

社会凝聚力简论

鲁 品 越

社会凝聚力和“冲突力”与“影响力”一起,构成完整的人际相互作用力体系。凝聚力具有整合功能、稳定功能等;依照产生方式而分为认同性凝聚力与互补性凝聚力;探讨建立适合我国国情的凝聚力体系,应当从社会层面、组织层面等入手,逐步认识和完善起来。

作者:鲁品越,男,1949年生,东南大学社会科学系副教授。

社会凝聚力问题,一直是社会学的重要课题,因为它是人际相互作用力中的最基本的力量。它和人们之间的“冲突力”与“影响力”一起,构成完整的人际相互作用力体系。而在我国社会主义建设中,如何增强社会凝聚力,也是一个相当重要的现实问题。本文想对此问题,作出抛砖引玉的探讨,希望得到同仁的指正。

一、功能与种类

凝聚力是维系社会生存的最基本的力量,没有它,家将不家,国将不国,社会将顷刻瓦解。凝聚力的巨大作用,在我看来,大致有以下几个方面:(1)它使社会和社会组织生存下去,从而把分散的个人力量聚合为整体组织的力量和社会的力量,并产生出远远超出个人和小组织力量总和的巨大力量,产生出丰富复杂的社会组织现象,产生社会和组织的整体功能。(2)凝聚力有巨大的稳定功能,它使社会成员团结一致,减少和消除那些不健康的分裂和冲突,从而使组织成为稳定的结构。(3)凝聚力还可能产生出巨大的动力。(4)组织中的凝聚力不但是达到上述目的的手段,其本身也是组织所应当追求的独立目标。

如此巨大功能的社会组织凝聚力,归根到底来源于人的生产活动的社会性。人类为了生存下去,必须从事生产活动以及由此而引起的其他社会活动,而要进行这些活动,必须与他人合作和交往,由此而产生了个人对他人的依赖性,即产生了社会凝聚力。而依照凝聚力的产生方式的不同,可以分为两类:第一是认同性凝聚力,它产生于个人对整个集体的依赖性。这种认同,产生了组织成员对整个集体的“认同性凝聚力”。第二是互补性凝聚力,它是自由结合和自由交往的成员,各以对方作为自己从事某项活动的条件,从而产生的凝聚力。下面,我们先分别讨论这两种凝聚力的产生机制,然后再讨论建立我国的社会凝聚力体系问题。

(一) 认同性凝聚力

认同性凝聚力产生于个体对于集体的依赖性,它将集体利益看成是个体利益的来源与保证,因此,组织成员的共同集体利益是认同性凝聚力的物质基础,这是马克思的历史唯物

论告诉我们的真理。正是在这个共同利益的基础上，产生了个人对整个集体及其巨大力量的崇拜与认同，这正是认同性凝聚力的本质。集体本身（包括整个社会）及其力量是最本质的认同对象。然而，这个抽象的认同对象总得通过具体的形式表现出来，于是便形成了丰富多彩的多层次的认同对象。

首先，社会集体在其实践中必然地形成其特有的性质，即特质，人们对集体及其力量的认同与崇拜，于是便具体化为对这些特质的认同与崇拜。这些特质包括：（1）血缘。在古代社会，血缘是最基本的认同对象，它把有共同血缘的人们凝聚在一起。在今天，对民族和种族的认同仍然是最强大的凝聚力的来源之一。（2）文化。一个集体在社会实践中逐渐形成其特有的文化。巨型集体——社会，会形成其特有的语言文字、宗教信仰、象征物、风俗习惯等等；而企业等社会组织也会形成其特有的企业文化。对这些共同文化的认同，是对集体及其力量认同的表现。（3）阶级地位。同阶级的社会成员，特别是组织起来了的同阶级社会成员，对本阶级力量有一种依附感，并由此而产生出对阶级性的认同，这种阶级性表现在政治经济地位、生活状况、行为方式等很多方面，它们构成阶级的社会成员所拥有的特质。

在对集体特质的认同的基础上，逐渐产生了结构性认同对象。首先，为了维护集体利益和集体特质，必然会在实践中形成集体生活的各种礼仪规章、法律制度，于是对集体的认同便进而具体化为对这些法礼的认同。这是一种结构性认同，因为礼法是组织结构的一个因素。其二，集体在实践中，会形成实现其共同利益和代表其物质的领导核心与领袖人物，于是对集体的认同便具体化为对这个领导核心与领袖人物的认同。集体的规模愈巨大，这种认同就愈强有力，因为集体的生存和实践活动需要强大的核心力量来领导。

最后，所有这些认同——对共同利益、共同特质、共同法礼和领导核心的认同，都集中于对共同目标的认同。个人对集体目标的认同过程，实际上是将个人利益和个人目标融入集体大目标的过程，也是用集体目标来同化个体目标的过程。对目标的认同，是认同对象的最终具体化和现实化。如果说，在此以前的那些认同凝聚力，总是通过集体情感的形式表现出来，那么，对目标的认同，使这种巨大的情感力量转化为具体的行动力量，认同性凝聚力由此而转变为巨大的群体动力。

从对集体及其力量的抽象的认同和崇拜，到具体的认同对象不断衍生的过程，即认同性凝聚力从抽象到具体的发展过程。这个过程同时也是认同凝聚力产生出组织学上的结果的过程：它产生出了组织的特质、法规和礼仪、领导核心，以及组织的目标。这些事物既是认同凝聚力的具体表现形式和附着对象，又是它所产生的结果；它们使浑然无结构的集体成为有结构有特质的具体组织。如果没有认同性凝聚力，这些事物就不会产生，世界上也就不会有组织现象。

由认同性凝聚力产生的一个重要的结构上的结果，是大组织的阶梯结构。认同凝聚力产生了“领导核心”之后，在大组织中，必然生成围绕这个核心的层层机构，以作为凝聚力的传达环节和实现途径。这层层机构，形成组织中的阶梯等级。如果不形成这样的等级体系，那么大组织中人们对领导核心的认同必然流于混乱而无法真正实现。

应当如何加强组织乃至全社会的认同性凝聚力呢？正确的方法是遵循它的客观的产生机制，因势利导，不断强化。对不同的认同对象，采取相应的强化手段。

认同凝聚力的基础是共同利益。当组织和国家、社会的利益受到外部势力的威胁时，当

这种威胁给组织（或社会）成员的共同利益造成危机之时，如果强化这种危机意识，将会增强认同性凝聚力。当日本帝国主义的铁蹄蹂躏我中华大地之时，中华民族到了“最危险的时候”，这种危机意识唤醒了中国人民，万众一心，冒着敌人的炮火前进。同样，当一个民族的传统和自尊心受到外来势力的凌辱与破坏之时，也会激起强烈的民族情感，增强认同性凝聚力。对于企业等社会组织来说，也与此类似。让组织成员了解本组织在竞争中所处的严峻形势，同时也指出通向必胜前途的道路，一定能增强组织凝聚力。当然，这种宣传必须实事求是，切不可制造与兄弟单位的敌对情绪和不友好情绪，否则，即使能调动起本组织的凝聚力，也是一种被误导的、破坏性的凝聚力。

对本组织内部违背集体法规礼仪、伤害集体利益、伤害和丧失本组织文化特质、或丧失本阶级的阶级性等等行为的反对与斗争，同样会调动和激发组织成员的集体情感，加强认同性凝聚力——因为这种凝聚力归根到底是一种情感力量。例如，我国进行的严厉打击刑事犯罪分子的斗争，使人民团结一致，维护了集体利益与集体法规的尊严，加强了社会凝聚力。

发扬光大组织的优秀传统，增强组织的集体荣誉感，也会调动和激发集体主义情感，增强组织凝聚力。对一个国家和民族来说，更是如此。在今天，弘扬中华民族的优良传统，能强化海内外炎黄子孙对中华民族及其特质（血缘与文化）的认同，增强民族的认同性凝聚力。同样，一个社会组织如果能开展厂史、校史教育，弘扬本组织的优秀传统和特有的组织文化、企业精神，也能加强组织凝聚力。

努力使组织目标符合组织中绝大多数人的长远利益，从而使个人目标易于被组织的大目标所同化吸收，达到个人对组织目标的认同，是增强认同性凝聚力的基本方法。没有这种目标的认同，其他的认同将缺乏现实力量而难以持久。而要达到这种目标的认同，需要决策的科学化和民主化，使组织的奋斗目标真正符合组织成员的长远利益，反映群众的意志与愿望，集中群众的智慧，并且使之纳入到严格的科学程序之中。

加强组织的领导核心的权威性，选择受人们拥戴的人作为组织领导人，是加强组织凝聚力的根本保证。在社会主义中国，加强中国共产党的领导，使共产党成为领导我们事业的核心力量，是把全国人民凝聚成整体力量的根本保证。

（二）互补性凝聚力

如前所述，互补性凝聚力是社会成员（包括社会单位，下同）之间由于相互提供所需条件而形成的相互吸引力。正象认同性凝聚力的基本问题是认同对象及其产生机制一样，互补性凝聚力的基本问题是互补物及其互补方式。社会成员之间的互补物和互补方式有以下几种情形：

其一是自由交换式的互补，社会成员之间自由交换其产品，形成市场性的互补关系。在商品经济条件下，各企业之间在很大程度上是靠这种互补凝聚力联合成相互依赖的体系的。而由这种互补凝聚力所形成的社会结构，是市场结构。这是一种自由选择式的松散耦合结构。

其二是合营式互补。甲、乙双方各看中对方所具有的条件，于是联合起来进行某种经营活动。如甲方拥有资金，乙方拥有场地劳力，二者联合进行某种生产开发活动。股东之间也是靠这种互补力联合在一起的。有人会说，股东之间的吸引力是认同性凝聚力，因为其基于对共同兴办的企业的目标的认同。其实，最初吸引股东的是各方所提供的资金，只是到后来，这种互补性凝聚力才转化为对共同利益的认同的认同性凝聚力。靠合营式互补凝聚力而结合的组织于是产生出多元合作式结构，如董事会、联席会议，以及由各方委派人员组成的管理

机构，等等。

其三是工作性互补，也即内部分工性互补。在一个组织内部完成某项工作，总得需要不同工种和不同能力的人相互合作，才能进行。这就不仅需要各方认同于共同目标，而且需要各方在工作中相互依赖。一个技术人员必须依赖工人把他的设计变成实物，工人也需技术人员的设计方案才能作业，二者之间于是形成谁也离不开谁的互补凝聚力。即使认同凝聚力被削弱，这种互补凝聚力依然存在。而这种工作性互补凝聚力，产生了组织内部的分工结构，包括工序化组织结构等等。

第四种互补是带有剥削性的互补，是私有制剥夺了劳动者的生产资料后制造的“互补”现象。资本家拥有生产资料，他需要依赖于劳动者，而被剥夺了生产资料的劳动者在此制度下不得不依赖资本家的生产资料，二者之间产生了互补性凝聚力。资本家正是靠这种力量，将劳动者拴在自己的腰带上，接受他的剥削与压迫。这是雇佣性互补，其产生的是自由雇佣的阶级结构。

第五种是依附性互补，中世纪欧洲封建社会结构正是在此基础上形成的。一些小农拥有田地和劳力，然而不能维护自己的安全，于是依附拥有武装实力的领主，而领主则令这些小农在其领地上服劳役，二者构成相互依赖的关系。现代社会中小组织对大组织的依附，小国对大国的依附，仍有此痕迹。这种互补凝聚力所产生的结构，是等级式结构。

此外，还有男女情爱性互补，在原始社会，它形成各氏族和部落间的姻亲关系，也形成氏族内部的婚姻结构。在现代社会，这种姻亲关系和婚姻结构依然存在。

如果说认同性凝聚力是一种以情感形式表现的力量，那么除性爱之外的互补性凝聚力是基于理性算计的一种力量。因此，认同性凝聚力服从着情感的发生发展规律，而互补性凝聚力则服从理性算计。正因如此，随着资本主义制度的兴起，互补性凝聚力日益取代认同性凝聚力，理性的算计也日益代替过去的情感活动。在资本家那里，这种理性算计就是赚取最大利润。

那么，互补性凝聚力的作用何在呢？与认同性凝聚力不同，互补性凝聚力导致社会成员与社会组织之间的频繁交往，从而活跃社会生活，繁荣社会经济。同时，它能克服封闭的自然经济单位之间的隔绝状态，从而形成相互依赖的整体。因此，互补性凝聚力的作用是十分巨大的。

那么，应当如何增强社会的互补性凝聚力呢？其基本方法是打破封闭的自然经济，打破小而全的经济系统，建立社会化的商品经济体系，从而形成各地区、各单位之间的互补性相互依赖。同时，鼓励各种合营企业，提倡各单位之间的横向联合，进行各单位内部的分工，都是加强互补凝聚力的方法。

二、建立适合我国国情的凝聚力体系

社会与社会组织正是靠上述两种凝聚力联结成整体系统的。这些凝聚力的性质及其相互关系，构成该社会或社会组织所特有的凝聚力体系，它决定着该社会或社会组织的状况，产生着它们的结构和过程。而社会和社会组织究竟采取怎样的凝聚力体系，决定于它们所特有的经济体系。在封建社会中，社会单位之间的横向经济联系和社会分工十分不发达，因此其互补性凝聚力很低。维系社会统一和社会秩序的力量，只能是血缘性和文化性认同凝聚力。在西欧，其表现为对上帝和基督的认同。这种认同虽然很强大，但仍然不能维系西欧社会的统一，使西欧封建社会一直处于诸侯纷争的状态。在世界民族之林中，中华民族拥有最强大

的无与伦比的认同性凝聚力,它一直维系着国家和民族的统一。然而由于缺乏互补性凝聚力,当这种认同力量由于封建帝王的昏聩而受到损伤之时,这种统一就会被诸侯纷争的局面所隔断,形成“天下分久必合,合久必分”的循环。在资本主义社会,个人主义思潮泛滥,对集体力量的认同日趋淡薄,在此情况下,资产阶级不得不继续维护基督教的权威,以维系其认同凝聚力。同时,迅速发展起来的市场和分工,形成了强大的互补凝聚力,填补了因认同凝聚力的衰弱而造成的真空。

我国社会现阶段,实行的是有计划的商品经济,生产资料公有制在经济体系中占绝对的主导地位。我国的历史与这种社会经济结构,决定了我国社会的凝聚力体系,只能是以认同凝聚力为主导,以互补性凝聚力为辅助的体系。而这种认同凝聚力和互补凝聚力,本质上不同于封建社会和资本主义社会的凝聚力,具有其新的内容和形式。我们要增强我国的认同性凝聚力,必须坚持社会主义公有制,弘扬中华民族的优良传统和优秀文化,发扬爱国主义精神,争取和珍惜中华民族的利益与荣誉。而对共同利益和民族性的认同,还要体现于对我国的大目标——在不太长的历史时期内,把我国建设成现代化的社会主义强国——的认同,在这个大目标下,把全国人民和海外华人团结起来,共同奋进。

然而,如果认同只是停留在这个水平上,还只是抽象的认同,还需要进一步具体化。首先还应认同于社会主义国家政权及其颁布的法规制度,与破坏这种政权、违背这些法规政策的行为做坚决的斗争,从而增强全国人民维护国家政权与法规制度权威性的集体情感,强化认同性凝聚力。最后,以上所有的认同,都要集中在对一个代表着全国人民利益、领导着社会主义建设的领导核心的认同上,没有这样的认同,其他所有的认同都会落空,无法形成现实的、有组织的认同凝聚力,也就无法形成由认同凝聚力结构而成的强大的集体力量。

上述认同都是“大认同”,它们所形成的是全国人民的“大凝聚力”。而各级社会组织还应形成自己的“小凝聚力”,例如各企业应使其职工爱自己的企业,全企业的职工团结一致,为实现企业目标而奋斗。

对于社会组织来说,在建立内部的“小认同凝聚力”的同时,也要建立在认同凝聚力主导之下的“小互补凝聚力”。这就是说,要协调好不同工种、行业、年龄以至特长和性格的人们之间的关系,使他们处于“互补”状态。在体制改革中,有些组织打破原有的班组结构,实行从上而下的优化组合,以按照人们之间的认同关系和互补关系结合成新的组织结构,从而提高了组织凝聚力和工作效率。这是提高组织凝聚力,优化组织内部结构的有益尝试。此外,打破各单位内部办“社会”的小而全局面,逐步推行住房、膳食等等服务业的社会化,也是加强互补凝聚力的重要措施。

责任编辑:张宛丽