背景下，中国的单位制度逐渐发生着一些根本的变化：

— 功能多元化的状况得到根本的改观。很多不属于单位所承担的社会功能，被逐渐地分离了出去，通过市场化的运作方式，被社会承担了起来。即便一些单位仍然还承担着一些社会的功能，那么，已经不再是原来意义上的“单位组织功能多元化”，而是把给职工提供的这种服务当作了一种激励，当作为一种特殊单位组织中的一种社会福利。

— 由国家统一集中管理、占有和分配各种资源的体制格局已经打破、并逐步松动和瓦解，单位对国家和上级单位的依赖性在不断地弱化；与此同时，随着社会化服务的发展以及人们需求满足和利益实现方式和途径的日益多样化，也使得个人及单位成员对单位组织的依赖性在逐步地弱化。国家对单位成员的动员能力、国家对单位、单位对个人的控制和整合的能力也都随着单位对国家依赖性的弱化而弱化。

— 改革发展的过程中所形成的资源分配的弱化、分散化和市场化的趋势，对单位组织的行为，对单位成员的行为都产生了极其深刻的影响。不同单位的组织和不同单位组织中的成员，在资源、利益和社会地位获得

等诸方面的方式和差异变得愈来愈大。这同时也说明，单位及单位成员的利益、资源和地位的获得，已经不仅仅是国家和政府分配的结果，她同时也可以表现为是市场交易的结果，是能力和需求相互在市场上交换的结果。

— 在改革以后的单位中，单位成员不再把单位看作为一种朝夕相处的“生活共同体”，而更多的把自己的那份工作看作为职位和工作场所（Job and Position）。在这样的组织中，人们的参与行为已经不再以对这种组织的全面依赖作为基础，而是更多地把参与作为一种利益驱动的行为，并以此为基础，来构造自己对组织的认同。

— 在改革以前，不同的利益矛盾和冲突必须、也只能通过单位组织来表达、综合和实现，国家对利益冲突的协调和整合也是在单位制度的框架内进行的；而在改革以后的单位组织中，由于依赖的基础发生了根本的变化，使得这种在单位制度框架内的表达和综合得到了很大程度上的弱化。人们利益的实现，也不仅仅是单位的一级组织和单位领导形成的决议和意见，而同时往往也表现为单位领导在非正式互动过程中的协商，以及在这个基础上通过制度化的方式所形成的决议。

按照社会学理论，当一个社会系统在其行为的过程中不再仅仅只依赖于某一个环境系统，而同时依赖于多个环境系统，与多个环境系统发生社会互动关系的时候，那么这个社会系统就能够在较大的程度上支配自己的行为，进而从依赖的关系和情境中解脱出来，获得自身行为的自主权和较大的自由度。（Luhmann 1981；1982.）如果我们据此来思考在中国城市社区中产生单位对国家、个人对单位的依赖性不断弱化的这两个基本事实的原因的时候，我们就会感到，这并不是因为依赖关系的消失，而主要是因为人们对环境的依赖由一元变成了多元，即资源、利益和社会地位获得的多元化。正是在这种多元依赖的过程中，人们才获得了自身行为的自主权

和较大的自由度。

1.1. 数据的分析

我们在1987年、1993年、2001年以及2008年分别就不同的主题作了问卷调查^①。当时的调查总是根据当时的需要，针对当时所要解决的问题而设计问卷和拟定假设的。实事求是地说，当时我们并没有考虑到尔后会利用这些数据作相应的比较。四个不同时期的经验研究所侧重的主题不同，所选择的样本不同，样本的大小也不一样。从严格方法论的意义上，应该说完全不具备相互比较的基础。

但是在这篇文章里，我们仍然试图作一些比较，我们仍然试图在比较的过程中去说明，由于组织制度环境的变化，人们对一些基本问题的看法也会产生一些根本的变化，或者说由于单位制度发生了一些根本性的变化，所以才使得对一些问题上的看法有了显著的差异。我们利用四个不同时期所取得的经验数据进行有限的比较，主要是基于以下两点考虑：

首先，在这篇文章中，我们所要试图检验的最基本的假设是制度是否能够影响和规范行为。尽管我们在四个不同时期的调查中抽样的方式不同，样本的大小并不一样，所制作的量表中选择的项目也不尽相同，但是，从大的方面来观察，我们四个不同时期所选择的都是城市社区的居民；我们所检验的假设也只是试图去说明，在单位或非单位制度中生活和工作的成员的行为以及行为取向是否有所不同。在极端的意义上，当我们能够从不同的角度、利用不同的量表能够说明这种行为以及在一些根本问题上

^① 1987年的调查主要是由李汉林、王颖、孙炳耀、方明和王琦组织实施；1993年的调查主要由李汉林、李路路、王奋宇组织实施；2001年的调查主要由李汉林、渠敬东等组织实施；2008年的调查主要由折晓叶、李汉林、夏传玲、渠敬东、陈华珊组织实施。

主观感受上的差异的时候，我们就能够在一定的程度上证明制度规范行为的假设；反过来，当我们不能证明这种行为差异的时候，我们仍然可以作出相应的解释，为什么在特定的时期里制度不能规范行为。我们在这里所作的比较，实际上是一种间接的比较，一种宏观的比较，而不是对同一个样本、同一批人群所作的追踪调查，因而这样的一种比较在方法论上是可以成立的（Tanur, 1992; Roth, 1995; Engel, 1994; Nachmias, 1976; Loether, 1986; Simon, 1982; Flick, 1995; Straits, 1988; Tufte, 1978; Cole, 1980; Babbie, 1989）。

其次，尽管我们的分析旨在检验我们的研究假设，同时也会得出相应的结论，但是，由于抽样方法的限制、样本量大小的局限等诸方面的因素，我们将不作任何总体性的推论，虽然我们所选择的样本城市或许能够代表某些城市的类型，我们的一些分析结果或许也能够揭示出总体的一些结构性特征和发展趋势。这样一来，我们就会在很大的程度上避免了以偏概全，避免了方法论上的错误。这项研究的学术价值和意义主要是在于，首先，她是一种探索性研究的成果，通过这项调查所作的分析以及由此所得出的分析结论能够为将来进一步的研究、为将来从样本推论总体提供坚实的学术知识的基础；其次，通过选择相应的角度（比如单位与非单位），能够比较有效地检验我们相应的研究假设，为我们了解和掌握总体的一些情况和变化，提供一个可靠的学术的样本依据；最后，她能够为我们今后进一步的研究以及在更大范围内的随机抽样提供方法论上的依据。总之，这次调查所提供的探索性的知识和结论，对于我们进一步理解目前中国所发生的在组织、制度和结构上的社会变迁，对于我们深入理解和分析不同组织制度环境下人们的行为以及在一些根本问题上的主观感受是否有差异，都是非常有益的。

在1987年、1993、2001年、2008年的调查中，我们都把不满意度作为

因变量，把单位和非单位作为自变量来进行分析。试图通过研究单位与非单位成员在不满意度上的主观感受来把握单位组织改革以来的变化。

在1987年的数据中，我们看到，通过表1中所进行的Anova分析表明，不满意度状况在单位与非单位制度中生活的成员中有显著的区别。结果显示，单位成员的不满意度均值（19.21）要比非单位成员的均值（17.94）高出一个多百分点。F检验的结果为40.14，远远大于在显著度为.01条件下的F值（6.64），从而有力地支持了单位人比非单位人更倾向于不满意的研究假设（见表5）。

表1 不满意度与单位（1987年）

	非单位	单位
不满意度 (n)	297	1947
均值	17.94	19.21
标准差	3.29	3.21
95%的均值置信区间		
下限	17.57	19.07
上限	18.32	19.36

F值 (F-Ratio) = 40.14; 自由度 (df) = 1; 显著度 (Sig.) = .000

为了进一步分析在什么样单位制度条件下的单位成员更具有不满意的倾向，我们同时把不满意度与所有制结构和单位类型进行了Anova分析。结果表明，国家所有制中的单位成员的均值（19.25）要比集体所有制中的单位成员的均值（19.03）高；而集体所有制中的单位成员的均值则比私人所有制中的成员的均值（17.94）高。说明国家所有制中的单位成员

比集体所有制中的单位成员更倾向于不满意；而集体所有制中的单位成员则要比私人所有制中的成员更倾向于不满意。在这里，F值为20.73，远大于显著度在.01条件下的F值（4.60），从而有力地支持着上述的研究假设。

与此同时，进一步的分析结果还显示，在国有企业中单位成员的均值（19.32）要比在政府事业单位工作的成员的均值（19.15）高；而在政府事业单位工作的单位成员则比在集体企业单位工作的成员的均值要高（19.03）；在这里，均值最低的仍然是私营或其他非国营、集体及政府企事业单位的成员（17.94）。F检验的结果为14.19，仍大于显著度在.01条件下的F值（3.78），表示其研究假设成立，国有企业职工较之政府事业单位的成员更倾向于不满意；政府事业单位的成员较之集体企业单位职工更倾向于不满意；私营企业及其他单位的职工较之上述的单位成员其不满意的倾向较低。

如果联系80年代末期的主要社会经济的结构性特征，我们就能够比较容易地理解在这里F检验的结果。80年代后期所进行的经济体制改革，触动最大的是国有企业单位。那个时候议论最多的、政策的行为导向以及具体的操作实施最集中的，也就是如何打破国有企业的铁饭碗，提高国有企业的经济效益。这对于长期习惯于生活在计划经济体制下的国有企业单位的成员来说，对于他们长期形成的行为惯性来说，无疑是一个巨大的冲击。那个时候的单位成员是很难理解和接受，单位怎么会一下子不要他们，单位领导怎么会一下子不管他们这样的一个现实。于是乎，不公平和不满意的感觉就会一下子变得强烈起来（周其仁、杜鹰、邱继成，1987；国务院农研中心发展研究所，1987；发展研究所综合课题组，1988；高尚全，1989）。

集体所有制中的单位成员，由于单位对其大包大揽的程度远不如国有所有制下的单位成员，其“铁饭碗”的牢固程度从根本上也远不如国有所有制下的单位成员。所以，那个时期经济体制改革对他们的冲击，从主观

感受上远没有国有所有制下的单位成员那么强烈。具体反映在不满意的倾向上，自然也就比国有所有制下的单位成员低一些。

相对而言，不满意程度最低的是私人所有制中的非单位成员。在这种所有制形式下生活和工作，其前提条件就是要遵循和适应在这种制度中的一系列的行为规范和取向。这种组织和制度本身就是经济体制改革的产物。人们进入这种制度，应该说是有一定的思想和心理准备的。对于当时经济体制改革的冲击，他们较之国有和集体所有制下的单位成员来说，是更能够适应的，其不满意度相对而言也就要低一些。

在1991年的数据中，为了更深入地观察人们在制度影响下的不满意度，在具体的分析过程中，我们主要是利用了不满意的3个子量表，目的是为了更清楚地了解到，在不同的制度环境下，人们究竟在什么方面表现出了他们的不满意。我们的分析结果显示，在对机会的不满意度上和在对社会的不满意度上，单位成员和非单位成员没有显著的区别，其F值分别为1.37和1.56，显著度分别为.242和.211，从而不能证明单位成员比非单位成员在所提供的机会上以及对社会更倾向于不满意的研究假设。

联系到90年代上半期的情况，似乎也能够说明这一点。总体来看，外资在这一时期的大量涌入，对非国有部门的发展，提供了很多有利的条件。但是与此同时，政府对国有部门大力的扶持，在其市场份额不断下降，对经济增长的贡献越来越小的情况下，仍然用稳定的高福利和高收入支撑着他们的存在与发展（程晓农，1995年，2001年）。这在一定的程度上抵消了在国有部门工作成员对社会与机会的不满意度。或者说，他们在对所提供的机会以及对社会满意或不满意的感受或情绪与非单位成员在这方面的感受和情绪是没有什么显著的区别的。

但是在工作条件的问题上，结果却不一样。Anova的分析表明，单位成员对工作条件不满意的均值（12.64）要高于非单位成员对工作条件不

满意的均值（12.15）。在这里，F值为7.16，大于在显著度为.01条件下的F值（6.64），说明在工作条件的问题上，单位成员比非单位成员更倾向于不满意的研究假设能够得以成立和证明。

为了进一步分析在什么样的制度条件下的成员更具有不满意的倾向，我们同时把不同类型的不满意度与所有制结构以及不同的单位类型进行了Anova分析。结果显示，不论是在对机会、对工作条件还是对社会，集体所有制的单位成员比国有和私营所有制组织中的职工都更倾向于不满意。在这三者的比较过程中，私营所有制组织中的成员始终处于在了一种比较满意的状况。在这里，与所有制结构所作的Anova分析中，对机会的不满意度的F值为3.29，对工作条件的不满意度的F值为4.35，对社会的不满意度的F值为4.22，三者的F制均大于显著度在.05条件下的F值（2.99），说明我们能够证明我们的研究假设即，集体所有制单位的职工较之国有所有制和私营所有制组织中的成员在对机会、对工作条件以及对社会的问题上更倾向于不满意。

我们用不满意度与不同的单位类型进行了Anova分析（见表2），其分析结果与对所有制结果的分析结果有非常大的相似。集体企业的单位成员比其他任何单位和组织中的成员在各个方面都更倾向于不满意。表中的F值为3.925，均大于显著度在.01条件下的F值（3.78），说明了我们在这里的研究假设能够成立。

如果联系到90年代上半期中国的主要社会经济的结构性特征，我们就能够比较容易地理解在这里F检验的结果。90年代上半期外资的大量涌入，一方面对非国有单位的发展，提供了很多有利的条件；另一方面，在那里工作的成员因此也得到了许多具体的实惠。较之国有所有制和集体所有制的单位成员，他们不仅有较高的收入，较好的工作条件，而且还有较多自身进一步发展的机会。在这一时期，由于国家和政府出于追求社会与政治

稳定的考虑，用比较明显的政策倾斜极力地去安抚和满足国有所有制单位中成员的主要的和基本的利益要求，这在一定的程度上降低了在那里工作的单位成员的不满意度。应该说，这是在用一种特殊的经济的不理性选择来换取社会的理性选择。而在集体所有制中工作的单位成员的情况却不是这样。他们既没有在私营或合资组织中工作的成员那么幸运，也没有像国有所有制中单位成员那样有一位大包大揽和极力给予他们保护的“父亲”（国家和政府），他们所能得到的各种机会和资源都要远远地少于其他类型的单位成员。在这样的一种情况下，他们的不满意也就变得不可避免。

表2 不满意度与单位（1991年）

政府事业单位	国企单位	集企单位	其他单位
不满意度 (n)	1078	918	468
250			
均值	48.49	49.54	49.84
48.13			
标准差	9.13	9.73	9.72
9.90			
95%的均值置信区间			
下限	47.95	48.91	48.96
46.89			
上限	49.04	50.17	50.73
49.36			

F值 (F-Ratio) =3.93; 自由度 (df) =3; 显著度 (Sig.) =.008

在2001年的数据中，表3中所进行的Anova分析表明，不满意度状况在

单位与非单位制度中生活的成员中有显著的区别。结果显示，单位成员的不满意度均值（10.17）要比非单位成员的均值（8.73）高出一个多百分点。F检验的结果为136.97，远远大于在显著度为.01条件下的F值（6.64），从而有力地支持了单位人比非单位人更倾向于不满意的研究假设（见表3）。

表3 不满意度与单位（2001年）

	非单位	单位
不满意度 (n)	591	964
均值	8.73	10.17
标准差	2.42	2.31
95%的均值置信区间		
下限	8.54	10.03
上限	8.93	10.32

F值 (F-Ratio) =136.97; 自由度 (df) =1; 显著度 (Sig.) =.000

此同时，我们试图还进一步地分析，在单位与非单位组织中，什么样的成员更倾向于不满意。表4对5个不同变量的F检验的结果表明，在单位成员当中，性别、年龄、政治面貌、教育水平和收入与不满意度的F值均一一都在.01的条件下呈现出显著状态，说明这几者之间有着明显的相关关系，也能够非常清楚地证明两者之间或高或低的研究假设。与之相反的是，在非单位成员当中，除年龄以外，其他的四个变量与不满意度的F值均不显著，说明性别、政治面貌、教育水平以及收入方面的因素，对非单位成员中不满意度方面的行为和行为取向，显示不出统计学意义上有显著性差别的影响（见表4）。

表4

5个自变量与不满意度的Anova分析（2001年）

自变量	因变量					
	单位成员的不满意度			非单位成员的不满意度		
	F-ratio	df	Sig.	F-ratio	df	Sig.
性别	18.096	1	.000	.325	1	.569
年龄	17.083	3	.000	2.851	3	.037
政治面貌	15.753	3	.000	.785	3	.502
教育水平	5.163	2	.006	2.001	2	.136
收入	6.156	3	.000	2.236	3	.084

在2008年的数据中，表5中所进行的Anova分析表明，不满意度状况在单位与非单位制度中生活的成员中仍然有显著的区别。结果显示，单位成员的不满意度均值（3.19）仍然要比非单位成员的均值（3.14）高。F检验的结果为7.388，仍然大于在显著度为.01条件下的F值（6.64），从而有力地支持了单位人比非单位人更倾向于不满意的研究假设（见表5）。有意义的是，从1987年到2008年的调查，虽然事隔了21年，但是单位人与非单位人对一些基本问题的看法由于生活在不同的组织制度中而始终有着统计意义上的显著差异。

表5

不满意度与单位（2008年）

	非单位	单位
不满意度 (n)	2097	2812
均值	3.14	3.19
标准差	0.66	0.70
95%的均值置信区间		
下限	3.11	3.17
上限	3.17	3.22

F值 (F-Ratio) = 7.388; 自由度 (df) = 1; 显著度 (Sig.) = .007

上面的数据，从人们主观感受的一个侧面说明了，在一些问题的感受上，在对一些问题的认识上，单位成员和非单位成员有着明显的差异。制度规范着人们的行为，同时也反映出人们在不同制度中对问题的不同的主观感受和不同的行为取向。单位发生的变化，不可避免地要影响着人们的观念和行取向。两者之间的相互印证，说明了改革开放以来单位的的确确发生了巨大的变化，她极大地影响着中国人的行为，极大地影响着中国社会及上结构的变迁。

2、单位：无实质性变化的因素

改革开放前近30年来，单位制度极其深刻地影响着中国人的社会行为，中国的社会结构以及中国的社会变迁。作为一种制度，作为一种结构，她不可能挥之既去。按照路径依赖的理论，一种现存的制度、人们的社会行为，都会具有着一种类似于物理学中的“惯性”，一旦采取了一种制度、实施了某种社会行为、进入了某种特定的路径，那么，这种制度或行为就可能情不自禁地产生一种惯性，对以前人们的选择和路径产生出一种依赖(诺斯，1991，1994)。换句话说，就是人们过去的选择在很大的程度上可能会决定着他们现在或将来的选择。从社会行为学的角度，当人们的行为作出一种选择以后，他就会很可能按照他选择的这条路一直地这样走下去，也会情不自禁地按照他所选择的行为方式去行为。事实上，一旦人们的行为作出了选择，就会不可避免地存在一种行为的惯性，这种惯性会在尔后的行为过程中不断地被自我强化。如果在这种时候要选择其他的行为方式，就很可能要付出很大的代价和成本。因为：人的一种行为被其社会化的影响愈深，那么在人们尔后的行为过程中受这种行为影响与制约的程度就会愈深，受这种行为影响与制约的可能性就会愈大。单位制度的变迁，也是如此。

正是基于这种判断，所以，我们在分析了单位制度发生的一些变化以后，还需要指出还有哪些根本的东西没有发生实质性的变化。

一 从产权上看，这种类型的社会组织在名义上仍然是属于国家或者集体所有，在这种类型的社会组织中的任何一位领导者都仅仅只是国有或集体资产的管理者，而不是所有者。尽管现在对经济组织有了推行股份制，实现藏股于民，还股于民的尝试，但占大头的仍然是国家或集体。在这里，有两个问题始终没有得到圆满解决。一个是产权模糊。任何一级地方政府都可以代表国家，但同时又都不是国家法人；任何一个集体所有制组织的财产都可以属于这种集体组织的“大家”和成员，但具体到每一个成员的时候，却又谁都说不清具体什么东西、具体哪一部分是属于自己份额和财产，所谓“看得见，摸不着”，反映的就是这种状态。国家和集体的财产仍然还是处于一种虚置的状态，“归谁所有，谁来负责”这个根本性的问题仍然没有得到彻底的解决。另一个问题是权利、责任和义务模糊。一方面我们要求每一个组织的领导者和成员都要有负责的精神，“以厂为家”、“当家作主”；但是在具体的行为过程中，特别是在一些组织的重大决策的问题上，却总是被一些说不清、道不明的行政隶属关系束缚着，既当不了家，也作不了主；既使在一些问题上可以当家作主了，也不是为自己，而只是为那个含糊不清的国家与集体当家作主。由于替“别人”当家，也就很难像为“自己”当家那样尽职尽责，于是，“公家的东西坏得快”的现象就会时有发生，甚至会变得熟视无睹，慷国家之慨的偏差行为也就会趋于形成不可避免之势。在这种类型的社会组织中，社会集团购买力不断失控的状况从一个侧面说明了这个问题的严重性。

一 由于这种类型社会组织的产权仍属于国家或集体所有，从管理正规化的角度出发，自然也就把他们纳于了正统的行政序列之中，这就使得每一个这种类型的社会组织有了各种不同的、或高或低的行政级别。尽管

改革过程中对组织的行政级别问题作了若干的变动和革新，比如有的城市按企业组织固定资产的大小，生产产值和年创利税的高低来确定企业组织的行政级别和享受的政治待遇，从而改变以往完全按照行政隶属关系来认定组织的行政级别的状况，但是始终还是没有跳出按照正统的行政序列的方式管理国有或集体所有社会组织传统思路。由于这种类型社会组织行政级别的高低直接关系到获取资源、利益和机会的大小和多少，所以，在行政级别上尽可能地实现趋升避降，仍然是目前大多数这种类型社会组织的领导者在事实上所具有的强烈的内在冲动和行为动机。

— 这种类型的社会组织纳入了正统的行政序列，具有了行政级别这一事实同时还意味着，他们必须要隶属于一定的“上级单位”，必须要接受“上级单位”的领导，这种类型组织的领导也总是要受到“上级单位”的任免和管辖，上级任命仍然是作为合法化的主要形式。为了实现趋升避降，必须以服从作为代价。从另一方面来看，尽管改革开放以后，一些物资性的资源、利益和机会被逐步放开，国家管得愈来愈少。但是，一些非物资性的短缺资源、利益和机会，比如像入党提干、晋职晋升、出国进修、政治与社会荣誉等方面的资源、利益和机会，仍然部分地或绝大部分掌握在“上级单位”的手中。为了换取这些垄断性或半垄断性的资源、利益和机会，也必须以服从作为交换的代价。这种类型组织的领导对“上级单位”是如此，其组织成员对组织领导也是如此。只要上述这种状况没有得到根本的改变，这种类型的组织就很难具有彻底的独立性。

— 改革开放以后，这种类型社会组织功能多元化的状况有了很大程度的改观。基本的事实是，从全国一般的情况分析，在这种类型的社会组织中，所有制层次愈低，功能分化的程度就愈高；反之，所有制层次愈高的那些社会组织，特别是那些国家事业单位，功能多元化的状况基本没有多大的变化。即便是那些功能多元化的状况有了较大改观的地方，也主要

只是把那些非专业性社会服务功能小部分或大部分地转移出去，比如像医疗和退休保险以及诸如像食堂、澡堂、理发、托儿所、幼儿园、学校一类的后勤保障服务功能。另外的一些比较重要的社会功能，比如政治功能、对组织成员的档案管理和社会控制、仍然留在了这种类型的社会组织之中。从某种意义上说，组织功能分化其中的一个目的就是为了给组织成员创造这样的条件，这就是他们在获取各种资源、机会和利益的时候，不仅仅只是依赖于他们所工作的那一个社会组织，而是同时可以通过其他的社会组织和社会途径满足和实现自己不同层次上的需要。组织成员在行为过程中的自主与自由，很大的程度上是取决于他对他人或组织的依赖是否表现为一种多元的状态，也就是说，取决于组织成员同时部分地依赖于各种不同层次上的个人和各种不同形式和类型的组织。恰恰在这一点上，这种类型社会组织的功能分化还远远不够。这种状况造成的一个起码的后果是，组织成员对其组织以及组织领导的全面依赖性还远没有从事实上解脱出来。即使在今天，一些维系人们基本的政治、经济、社会生活所需要的主要资源，仍然主要通过单位的分配才能够得到。资源的单位所有与个人所求两者之间供不应求的状况，仍然是目前中国单位社会的一个普遍的典型特征，也是单位作为一种制度的政治经济基础。

一 改制完成以后，人们似乎突然发现，在中国目前的这种特定的政治、经济、文化的制度条件下，简单的市场化似乎仍然不能解决企业发展的根本问题。就改制的国有企业而言，这里的一个根本问题是，中国目前的国有经济，乃至以国有经济形式存在的国有企业以及国家所有的事业和行政单位，除了具有和其他西方国家所具有的国有经济的一般特征以外，还具有中国所独有的制度性特征，那就是中国国有经济制度中所具有的政治功能。在中国的国有经济制度中，任何一个单位都会有党的组织存在，都必须要努力地去贯彻党的指示，都必须要努力地去实现这种政治功能。

这样的一些单位，就不仅仅是一种单纯的经济组织，她还同时体现着一种统治，或者说，是统治的一种制度化的形式。在这里，国家与政府处于了一种两难的境地：一方面，要维持中国共产党的领导和统治，那么，党的组织就不能够和不应该从国有经济的基层单位中退出；另一方面，市场经济的一般要求又强调经济组织在产权上必须是单纯的经济性质，因而从根本上要求国有经济不应该承担实现经济功能以外的其他社会功能。所以，在这个意义上，如何使国家所有的制度与自由的市场经济有机地结合在一起，就成为了当今制度选择与社会发展过程中的重要命题。改制后的其他所有制类型的企业，在其经济行为的过程中，仍然要严肃面对和认真考虑这样的一种特定的政治、经济和文化的制度环境（刘伟，2001；陆江兵，2000，张宇燕，1993，韦森，2001，卢瑟福，1999）。

- 改革开放以后，除去“非单位组织”大量涌现以外，另外一个引人注目的现象是出现了大量的“社会团体”。有人统计，到上世纪末，这种社会团体在我们国家已达20万以上。（沈原，2007，301页）这种类型的社会组织，既不属于私人经营的典型的非单位组织，也不属于典型的单位组织，因为他们毕竟被冠之以“社会团体”和“民间组织”，与国家所有的单位组织始终保持着一种若即若离的关系。一种有意义的分析认为，这种组织的不断发育，可能会导致传统单位组织的逐渐变形乃至创新。当然，单位组织的制度路径与制度环境，仍然深刻影响着这种组织的发育和创新。比如，体制等级的强约束，使相当一部分社团如果离开他们的上级组织，如果没有了挂靠单位，其组织的行为就会变得举步维艰。沈原在分析中国青基会的演变过程时所分析的五种依赖即体制等级、组织架构、运作网络、产权和社会信任依赖，说明了这种类型的组织发育过程的“形同质异”。他们“从上往下”的出现和发育，只是国家体制的某种演化与变形，并没有在多大程度上改变现状，似乎是一种沮丧的结论，但毕竟看到

了变迁的希望。（沈原，2007.）

- 改革开放以后，随着人们经济生活水平大幅度的提高，出现了有房阶层。小区中的业主维权和在维权过程中形成的相应的社会团体，似乎也在形成一种有别于传统单位组织的制度化与组织化方式。通过这种方式，人们尝试着利益的表达、利益的综合和利益的实现。这样的一种组织化和制度化的方式可能会在一定程度上推动国家、市场与社会之间关系在某种程度上的重建，也可能会形成传统单位演变的另外一种模式，但是，当制度化的环境没有发生根本性变化的时候，当主流制度化的传统和压力始终还深刻地影响与制约人们行为取向的时候，这种变迁的过程仍然会变得艰难和缓慢。

— 30年来，我们可以明显地观察到的另外一个事实是，由于大部分非专业性的社会服务功能从单位转移到了社会和社区，很多由于退休或下岗的单位人主动或被动地到了社区，从而在原来许多陌生人中间逐渐在创造着一种熟人的组织空间。在社区和街道，是党员的在那里过组织生活，不是党员的在那里的社区活动站进行联谊和社交。在这里，一方面人们相互之间是陌生的，因为在很多的情况下，毕竟原来不是在一个单位工作；另一方面，人们又被一种熟悉的、属于“单位所有”的组织原则联系在了一起，从组织的价值观念和行为规范上有了相当的认同感和亲近感。在一般的印象里，这样的一种社区似乎是一种很松散的“社团”或“准组织现象”。但是，在21世纪初发生的非典灾难，却彻底颠覆了人们的这种印象，使人们才逐渐地感觉到，被弱化的单位组织在社区中出乎意料地得到了强化，被弱化的单位社会控制在社区中也得到了强化。这种“制度的意外”，恰恰说明了深深根植于人们观念之中的单位意识与单位行为惯性的强大。也恰恰在这个意义上，今天不少的中国社区，仍然深深地打着中国单位社会的制度烙印。

下面，我们试图用一览表的形式，把改革前后的单位组织以及非单位组织在一些比较重要的问题上做一个简单的比较。

改革前的单位组织	改革后的单位组织	改革后的非单位组织
<p>结构特征</p> <p>功能多元化（单位发育充分—社会相对萎缩）</p> <p>支部建在连上</p>	<p>结构特征</p> <p>支部建在连上</p> <p>“功能多元化”作为激励</p>	<p>结构特征</p> <p>正式组织</p>
<p>功能</p> <p>社会动员</p> <p>社会控制</p> <p>社会整合</p> <p>资源分配</p>	<p>功能</p> <p>社会动员</p> <p>社会控制</p> <p>Job and Position</p> <p>资源分配</p>	<p>功能</p> <p>激励</p> <p>动员</p> <p>工作效率控制</p> <p>管理</p>
<p>参与的特点</p> <p>主动与被动参与</p> <p>生活共同体</p> <p>全面依赖为基础</p> <p>参与作为组织文化</p> <p>参与作为组织认同</p> <p>意识形态</p>	<p>参与的特点</p> <p>主动与被动参与</p> <p>利益驱动</p> <p>参与作为组织文化</p> <p>参与作为组织认同</p> <p>意识形态</p>	<p>参与的特点</p> <p>利益驱动</p> <p>企业文化驱动</p> <p>效率驱动</p> <p>参与作为组织认同</p>
<p>利益的表达与综合</p> <p>个人行为</p> <p>通过组织</p> <p>开展批评与自我批评</p> <p>强化单位框架内的表达</p>	<p>利益的表达与综合</p> <p>诉之于法律</p> <p>通过组织</p> <p>弱化单位框架内的表达</p> <p>于综合</p>	<p>利益的表达与综合</p> <p>诉之于法律</p> <p>非正式的压力集团</p> <p>工会（??）</p> <p>非单位框架内的表达于</p>

与综合		综合
<p style="text-align: center;">利益的实现</p> <p>党组织与单位领导形成的决议</p> <p>组织上的意见</p> <p>制度框架内的利益实现</p>	<p style="text-align: center;">利益的实现</p> <p>压力下的妥协</p> <p>单位领导在非正式互动下的协商</p> <p>通过制度化方式形成的决议</p> <p>制度框架内的利益实现</p>	<p style="text-align: center;">利益的实现</p> <p>压力集团下的妥协</p> <p>协商与谈判</p>

三. 变迁:整合与控制

我们在分析了目前的单位制度通过近30年的改革，哪些方面发生了变化，哪些方面没有发生或者很少发生根本的变化以后，我们就可以接下来分析整合与控制的机制了。

我们已经知道，单位对国家、个人对单位依赖性的弱化以及单位和个人在其行为过程中自由度的增强，对整个中国社会的基本结构，尤其是对中国城市社区中的整合与控制机制产生着极为深刻的影响。这起码预示着，中国城市社区整合与控制机制得以运行的重要基础——即单位对国家和上级单位的全面依赖，单位成员对单位组织的全面依赖——已经开始动摇；国家和政府已经逐渐地不再可能像以前那样（起码目前在一些发展较快的局部地区不能像以前那样）仅仅只通过单位就能够实现对社会成员的控制和整合了。这样一来，国家与单位两极构造所形成的中国社会的基本结构必然会因此而松动和逐渐消逝。

一般而言，大凡对一个社会的整合和控制，总是要通过法律控制、伦

理控制、政治控制和资源控制的方式来实现的。

(Schelsky, 1970; Schuelein, 1987; Zucke, 1987.)

— 所谓法律控制,主要是指通过制度化的社会规范强制性地整合人们的社会行为、维护既定社会秩序的社会过程。法律、包括一系列的政策和法规,作为一种制度化的行为规范,它一方面给行为者一种强制性的社会约束,告诉人们发生行为时,必须怎样做和应该怎么做。另一方面,它同时也为人们的行为建立起一种行为的秩序,进而使人们的行为有了一定的规则、取向,促使人们自觉地防止行为的“犯规”。一个社会现代化的发展过程,从一个侧面上说,实际上也是这些制度化的行为规范不断完善,不断地“内化”到社会成员之中,并自觉地把自己的行为纳于这些制度化行为规范允许的范围之中的社会过程。

— 所谓伦理控制,主要是指通过包括传统、习俗、习惯等一些非制度化的社会规范造成一种无形的社会压力,非强制性地迫使人们无可奈何地顺从既定的社会秩序,进而实现整合社会行为的社会过程。伦理寓于文化之中,伦理精神体现文化传统;伦理与道德息息相关,“道德可视为社会伦理的个体化与人格化,而伦理则可视为个体道德的社会化与共识化。透过社会实践,个体道德才能成为社会伦理;透过个人修养,社会伦理才能成为个体道德。……(伦理与道德)是维护一个社会中的内在秩序及健全发展的枢纽。”(6.)从实质上说,伦理控制是一种文化氛围的控制,它利用习惯势力的强大力量以及社会舆论和习俗的巨大压力,迫使着人们无可奈何地不敢越规和犯规。

— 所谓政治控制,主要是指党、国家和政府通过运用各种制度化的权力(institutional power)、行政手段以及舆论宣传的方式,在社会成员中贯彻其自身的意志和意识形态,强制性地要求其社会成员的行为接受其政治行为规范的社会过程。在这里,政治根据意识形态的要求,以制度

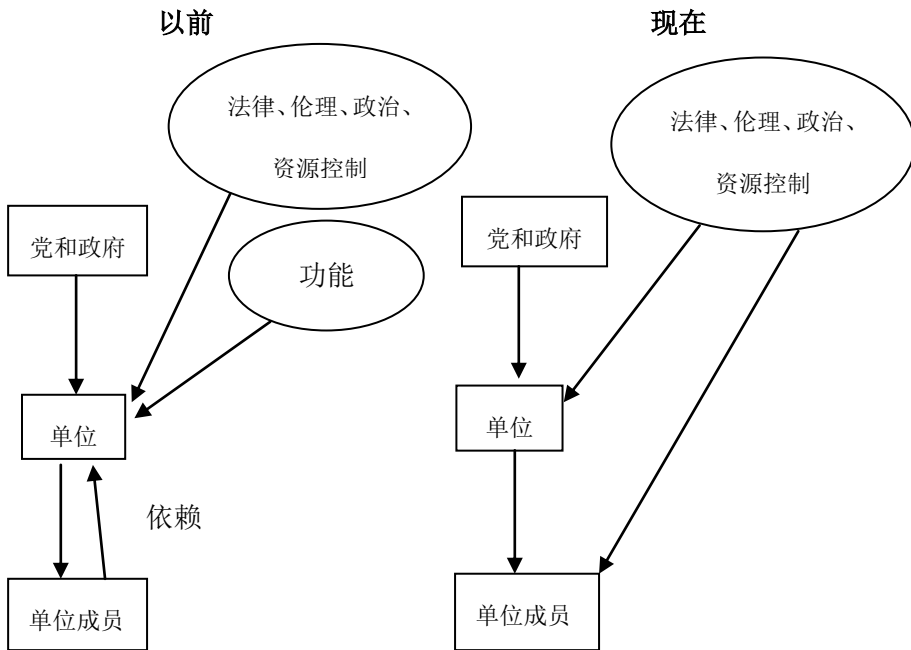
化权力和行政手段的形式制约人们的经济与社会活动，以此来表现经济，规范社会行为，是政治控制的主要特征。在控制与被控制的组织与个人之间，存在着一种纵向的上下级隶属关系和依赖关系，是实施政治控制的一个必要的前提条件。

— 所谓资源控制，主要是指特定的社会组织和个人通过占有和分配各种短缺的政治、经济、文化、社会资源、利益和机会的方式，造成一种依赖的社会环境，迫使社会成员不得不以服从作为代价换取短缺的资源、机会和利益，进而达到约束人们社会行为、实现社会整合目的的社会过程。在这样一个社会过程中，对各种短缺性资源、利益和机会的占有和支配的程度愈高，资源控制的威慑力就愈大，其控制的效率就愈高。

我们已经说明，对一个社会的整合与控制，总是要通过法律控制、伦理控制、政治控制和资源控制的方式来实现的。这里的问题是，在中国城市社区中这四种整合与控制的方式究竟是怎样作用于单位组织和非单位组织的呢？

在单位组织中，由于其产权的模糊，由于其具有行政级别，由于这种组织的非独立性，由于这种组织所具有的政治功能，也由于组织功能专业化的状态没有从根本上得以实现，所以单位组织对“上级单位”，单位成员对单位领导的这种双重依赖的状况也没有从根本上得到改观，这样一来所导致的一个最重要的后果是，国家和社区政府仍然可以按照传统的方式贯彻自己的意志，尽管已经在很大的程度上被弱化。这就是说，法律控制、伦理控制、政治控制和资源控制对单位组织仍然具有着较强的威慑力，国家和政府仍然可以通过控制其隶属的单位组织就能够实现自己的行为目标，并进而间接地作用于其单位组织成员。

社会整合与控制



在非单位组织中，由于他们不具备单位组织所应具备的社会特征，因而完全按照传统的方式贯彻国家的意志也就缺乏内在的逻辑依据。这些非单位组织，尤其是港澳台工商业者及国外独资经营的社会组织所需的各种资源、利益和机会完全可以不依靠国家和社区政府就可以获得，所以资源控制对他们没有任何的约束力。

在政治上，一则，政治荣誉和政治意识形态对他们没有多大的吸引力，同时也左右不了他们的世界观；另一则，他们与国家和政府之间在事实上根本不存在领导和被领导的行政隶属关系，真正处于一种完全独立的社会法人地位；再则，国家和政府在政治上对这种类型的社会组织及其成员的约束，出于各方面的考虑，也已经宽容到只要不反对和颠覆中华人民共和国的地步，所以，在原来意义上的政治控制对他们这些群体也失去了应有的效力。

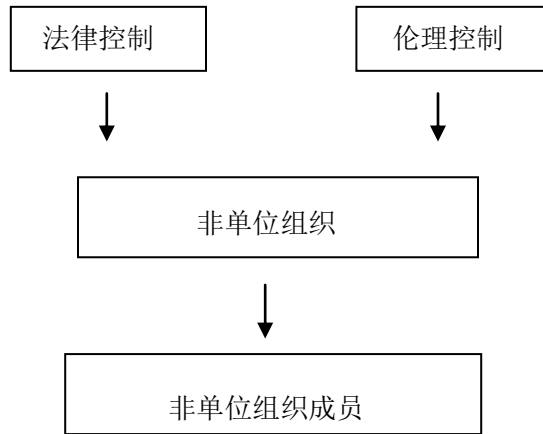
从伦理控制的角度，由于这些社会组织和成员生活在中国社会以及这个社会的文化氛围之中，因而必须要有意识或无意识地遵从这个社会的一些传统、习惯和习俗，按照社会上所通行的行为规范行为，这也是他们为了实现其自身组织行为目标，提高组织行为效率所不得不做出的一种合乎理性的选择。

真正对这种类型的社会组织具有强烈约束力的控制方式应该说主要是法律控制。这种类型的社会组织及其成员可以摆脱资源和政治控制的束缚，但不可以摆脱法律的监督。违法，是要受到惩罚的，尽管现在还没有真正做到“法律面前人人平等”，但是，可以享受“治外法权”的时代已经过去。

我们用下面的图式试图简要地表明在运用法律、伦理、政治和资源控制的方式实现整合与控制过程中单位组织与非单位组织的区别。

控制方式	单位组织	非单位组织
法律控制	强	强
伦理控制	强	弱
政治控制	强	很弱
资源控制	强	无

了解了上述的区别以后，我们就比较容易理解中国城市社区中对这种类型的非单位组织的整合与控制机制了。国家和社区政府一方面仅仅只用法律控制的手段制约这种非单位组织及其成员的行为；另一方面，传统、习俗和习惯以及中国社会的文化氛围则像一只看不见的手规范着这种非单位组织及其成员的行为。在法律和伦理允许的范围内，他们享受着他们自己行为的自由，支配着他们自己应有的权力。



四. 几点思考

根据以上的分析我们比较容易得出这样的判断：尽管随着改革开放的深入，单位对国家、个人对单位的依赖性会逐渐地弱化，国家与单位两极构造所形成的中国社会的基本结构会松动和逐渐消逝，但是，这种以单位组织为主导的基本结构格局在短时期内还不会彻底改变，单位组织和非单位组织并存、两种社会组织行为规范并存、且相互作用、相互影响、相互制约的状态还会维持相当长的一段时间，彻底重组建立在这种基本结构格局基础之上的中国城市社区的整合和控制机制的时机还没有完全成熟。组织与制度的创新仍然是国家与社会在相当长的一个时期中的主要行为取向。

一般而言，有四个主要的原因在很大的程度上会造成一个组织与制度的创新与变迁。

第一，是宏观的环境与外部的压力。这包括：1) “上面不可能按照原来的方式继续统治下去，下面也不可能按照原来的方式继续生活下去”；

2) 改革的呼声变得愈来愈强烈；3) 全球化的压力以及加入WTO以后受国际上通行规则的制约。其次，这种变化来自于外部的压力，这包括：1) 示范效应。在和外界环境比较的过程中愈来愈强烈地感受到了不满意和相对剥夺，从而愈来愈强烈地要求改变现状；2) 模仿机制。开放使人们更容易了解和感受新的和更现代的生活方式和价值观念，人们在模仿的过程中愈来愈强烈地表现出了学习的愿望，愈来愈强烈地表现出了对现状的不满意，从而构成了一种组织与制度变化与变迁的压力。

第二，是政府行为的推动。两个主要的原因使得政府会推动一个组织与制度的变迁与创新。首先，政府也是一种特殊的利益集团主体，她在组织一个社会的经济社会活动与行为的过程中也有着谋求自身利益与自身发展的冲动。在发展的基础上建立稳定的统治秩序是政府作为特殊利益集团主体的一个根本利益所在。在某种意义上，由政府推动的各项改革都是为了实现发展与稳定这样一个根本目的。所以，当一个组织与制度的创新与变迁能够有利于这个社会的发展与稳定的时候，政府就会运用各种不同的方式来干预和推动这种创新与变迁的行为。其次，在宏观的环境变化与外部的压力不断增大的情况下，政府作为特殊的利益集团主体也会运用各种不同的方式来推动组织与制度的创新与变迁。

一般来说，政府主要采取诱致性与强制性两种不同的行为方式来推动组织与制度的创新与变迁。在这里，诱致性的行为方式主要是指政府通过宣传和摆事实、讲道理的说服方式来劝导，采取一种新的制度安排，变革一种新的组织结构有利于人们在特定的制度与组织条件下获得更多和更大的利益，从而影响和说服人们自觉地实施新的组织与制度的创新与变迁，利益诱导是这种行为方式的主要特征。强制性的行为方式则主要是指政府利用自身的行动权威与统治权力，通过颁布一些新的政策、法规以及

其他一些行政手段，在不把宣传与说服作为前提条件的情况下，强制性地实施相应的新的制度安排，从而实现一个组织与制度的变迁与创新。在很多的情况下，政府会采取诱致性和强制性相结合的行为方式来推动制度与组织的变迁与创新(林毅夫，1991)。

第三，自身结构的要求。当外部的宏观环境发生变化的时候，当外部的压力不断增大的时候，为了适应环境的变化，一个组织与制度内部的结构也要发生相应的变化，以适应环境和自身进一步发展的需要。比如，不同所有制状态下的组织之间的竞争以及这种竞争所造成的人们社会地位和经济生活上愈来愈大的差距，也迫使着统治与被统治者、管理者与被管理者双方从各自不同的角度和需要产生了愈来愈大的要求变迁的呼声与动力。

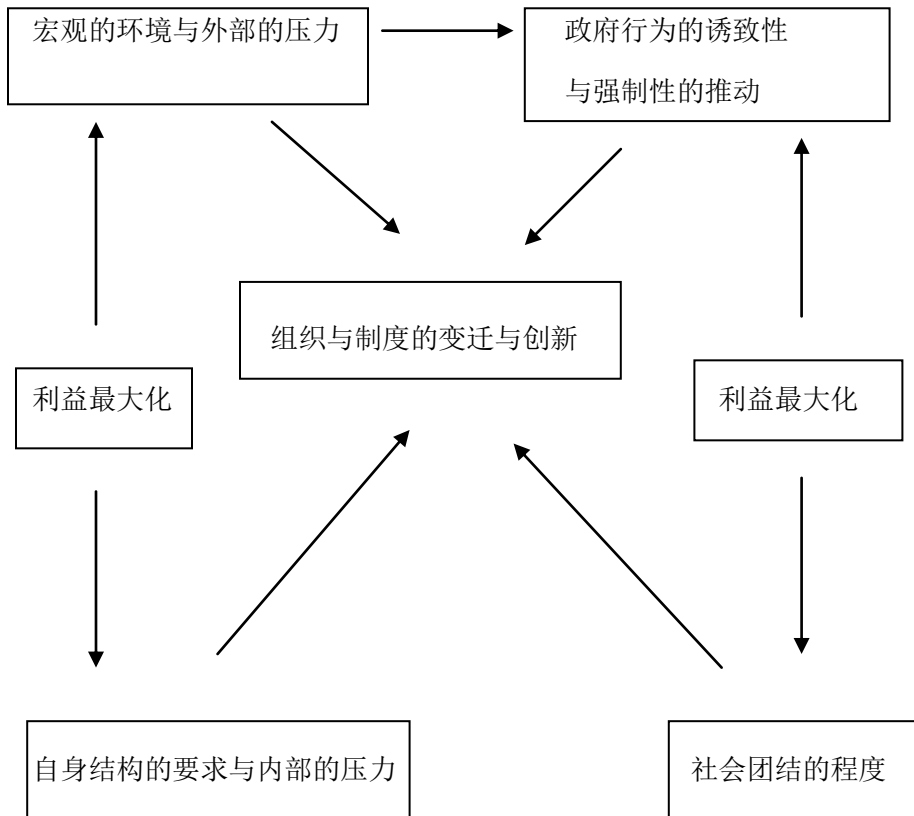
第四，社会团结的程度。社会团结的程度所表示的主要是一个组织的凝聚力和向心力，它可以反映出组织中的成员对组织的一些主观的感受，而这些感受又直接影响着他们对组织的认同，影响着他们在组织中的行为。事实上，一个组织内部社会团结的程度愈低，要求改变现状的愿望就会变得愈强烈，进行相应的创新与变迁的呼声与驱动力就会变得愈高。

虽然，上述的四个方面的原因都会在不同的程度上从各种不同的角度作用于和影响到一个组织与制度的创新与变迁，但是，从根本上看，各个不同的利益主体从各个不同的角度追求利益最大化的驱动在很大的程度上会影响和推进一个组织与制度的创新与变迁。谋求自身利益最大化作为组织与制度创新与变迁的第一推动力，在这样一个社会过程中的作用与影响无疑是巨大的。另外，从系统与环境互动的角度，系统为了生存要作相应的结构调整以适应环境的要求与变化；从一个组织与制度内部，其成员

的主观感受，也会影响这个组织与制度的变化。总之，没有上述的这些原因的存在，组织与制度的创新与变迁很可能就会停滞，或者说，很可能就不会具有强烈的外部推动和较高的内在积极性。

这样的一种相互作用的过程，我们可以用下面的图式表述出来：

外部因素 (Extern)



内部因素 (Intern)

弄清楚了组织与制度创新与变迁的原因以后，我们需要进一步讨论的是这种创新与变迁是怎样发生的，或者说，组织与制度创新与变迁是怎样的一种社会过程。

我们上面已经谈到，宏观环境的变化与外部的压力、政府行为的推动、自身结构的要求以及组织内部社会团结的程度都会影响到组织与制度的创新与变迁。但是，这种影响并不能使组织与制度马上发生变化，或者说，组织与制度的硬核不可能在这种压力下马上发生变化，而首先作出反映和变化的是这种组织与制度的保护带。或者说，保护带在这种压力下作出了相应的调整。这种调整首先不断地受到的是来自两个方面的影响。一个方面是行为的嵌入性，说明的是任何一种组织与制度的创新与变迁都离不开我们现实的社会环境与制度资源所能提供的条件，都离不开她所赖以生存的那个结构性环境。

事实上，当一种制度真正嵌入到了她所赖以生存的社会结构与社会环境之中去的时候，那么这种制度同时也就深深地打上了这种社会环境、社会结构乃至社会文化的烙印，形成一种互依互存，逐渐混为一体的状况 (Granovetter and Swedberg (Eds.): 1992)。

这种状况的形成起码会具有两个方面的意义：首先，在一种组织与制度创新的初期，当这种组织与制度能够成功地嵌入到她所生存的那个社会结构之中去的时候，那么这种组织与制度就能够借助于这种相互的整合推动其自身的发展，使得自身的创新与变迁得以进一步的深化。其次，一种组织与制度发展到了一定的时期，需要进一步地创新与变迁的时候，这种制度与其赖以生存的社会结构高度整合则会给制度的变迁带来很大的障碍。认识到这一点，对于我们深刻地认识嵌入性正反两个方面的社会功能，是非常有益的。在这里，一个重要的启示是，一种组织与制度的变迁与创新，并不是一种独立的社会过程。因为在这样一种社会过程中，她不仅包括一种组织与制度的变迁，而且同时还包括或者说要求这种组织与制度赖以生存的那个社会结构环境的变迁。

另一个方面是制度与组织变迁过程中所形成的一种路径依赖的行为

惯性。这里想说明的是，一旦一种组织与制度在变迁过程中作出了一种行为选择，那么，这种行为选择就会在尔后的行为过程中不断地得到自我强化，形成一种自我难以控制的、不由自主的行为惯性。这种制度行为的惯性对于一种组织与制度的创新与变迁具有两重性的意义：一方面，这种路径可能会通过惯性和冲力(momentum)产生所谓的飞轮效应(the flywheel effect)，推动一种制度和组织朝着一种良性循环的方向去变迁与发展；另一方面，这种路径可能会通过惯性和冲力产生一种负反馈的作用，从而造成制度与组织陷入或者说锁定在(lock in)一种恶性循环的状态之中，(doom loop) 最终导致无效率与停滞（孙宽平，2004；卢现祥，2003；袁庆明，2005）。

保护带的调整受到上述两个方面影响的事实起码可以说明，人们的行为，哪怕是一种人们自身极力要改变的行为，都摆脱不了他们所行为的制度环境和社会结构的影响。不可避免的，这就造成了人们主观上想要调整的组织与制度的保护带受到客观上人们行为的路径依赖和行为嵌入性的影响。组织与制度的创新与变迁，就是在不断地受到以及不断地试图摆脱这种影响的过程中逐渐地实现的。

除此以外，意识形态对组织与制度内核以及其保护带调整也具有很大的影响与作用。通过意识形态的作用，人们可以被令人信服地告知，旧的制度安排是如何严重地阻碍着人们的利益实现，而新的制度安排则一定能够给更多的群体与个人带来更多和更广泛的利益。事实上，当人们能够从内心里认识和认同新的确实应该代替旧的的时候，那么这就会在很大的程度上减少这种变迁与创新的阻力，从而顺利地实现旧的制度安排与行为规则向新的制度安排与行为规则的平稳过渡。通过意识形态的作用，能够更好地解释这种变迁与创新的合法性。意识形态作为一种被构造好的信仰体系与世界观，她能够用她内在的逻辑力量有力地去论证这种变迁与创新的

合法性，用语言逻辑和舆论宣传的魅力去征服人心，使人们被感动，从而相信新的制度安排与行为规则的合法性。通过意识形态的作用，这种制度的设计与创新才能真正融入到人们的社会行为结构当中去，才能真正嵌入到我们这个社会的社会结构当中去。使人们把这种规范和信仰最终当作了一种习惯点点滴滴地逐步渗透到自己的生活方式和行为方式。总之，新的制度通过意识形态的过程使其得到合法化，而意识形态则通过制度而转变为一种特定组织中结构的一部分。制度规范行为在一定的程度上是通过意识形态的作用来实现的。人们也是在意识形态宣传的帮助下实现对新的制度安排与新的规则的内化与社会化。意识形态在组织与制度变迁与创新的社会化过程中起到了非常重要的作用。

在上述三个方面的作用下，组织与制度的保护带通过相应地改变政策、改变行为、改变规范以及改变局部的制度安排逐渐地影响着组织与制度的内核。在这里，最重要的是通过改变制度安排的方式来逐渐地影响组织与制度的内核。事实上，外部的制度安排与内部的制度安排总是在相互影响的过程中作用于一个特定的组织制度，进而影响组织成员的价值观念和行为方式，从而达到变迁与创新的目的。内部的制度安排则是在原有制度框架内，通过改变行为的规则和条件，进而达到组织创新和变迁的目的。内部的制度安排如果严重地受到原有制度框架束缚，在一定的条件下，就会不可避免地要求和呼唤从根本上改变制度框架，进而实现外部的制度安排。而外部的制度安排也只有在从根本上改变组织成员行为规范和观念的条件下，才能够真正达到组织创新与变迁的目的。正是在两者之间的相互作用和相互影响的过程中，才能够最终实现一个组织制度的创新与变迁。

在这里需要强调的是，一个组织制度内社会团结的程度也会从根本上刺激和影响这个组织制度中的创新与变迁。当一个组织内部的发展需要作出新的制度安排的时候，社会团结程度较高的组织在实施这项变迁与创新

过程中所遇到的阻力就会远比社会团结程度较低的组织要低。当外部环境系统要求一个特定的组织制度作出新的制度安排，进行进一步创新与变迁的时候，社会团结程度较低的组织较之社会团结程度较高的组织实施这种变迁与创新的社会成本以及为之所付出的代价就要高得多。

总之，通过组织与制度的保护带的不断调整与不断刺激，从而使组织与制度的内核最终发生了变化，在这种变化的过程中，逐渐地完成了一个组织与制度的创新与变迁。需要提醒注意的是，组织与制度内核的变化，并不是靠保护带一次性的调整和各种因素的一次性刺激而完成的。她实际上是一种反复刺激和不断调整的社会过程。只有在这样的一种反复刺激和反复调整的过程中，组织与制度的内核才会最终发生变化，从而完成组织与制度变迁的社会过程。一般的社会组织与制度的变迁是这样，中国单位组织与制度的变迁也是这样。从这样一个角度来理解当前中国的组织制度变迁与社会结构变迁，我们就能够从根本上把握住这种变迁的规律、过程、条件与后果。

除了要从根本上把握住单位制度变迁与创新的社会过程以外，同时还应该清醒地看到，在目前的中国社会中，单位组织和非单位组织并存、两种社会组织行为规范并存、且相互作用、相互影响、相互制约的状态可能会产生的一个重要社会后果是，不同组织中的社会成员在相互比较的过程中产生的一种不平等和不公正的感觉，从而使不同社会成员、不同群体和不同组织之间的矛盾趋于激化，社会失控，中国单位制度变迁与创新的社会环境也会恶化。从社会学理论上说，一个社会的不平等和不公正并不是直接影响社会的整合与控制，也并不会直接导致冲突和影响社会的稳定。只有在人们的相对剥夺感、地位的不一致性和不满意程度变得愈来愈高、社会的基本价值取向和行为规范发生动摇和混乱以及政府不作为的条件逐步递进并不断强化的情况下，才有可能导致一个社会的不稳定，影响中国

单位制度的创新与变迁，进而从整体上影响国家对社会的整合与控制。

(Opp, 1989; Runciman, 1972; Siegrist, 1996; Gurr, 1971; Kelly, 1952; Eisenstadt, 1954.)

为了最大限度地避免这种状况的发生，为了使中国的单位制度在比较的过程中顺利地实现创新与变迁，有必要在强调充分利用在单位组织中现有的制度资源。这种现有的制度资源突出地表现在以下三个方面：

首先，“支部建在连上”是我们一种特有的制度文化，在几十年的革命和建设的过程中，通过这样的一种制度安排，为坚持我们党的领导，实现有效的社会控制与整合，在我们这样的一个大国，起到了极其重要的作用。在制度创新和变迁的过程中，发挥党员的作用，发挥基层党组织这种宝贵的制度资源的作用，就会大大地降低改革引发社会危机与动荡的风险，大大地减少制度创新与变迁的社会成本，有助于缓解不同利益群体之间的矛盾，有助于高效率地实现我们社会的整合与控制。

其次，工会共青团和妇联这样的群众组织，按照“支部建在连上”的方式，直接深入到了中国社会基层组织的方方面面。如何发挥这些组织的作用，使他们真正成为不同社会群体利益表达的制度化载体，从而在社会变迁的意义上实现制度创新，这对于正确处理好政府与社会的关系，实现社会的整合与稳定，起着非常重要的作用。

第三，是要充分发挥意识形态的作用。人总是要有信仰的，当人们通过意识形态的作用能够相信一种新的制度结构更合理和更公正的时候，当人们能够逐渐地相信这种新的制度结构可以给自己和他人带来更多的利益和好处的时候，或者说，当人们把这种规范和信仰最终当作了一种习惯逐步渗透到自己的行为方式的时候，他就会情不自禁地努力地为之奋斗，这样所激发的热情和带来的效益都会是巨大的。恰恰在这个意义上，意识形态同时表现为一种特殊的生产力，一种能够激励人们创造、降低制度创

新成本的生产力。从另外一个角度，新的制度通过意识形态的过程使其得到合法化，而意识形态则通过制度而转变为一种特定组织中结构的一部分。制度规范行为，组织中乃至社会上的整合与控制，在一定的程度上是能够通过意识形态的作用来实现的。人们也是在意识形态宣传的帮助下实现对新的制度安排的内化与社会化。意识形态不仅在制度变迁的过程以及人的社会化过程中都起到了重要的作用，而且，也成为了制度变迁与创新的过程中保持稳定与和谐的一个重要的前提条件。

单位研究是中国社会学研究中的一个重要领域，她对于理解我们国家的国情与社会变迁有着不同寻常的意义。我们有责任去花大气力来推进这种研究。

参考文献：

- 陈永杰，非公有制经济进入发展新阶段。载：中国经济时报，2005年2月3日
- 劳动和社会保障部劳动科学研究所课题组：中国劳动关系现状与调节模式选择。载：经济要参，2004年第15期
- 孙立平等：《中国社会结构转型的中近期趋势和隐患》载：《战略与管理》1998年第五期；
- 孙立平，1993，“总体性社会研究——对改革前中国社会结构的概要分析”。《中国社会科学季刊》，第一卷。
- 沈原，2007，市场、阶级与社会。社科文献出版社
- W·布鲁斯：1989，《社会主义的所有制和政治体制》华夏出版社
- 马丁，1992，权力社会学，河北人民出版社
- 奥斯特罗姆等编，1992，《制度分析与发展的反思》，商务印书馆。
- 程虹，2000，《制度变迁的周期》，人民出版社。
- 程晓农，1995，《维持稳定与深化改革：中国面临的抉择》，《当代中国研究》第1、2期。
- ，2001，《繁荣从何而来——中国经济现状与趋势的分析》（网上文摘）。
- 发展研究所综合课题组，1988，《改革面临制度创新》，三联书店。
- 高尚全，1989，《九年来的中国经济体制改革》，人民出版社。
- 国务院农研中心发展研究所，1987，《走向现代化的抉择》，经济科学出版社。
- 诺斯，1991，经济史中的结构与变迁，上海三联出版社
- ，1994，制度、制度变迁与经济绩效，上海三联出版社
- 李汉林、李路路，1999，《资源与交换：中国单位组织中的依赖性结构》，《社会学研究》第4期。
- ，2000，《单位成员的满意度和相对剥夺感》，《社会学研究》第2期。
- 李汉林，1996，《关于中国单位社会的一些议论》，潘乃谷、马戎编，《社区研究与社会发展》，天津人民出版社。
- 李路路、李汉林，1999，《单位组织中的资源获得》，《中国社会科学》第6期。
- ，2000a，《单位组织中的资源获取和行动方式》，《中国社会学年鉴（1995—1998）》，社科文献出版社。
- ，2000b，《中国单位组织中的权力、资源和交换》，浙江人民出版社。
- ，2001，《关于中国单位组织中的资源获取方式》，马戎、苏星编，《文化自觉与跨文化对话》，北京大学出版社。
- 孙宽平，2004，转轨、规制与制度选择，社科文献出版社。
- 刘伟，2001，《转型经济中的国家、企业和市场》，华文出版社。
- 袁庆明，2005，新制度经济学，中国发展出版社
- 卢现祥，2004，西方新制度经济学，中国发展出版社
- 卢盛福，1999，《经济学中的制度》，中国社会科学出版社。
- 陆江兵，2000，《技术、理性、制度与社会发展》，南京大学出版社。
- 韦森，2001，《社会制序的经济分析导论》，上海三联书店。
- 张曙光，1999，《制度、主体、行为》，中国财经出版社。
- 张宇燕，1993，《经济发展与制度选择》，中国人民大学出版社。
- 周其仁、杜鹰、邱继成，1987，《发展的主题》，四川人民出版社。

- 布劳, 1987, 《社会生活中的交换与权力》 华夏出版社
- 林毅夫, 1991, “关于制度变迁的经济学理论: 诱致性变迁与强制性变迁” 《财产权利与制度变迁》上海三联书店, 上海人民出版社
- 全国基本单位普查办公室编: 《中国第一次基本单位普查简明资料》, 北京: 中国统计出版社, 1998年2月;
- 《中国统计年鉴(1997)》, 北京: 中国统计出版社1997年。
- Babbie, E. 1989, *The Practice of Social Research*. Belmont.
- Berger, P. L. et al 1992, *Die gesellschaftliche Konstruktion der Wirklichkeit*. Frankfurt.
- Bosetyky, H. P. 1989, *Heinrich, Mensch und Organisation*. Muenchen.
- Buss, L. 1985, *Lehrbuch der Wirtschaftssoziologie*. Berlin.
- Cole, S. 1980, *The Sociological Method*. Chicago.
- Eisenstadt, S. M. 1954, “Studies in Reference Group Behavior.” *Human Relations*, VII.
- Engel, U. et al 1994, *Panelanalyse*. New York.
- Flick, U. et al 1995, *Handbuch Qualitative sozialforschung*. Weinheim.
- Granovetter, Mark and Swedberg Richard (Eds.): *The Sociology of Economical Life*. Westview Press 1992.
- Gurr, T. R. 1971, *Why Men Rebel*. Princeton University Press.
- Kelly, H. H. 1952, “Two Functions of Reference Groups.” G. H. Swanson ed. al., *Readings in Social Psychology*, New York.
- Lau, E. E. 1978, *Intention und Institution*. Muenchen.
- Lepsius, R. 1990, *Interessen, Ideen und Institutionen*. Opladen.
- Li Hanlin, Wang Qi 1996, *Research on the Chinese Work Unit Society*. Frankfurt.
- Li Hanlin, 1991, *Die Grundstruktur der chinesischen Gesellschaft*. Opladen.
- 1993, “Das Danwei-Phaenomen und die chinesische Modernisierung.”
- Atteslander P. (Hg): *Kulturelle Eigenentwicklung*. Frankfurt.
- 1994, “Soziale Kontrolle und die chinesische Danwei-Organisation.”
- Reimann, H., & Mueller, H. P. (Hg.), *Probleme moderner Gesellschaft*, Opladen.
- 1995, *Power, Resources and Exchange in the Chinese „Work Unit Society“*. Atteslander, P. (Ed.), *Anomie-Social Destabilization and the Development of Early Warning System*, *International Journal of Sociology and Social Policy*. Vol 15.
- Loether, H. et al. 1986, *Descriptive and Inferential Statistics*, Boston.
- Luhmann N.: *Ausdifferenzierung des Rechts*. Frankfurt am Main 1981
- Luhmann N.: *Soziologische Aufklaerung*. Opladen 1982
- Mayring, P. 1993, *Psychologie des Gluecks*. Koeln.
- Merton, R. K. & A. S. Rossi, 1968, “Contributions to the Theory of Reference Group Behavior.” R. K. Merton, *Social Theory and Social Structure*, The Free Press.
- Nachmias, D. 1976, *Research Methods in the Social Sciences*, New York.
- Opp, K. D. 1989, *The Rationality of Political Protes*, Westview Press.
- Roth, E. (Ed.) 1995, *Sozialwissenschaftliche Methoden*, Muenchen.

- Runciman, W. G. 1972, *Relative Deprivation and Social Justice*, London.
- Schelsky, H. 1970, "Zur soziologischen Theorie der Institution." *Zur Theorie der Institution*. Duesseldorf.
- Schuelein, J. A. 1987, *Theorie der Institution*, Opladen.
- Siegrist, J. 1996, "Adverse Health Effects of High-Effort/Low-Reward Conditions." *Journal of Occupational Health Psychology* , Vol.1.
- Simmel, G. *Soziologie: Untersuchungen ueber die Formen der Vergesellschaftung*. Berlin, 1968. P. 101-185
- Simon, J. 1982, *Basic Research Methods in Social Science*,. New York.
- Straits, B. et all 1988, *Approaches to Social Research*, New York.
- Tanur, J. (ed.) 1992, *Questions about Questions*, New York.
- Tufte, E. 1978, *Data Analysis for Politics and Policy*, London.
- Weber, M. 1980. *Wirtschaft und Gesellschaft*. Tuebingen.
- Weiner, A. B. 1981, *Lehrbuch der Organisationspsychologie*, Muenchen.
- Zucker, L. "Institutional Theories of Organization", *Ann. Rev. Sociol.* 1987, 13.

内部交流 未经作者同意不得翻印或转载

本刊编辑：社会发展研究所综合办公室

责任编辑：张晨曲

Tel& Fax: 010-65124193

Website: <http://www.isd.cass.cn>