

# 单位 :一种特殊的社会生活空间

揭爱花

(浙江大学 人文学院, 浙江 杭州 310028)

【摘要】作为计划体制的重要组成部分,单位制的实施所带来的一个突出的“意外后果”,是单位与其成员之间形成了一种特殊的“保护—束缚”机制。单位制度既给城市居民提供了相对丰富的物质性与社会性资源,同时又极大地限制了他们自主选择生活的权利与机会,由此形成了一种封闭、狭隘的社会生活空间和单位人千篇一律的生活方式及依附性人格,最终导致社会创造性活力的日趋枯竭。今天,市场化进程以及与之伴生的民间“自由流动资源”和“自由活动空间”的出现,更显出单位制度改革的迫切性。

【关键词】单位;单位人;单位制度

【中图分类号】C912 【文献标识码】A 【文章编号】1008-942X(2000)05-0076-08

## The Unit : A Type of Special Social Life Scope

JIE Ai-hua

(College of Humanities Zhejiang University, Hangzhou 310028, China)

**Abstract :** As an important part of planned system, an obvious unintended consequence brought by the system of unit is that a special structure of “protection and restraint” is formed between system of unit and its members. The system of unit not only provides comparatively abundant material and social resources for urban citizens, but also restrains their rights and opportunities of selecting their life style on their own. From this, a type of closed and narrow social life scope is formed, with a stereotyped way of life and a dependent character of “unit person”. Finally, it makes the vitality of social creativity dry up. Today, the process of marketization and corresponding appearance of “free movement of folk resources” and “the space of free action”, make the reform of the system of unit extremely urgent.

**Key words :** unit ; unit person ; system of unit

单位,是建国以来我国城市社区普遍采用的一种特殊的社会组织形式,是我国社会结构的基本单元。作为计划体制时代政治、经济和社会体制的基石,单位制度对社会体制转轨和社会结构转型产生了极为广泛和深刻的影响。单位制度不仅建构了一种特殊的社会动员和社会整合机制,而且形成了一种特殊的生存模式。单位制及与之相配套的一整套社会制度安排,通过对社会资源的控制和配置,为体制内的人(城市居民)设置了一个独特的社会生活空间,使得人们从生老病死到“吃喝拉撒”的全部生活内容都与单位紧密相联,人们的工作方式、生活方式、交往方式乃至思想意识都严重受制于单位制度,形成某种共性的生存模式,成为真正意义上的“单位人”。本文试就单位制度所产生的这一“制度意外”现象作一初步的探讨。

## 一、单位制的社会功能及意外后果

中国单位制度下的单位,不是一般意义上的工作场所,也不同于西方具有明确的技术规范和程

序规范组织,以及以效率为根本原则和目标的厂商,它是在特定的历史条件下,根据一系列具体的社会制度安排所形成的一种极具中国特色的“制度化组织”<sup>[1]</sup>。这种单位组织具有如下的特征:

第一,国家是单位资源唯一或主要的供给者。所有单位都由国家设置和控制,其功能、活动范围、管理权限均由国家直接决定和规范,其所需的组织资源也由国家统一调配。

第二,单位同国家及上下级单位的关系,以及单位同职工的关系是行政性的而非契约性的。所有单位都被纳入国家行政序列,都有一定的行政隶属关系和相应的行政级别,单位实际上是国家行政组织的延伸和附属物。每个单位都必须无条件地服从国家及“上级单位”的管理,执行“上级单位”的指令。单位的领导由上级单位任命,甚至单位职工也由上级单位统一调配。

第三,单位组织不仅有专业功能,而且具有经济、政治、社会等多方面的功能,起着政府的作用<sup>[2]</sup>。上级以多重参数考核评估单位的成就,除了专业职能的完成情况以外,单位内的计划生育、环境卫生、职工生活、职工思想状况、就业安排、犯罪控制等等都列入考核范围,而且其中的许多指标都具有“一票否决”的重要意义<sup>[3]</sup>。单位功能与考核指标的多元化,客观上造成了单位的组织功能、运作规则及评估标准的模糊性与不确定性。

建国以来我国所形成的上述特殊的单位现象,固然与战争年代军事共产主义的组织经验和中国传统洋溢着“父爱主义”的家族制度的有关<sup>[4]</sup>,但其直接的根源,则在于中国现代化建设所面临的特殊压力。这种特殊压力,归结起来突出表现在三个方面。一是从晚清到民国中国社会政治解体与社会解体相结合的“总体性危机”<sup>[5]</sup>。一方面,丧失政治权威的清王朝崩溃以后,中国非但没有建立起强大、统一的,以现代化为导向的中央权威体系,反而陷入军阀混战与外强入侵连绵不绝的混乱境地;另一方面,传统社会秩序解体以后,社会结构转型又陷入了进退维谷的阵痛之中,结果是整个社会陷入了前所未有的混乱局面。结束混乱,恢复秩序,步入经济、政治发展的正常轨道,于是便成为中华民族的首要课题和人民大众最强烈的呼声。二是人口众多,一穷二白,现代化所需的资源稀缺而分散,如何在背负沉重人口压力的情况下,有效地利用好有限的现代化资源,不能不成为中央政府制订发展战略和建构现代化的组织体系所必须正视的重大现实。三是作为一个后发的社会主义国家,中国还面临着特别沉重的赶超压力,要在尽可能短的时期内建立自己的工业化体系,尽快摆脱经济落后的被动局面,赶上发达国家的发展步伐,客观上同样向新中国提出了必须在现代化的动员机制和资源配置机制上进行制度创新的课题。

从某种意义上说,单位制度,就其本意而言,就是为应付上述的严峻挑战而在社会组织体系、在现代化的动员机制和资源配置方式上进行制度创新的产物。单位制度的建立,首先在生产水平很低的状态下,实现了整个社会生活的高度组织化,克服了旧中国“一盘散沙”式的总体性危机。借助于单位这一特殊的组织中介,几乎全体人民都被不同程度地纳入了行政权力的控制范围(农村的人民公社也具有某些单位属性),一元化的政治权威的触角延伸到了全国的每一个角落和社会生活的每一个领域。毛泽东主席所发出的组织起来的号召,就鲜明地体现了这样一种以现代组织形式来建立社会力量的凝聚机制的强烈愿望:“……我们应当进一步组织起来。我们应当将全中国绝大多数人组织在政治、军事、经济、文化及其他各种组织里,克服旧中国散漫无组织的状态……”<sup>[6]</sup>

其次,单位制度建立起了一种高效率的社会政治动员机制,有效地满足了党和政府运用自上而下的行政手段,大规模地组织群众投入各种政治运动,以实现党和政府的各项战略意图的需要。借助于高度行政化和受各级党组织严密控制的单位组织,党和政府只要一声号令,各项决议的精神就可以迅速传递到全国各地,传递到最基层的民众,各项战略部署就可以迅速体现为全国人民步调一致的现实行动。

再次,单位制度还为国家集中稀缺、分散的社会资源,投入现代化建设的关键性领域,落实赶超战略提供了有效的组织保证。在单位制度下,国家对社会资源的分配,是通过各类单位组织这一主

渠道进行的。这种分配体制,既在无形之中迅速瓦解了那些同一元化的权威体系和同已确立的基本资源分配规则相疏离或对立的社会组织的生存基础,同时又有效地保证了国家得以按照自己的战略意图对有限的资源进行统一调配,既保证了工业化战略重点的资源需求,同时又使城市居民的基本生存得到了维持。从这个意义上讲,单位制度正是中国实行计划体制所不得不采用的一种配套制度。

从总体上讲,单位制度的实施,就实现其预期的组织功能而言,是有效率的。它为高度集权的一元化的政治体制和高度集中的计划经济体制,以及严格的意识形态控制体制的运作,提供了强有力的组织保证。但正如在迅速推进工业化进程当中曾经表现出了很高的效率的计划体制,随着时间推移,逐步暴露出了效率低下的严重弊端一样,单位制度也产生了一系列的“制度后果”<sup>[7]</sup>,有关的问题日积月累,更是发展到了积重难返的地步。

单位制的“制度后果”,在社会生活领域的集中体现是其“保护—束缚”机制,构筑形成了一种封闭、狭隘的社会生活空间,形成了单位人千篇一律的生活方式和“等靠要”的依附性人格,最终导致了社会创造性活力的窒息。

## 二、资源垄断与依附性的生存格局

在单位制的制度环境下,国家垄断城市社区的一切社会资源,并通过单位组织的渠道,向职工及居民分配其必需的生活资源。对于单位人来说,单位是他的衣食父母,是生活福利基本的甚至是唯一的来源。不仅工资收入来自单位,而且诸如住房、副食品补贴、退休金、救济金、医疗保障等等都来自于单位。从积极方面来理解,单位作为“小福利国家”,向单位人提供了最基本的生活福利保障。一个人一进入单位,单位就有代表国家对其生老病死、“吃喝拉撒”负责的无限义务。尽管在计划经济时代单位所提供的生活资源并不充裕,但却足以让体制内的单位人得以维持比乡村农民高得多的生活水准。这一点,正是单位人,特别是那些来自社会底层的人所深切感受到的最大的优越性。但是,一旦人们换一个视角来审视这一问题,单位制的“制度后果”问题就会凸现出来。垄断的同义语就是控制。当国家垄断一切生活资源,体制外的民间资源不复存在,当单位已成为人们生活福利的唯一源泉时,城市居民的生活实际上就陷入了一种别无选择的依附境地。离开单位,放弃单位人的身份,就意味着丧失了一切,就根本无法在体制外找到维持生存所必须的生活资源。城市居民同单位之间从来就不曾有过自由、平等的契约关系,不曾有过讨价还价的余地。一般来讲,社会组织成员在行为过程中的自主与自由,很大程度上取决于他对他人或组织依赖是否表现为一种多元的状态,也就是说取决于他是否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<sup>[8]</sup>。对于生活和工作的自由选择,是以社会“自由流动资源”与“自由流动空间”<sup>[9]</sup>的存在为前提的。只有存在多元化的资源来源,存在多元化的资源获取方式和渠道,自由、自主地选择生存方式才能成为现实。当维持生存和发展的社会资源完全仰仗于单位这一唯一的提供者时,人们就不可能摆脱单位对自身的束缚,就难以拒绝单位代表国家对自己提出的任何要求。

权利从来都是与义务联系在一起的。单位向单位人提供了基本的生存保障,提供了占优势的社会身份,它就有权利要求单位人人为此而服从自己的意志,在工作和生活各个方面接受单位的管理和控制。如前所述,单位组织本身就是实现国家意志的工具。国家的任何一项方针、政策,都要通过各级各类单位组织加以贯彻实施,单位代表国家全面管理各个领域的社会生活。人们一旦进入单位,就有义务服从单位的工作安排,哪怕这种安排根本无法让你发挥自己的才干,根本不合你个人的兴趣,就有义务积极参加单位组织的各项活动,哪怕你早已对形式主义的各项活动深恶痛绝;

就有义务自觉遵守国家和单位制订的各项制度和政策,并接受单位对自己各方面生活的监督与控制。哪怕这严重侵害了你的个人隐私……如此等等。从某种意义上说,优越的单位人身份与可靠的基本生活保障,是以单位人完全丧失自己对生活的自主选择权利为代价的。在短缺经济的社会环境中,对于社会个体来说,单位身份是值得珍视的稀缺资源。获取这种身份,是一切体制外的人梦寐以求的最高理想,而剥夺这种身份,则是对单位人最严酷的惩罚。因而,哪怕单位对个人生活控制与束缚怎样令人难以忍受,人们通常也无法作出退出单位的选择。

单位所控制的资源不仅包括以货币和实物体现的物质生活资源,而且包括无形而重要的‘制度性资源’<sup>〔10〕</sup>,如机会、权利、社会身份等等。单位分配着职工及其子女的就业机会,掌握着有限的向上流动的机会(如提干、入党、出国进修等)。单位是个人社会地位和身份合法性的界定者,没有单位出具的证明,就不能登记结婚或申请离婚,就不能外出旅行,不能购买飞机票乃至投宿住店。单位还掌握着个人档案,内容包括个人身份的所有记录,以及个人的全部业绩与污点。只要单位控制档案不放,任何人都无法改变自己的单位归属。即使改变了单位归属,人们也无法割断同档案所记录的个人历史的关系而获得全新的社会身份。简言之,单位通过对社会资源的严密控制和分配,通过垄断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,形成了对单位成员的支配关系,最终有效地控制了单位内每一个成员的全部社会生活。计划体制和单位制度编织的巨网,客观上造成了单位人在经济、政治、社会乃至人格上对单位的全面依附,造成了单位人以自己对单位的全面依附,以接受单位对自己的全面控制为代价来换取生存与发展所必需的资源的存在格局。

依附性的生存格局,不可避免地把单位人纳入了一种特殊的政治化(“革命化”)的生活模式当中。单位的行政化和国家对社会资源的垄断,给单位人的生活烙上了鲜明的政治化色彩。在改革开放以前,政治运动是国家政治生活的基本主题,甚至经济建设和社会文化建设通常也以政治运动的方式来运作。单位制度的一项重要现实功能,就是使国家得以轻而易举地动员所有单位人自觉不自觉投入各场政治运动。面对“不服从者不得食”的处境,几乎任何一个单位人都不同程度地丧失了自己的自主意志,丧失了对各种社会现象进行独立评判和自由取舍的现实基础。一个单位人,哪怕是对一场政治运动心存疑虑,甚至有着截然不同的看法,迫于生存的压力,也不能不违心地投入运动,身不由己地从事着‘表态’、“揭发批判”等各种活动。

在政治化的社会环境中,意识形态机器曾长期灌输和倡导着一种‘革命化’的生活方式,一切同这种生活方式相区别的个性化选择,都会被当作封建主义或“资产阶级的腐朽价值观念和生活方式”遭到猛烈的抨击。在‘左’的意识形态话语系统中,个人的生活态度与生活方式都同政治立场、政治觉悟与道德品质挂起钩来。而在单位制度中,所谓‘政治觉悟’等等又是个人获取各种稀缺的社会流动机会的重要决定因素。这种制度约束与价值导向不能不使单位人在生活上谨小慎微,放弃任何个性化的生活选择,放弃任何自主意见的表达,学会按照能够为意识形态与社会环境所接受的方式去生活。城市作为文化的熔炉,本来是现代社会创造性活力的源泉,通过将具有不同文化背景、人生抱负、思想性格及能力素质的人聚集在一起,并建立公开、公正的自由竞争机制,使人们的个性和创造性活力得到最充分的发挥,创造出丰富多彩、生生不息的城市生活方式,但是,一旦人们的生存完全依赖于国家这个唯一的资源垄断者,并因此而不得不学习和接受国家所倡导和规定的某种特定的生存方式时,城市生活不但没有扩展人们的生活空间,反而把人们限制在一个比乡村生活更加狭小的天地里。

### 三、“小福利国家”与封闭化的生活空间

在单位制度下,单位就是国家的替身。既然国家在职能上是全能的,单位也就被赋予了全面管理单位成员的职能和全面负责单位成员生活的义务。由此便形成了“大而全、小而全”的单位组织体制。在计划体制短缺经济的社会环境下,职工不可能用很低的工资收入去购买生活所需的商品与劳务,由单位来解决职工的福利短缺问题,既符合当时的社会主义观念,同时似乎也是一种必然的现实选择。在计划经济时代,几乎大大小小的单位都有着“小福利国家”的性质。单位不仅提供基本福利保障,而且还直接提供各种生活福利设施,如幼儿园、中小学、商店、招待所、浴室、理发室、裁缝店、医院、电影院、食堂、菜场等等。一些大的单位,除了火葬场以外,一切生活设施几乎应有尽有。人们不必走出单位大门,就可以使自己日常生活的基本需求获得满足。单位构成了一个自给自足的生活小天地。单位内部生活设施的丰富与自足,几乎同单位外社会生活服务行业的极度萎缩形成了鲜明的对照。对于城市居民来说,单位外的社会化生活服务,远没有单位内的福利生活来得实惠和富有人情味。单位内应有尽有,单位外则已别无他求。这种生活情形,既加剧了人们在日常生活上对单位的依附性,同时又在无形之中将人们的生活封闭在一个狭小的天地之内。

人们生活世界的丰富性,在很大程度上取决于社会交往实践的发展。然而单位制度却在很大程度上将人们的社会交往限制在了单位内部。一方面,由于人们的社会地位、生活待遇、受教育程度以及生活方式等等都与单位高度相关,单位内部的交往关系更容易使交往者产生“共同语言”;另一方面,单位内部生活的自足性,也大大降低了人们在单位外部开展社会交往的内在需求。在许多单位,职工共同居住在单位提供的住房里,一些大的单位还拥有相对独立和封闭的生活大院,单位职工相互之间朝夕相处,抬头不见低头见。人们在工作和生活中所接触和交往的对象,绝大部分都是本单位的人。单位职能的复合性与生活福利的自足性,造成了单位成员工作世界与生活世界的重叠,造成单位组织对个人生活的全面介入。对于大龄未婚男女,单位有义务为他们牵线搭桥,充当现代红娘;夫妻发生家庭纠纷,单位领导和同事“有义务”进行调解;职工及其家庭成员发生生活变故,单位领导和同事有义务给予帮助和慰问。洋溢着父爱主义精神的组织关怀,不断地模糊着单位人的工作世界与生活世界的界线。加之许多单位在解决职工的夫妻两地分居和子女就业问题时,往往都采取内部消化的方式,因而夫妻、父子及兄弟姐妹在同一单位工作的情况司空见惯。这一切都使单位内的人际关系有了越来越丰富的内容,使单位越来越像一个封闭而自足的大家族。结果单位外部广阔的社会空间逐步消失于许多单位人的视野之外,成为与他们无关的领域。

单位生活的封闭性,在单位制度及其他相关制度的刚性作用下得到了巩固和强化。首先是户籍制度所建立起来的严密的城乡壁垒限制了农村居民进入城市,除了参军、提干、招工等少量机会,体制外的农民根本无法通过正常渠道获取单位人的身份。与此同时,计划经济所提供的永久性就业制度,又排除了单位利用解雇单位成员而提高工作效率的可能。一个单位成员只要没有严重的违法乱纪行为,就可以高枕无忧地保留其单位人身份。这样,通过严格控制单位成员进出单位的社会自由流动,单位制度有效地维持了单位世界的相对稳定性。

其次,劳动人事制度对单位人不同身份的刚性划分(不同级别的干部与不同所有制的工人),同样严格地限制着单位人在体制内的社会流动,它将绝大部分单位人长期固定在一个个特殊的社会位置上。干部在任何单位都是干部,工人在任何单位都是工人。除了少量的转干机会以外,工人无法通过制度性渠道将自己的身份改成干部,其难度丝毫不亚于改变城乡户籍身份。同样,干部群体“能进不能出,能上不能下”,剥夺干部身份的概率是非常小的。这样,在刚性身份制度的作用下,单

位内部世界的结构和秩序,以及绝大部分单位成员在这个结构中的位置,也始终保持在相对稳定和封闭的状态。

再次,单位劳动人事管理制度以及单位内部复杂的人际关系,所形成的社会横向流动的高额机会成本,也大大降低了实际流动的可能。在计划经济时代,当一个人对自己归属的单位感到不满,希望改变自己的单位归属时,唯一的选择便是通过正常渠道进行工作调动。在严格的劳动人事管理制度的限制下,个人提出的工作调动同样存在着很高的机会成本。要完成调动,必须征得调入单位和调出单位的同意,而两者对这一事件的取向往往恰恰是相反的:调入单位通常只愿接受素质较高的人,调出单位只愿放弃素质较低的人。为此,调动者就必须投入大量精力以各种方式来做说服工作,除了那些有能力博得人们同情或符合国家政策的理由的人外,这期间要付出的努力往往足以令人精疲力尽。更重要的是,按照单位制度的惯例,一个人在单位内部的地位,以及他所能享受的单位福利待遇在很大程度上取决于他在本单位工作的资历和表现(如分房时在本单位的工作年限就是一个重要参数),以及他与单位领导、同事的人际关系。要取得和巩固自己在单位内较好的地位,一个人往往不得不在这些方面投入大量精力。一旦调出原单位,就意味着这些业绩表现与在人际关系方面的“感情投资”全部付诸东流。而当他进入新的单位时,与新同事相比,在这些方面势必处于劣势,势必得重新“白手起家”。这一切往往令人望而生畏,最终放弃退出原单位的打算。结果是,除了正常的组织调动,大部分单位成员往往都会在一个单位中度过自己的一生,他所归属的单位就是他终生的人生舞台。这一事实反过来又进一步加强了单位成员对单位的依附心理,以及将自己的生活局限在单位圈子内的封闭化的心态。

封闭化的生活空间,催生出了单位人特有的封闭化的单位归属意识。由于单位级别、性质及控制资源的权力,同单位成员的社会地位、福利待遇以及获得各种机会的可能性紧密相关,人们归属的单位组织的好坏(行政级别及控制社会资源的权力)实际上成了他的社会身份与社会地位的标识。能否“找到”一个好单位,实际上决定了一个人一生的生活水准和生活方式。与此同时,单位内部的资源分配又带有浓厚的平均主义倾向,除了国家规定的工资收入差距以外,单位福利几乎都是人各一份。这就造成了人们的单位归属意识远远超过其阶层归属意识的社会现象。在社会交往中,人们关注的首先不是其阶层归属,而是他的单位归属。在单位内部,洋溢着“父爱主义”精神的形形色色的组织关怀,工作世界与生活世界的重叠,以及单位成员之间错综复杂的非工作关系,则使单位内部世界形成了浓厚的家族化的群体氛围。人们有意无意地在工作关系中渗入亲情关系、乡土邻里关系的成分,使自己的情感需求通过单位内部的人际互动获得满足。单位就像是一个大家长,它提供一切,又控制一切。依附于单位的人,往往以自己接受单位组织的控制作为要求单位向他提供一切生活所需的正当理由。无论在工作和生活中碰到什么样的困难,人们首先想到的便是要求单位出面解决。个人的创造精神、冒险精神、自主意识等等由此变得日趋淡薄。如果说国家对资源的垄断,造成了单位人客观上不得不依附于单位的境遇的话,那么,单位所提供的种种生活保障和组织关怀,以及单位生活的情感归属,则使相当多的单位人作茧自缚地将自己的生活自觉地封闭在狭小的天地之内。单位外部的自由流动资源和自由流动空间越是稀缺,人们就越是不得不将自己的意识和行为退缩到单位内部,单位的社会功能越是自足丰富,越是能满足人们多方面的需求,人们就越是自觉地依附于单位。单位制度就是这样以“保护—束缚”的双重机制,将单位人的生活,封闭在单位狭小的天地之内。

## 四、单位权力结构与单位人行为取向

单位制的制度安排和制度环境,以及单位制特有的运作机制,派生出了各级各类单位组织内部程度不一的权力结构二重化现象,即除了制度化的正式权威结构以外,还存在着一种非正式的,以幕后活动为运作方式的非正式权力结构。通常在各种事关单位内部资源分配的决策事务中,非正式权力结构往往起着决定性的作用。

单位制下的非正式权力结构的形成,与以下几个因素相关。

1. 在外部自由流动资源枯竭的情况下,单位资源的稀缺和相对稳定,以及单位人对单位资源的片面依赖,客观上造成了单位人在相对封闭的小圈子内争夺有限资源的格局。对于单位领导来说,这种争夺表现为对单位资源的控制权及晋升机会、个人声望的竞争;对于普通的单位成员来说则表现为对生活福利资源和各种机会的竞争。而在权力经济的制度环境下,一切对资源的争夺,最终必然表现为对权力的争夺,以及对权力资源的最大限度的发掘。

2. 单位功能及考核参数的多元化,特别是单位的“德治性再分配体制”<sup>[12]</sup>,导致上级单位对单位领导的考核,以及单位领导对单位成员的考核标准含混不清,存在着很大的自由伸缩余地,使得单位领导及单位成员对有限的单位资源的竞争,缺乏公开、公正的游戏规则。事实上,对资源的公开竞争恰恰将会同主流意识形态和神圣的形式主义仪式发生冲突,缺乏合法性的基础。结果,单位人对资源的竞争往往只能以幕后操作的方式来展开。

3. 单位领导体制中集体领导与首长负责的矛盾,以及委任制的干部体制,客观上也造成了单位领导往往不得不借助非正式权力关系来强化自己的权威。单位尽管有党政首长,但通常又有一个由少数人组成的领导群体,其成员均由上级任命,并不完全受制于单位首长。在这个领导群体当中,党政领导之间、主要领导与非主要领导之间、务虚职位领导与控制主要资源的实权领导之间,往往会因个人利益、工作思路、社会关系、能力素质乃至个性的差异,而形成错综复杂的内部矛盾,导致权力结构失去平衡,每个人掌握的实际权力同制度赋予的权威相偏差。领导者往往为此纷纷致力于寻找非正式的权力资源,上串下联,对上寻求上级领导的信任,对下安插、培植亲信。

非正式权力结构或者说派系结构,是以利益交换为枢纽的互动关系。作为领导者,他在单位的实际地位既取决于同上级单位领导的关系,又取决于他在单位成员中是否拥有足够的拥戴者和追随者。为此,他们通常以幕后的封官许诺,给予特殊照顾等方式,拉拢一些追随者,让他们来贯彻自己的行动意图。而单位的中层骨干和普通成员为争取稀缺的单位资源,也往往会在察颜观色之后,心领神会地紧随其后。由此形成了单位内部纵横交错的派系网络。

正式权力关系、非正式权力关系,以及工作世界与生活世界重叠所形成的人际关系,相互渗透,相互制约,共同形成了单位内部错综复杂的人际关系。几乎所有的单位成员都在不同程度上自觉不自觉地卷入了单位内部人际关系的漩涡。处理复杂的人际关系,成为单位人至关重要的工作与生活内容。人们不是努力在社会这个广阔的舞台上,去创造属于自己的丰富多彩的生活世界,使自己的个性、创造性活力得到充分的发挥和展现,而是不得不将大量精力耗费在处理内心深感无聊的人际矛盾上,耗费在精心编织人际关系的网络上。尽管人人都对复杂的人际关系感到厌烦,但在实际工作和生活中又人人都离不开这种关系。他们在单位中的地位,获得诸如入党、晋升、出国进修等等的机会,都与此密切相关。

非正式权力结构以及由此形成的复杂的人际矛盾,一方面造成了相当普遍的“窝里斗”现象,直接影响了单位的组织效率;另一面对单位人的行为取向也产生了深刻的影响。缺乏公开、公正竞

争单位资源的游戏规则，人际关系尤其是非正式权力关系成为单位资源分配的重要因素等等，都不可避免地造成了单位内部工作效率的日趋低下，人们在工作上的积极性、主动性，特别是创造性活力日趋低迷。此类现象，日积月累，已成为许多单位普遍存在的积重难返的老大难问题。特别是随着改革开放实践的深入，民间“自由流动资源”和“自由活动空间”的出现，单位制度的改革更是显得迫在眉睫。

### 【参 考 文 献】

- [1][3][7][12] 李猛，周飞舟，李康.单位：制度化组织的内部机制[J].香港：中国社会科学季刊，1996（秋季卷）.
- [2] 路风.单位：一种特殊的社会组织形式[J].中国社会科学，1989（1）.
- [4] 杨晓明，周翼虎.中国单位制度[M].北京：中国经济出版社，1999.83.
- [5][9][10] 孙立平.“自由流动资源”与“自由活动空间”[J].探索，1993（1）.
- [6] 毛泽东.中国人民大团结万岁[A].毛泽东选集（第五卷）[C].北京：人民出版社，1977.202.
- [8] 李汉林，王奋宇，李路路.中国的单位现象与体制改革[J].香港：中国社会科学季刊，1994（1）.
- [11] 于显洋.单位意识的社会学分析[J].社会学研究，1991（7）.