

# 单位意识的社会学分析

于 显 洋

单位作为中国社会的一种基本组织形式，它特指工厂、商店、学校和机关等。单位意识则是人们在单位体制下形成的基本思想观念。文章认为，单位意识无论从社会体制还是从文化心理来说都有其存在的客观依据，然而其主流与现实社会中改革开放的目标又充满矛盾，并成为现代化的障碍之一。据此，作者提出了促使组织功能专一化、明确组织内部权力关系和扶持新组织生长的变革单位体制以调适单位意识的三条途径。

作者：于显洋，男，1962年生，中国人民大学社会学系教师。

## 一、单位意识及其在改革中的嬗变

1949年后的中国社会逐步实行了“单位制度”，整个社会按等级地位划分出许多不同的小单位，每一社会成员在单位里都得到了某种确定的位置，履行着社会规定的权利和义务，这就从根本上稳定了社会秩序。因此，单位成为我国社会最基本的组织形式并对社会的发展起到了极为重要的作用。然而，如果人们的生产和生活仅限于单位这一相对狭小的社会空间内，则会产生一种特殊的意识形式，扭曲人的社会行动，最终将影响整个现代化的进程。

所谓单位意识，是指人们在单位体制下形成的一种基本观念。它表现在单位生活的各个方面，概括起来主要有以下5点。

### 1. 在人际交往方面表现出强烈的私人关系意识。

我国社会处于商品经济与计划经济并存的时期，每一单位机构都被纳入有计划的序列，生产所必需的物质资料由国家计划部门统一调配。可是，由于我国的计划经济不是建立在发达的商品经济基础上，资源的分配缺少足够的客观标准而表现出较大的随意性，而且中央各部门对这种随意性从来没有也无力加以监督。既然都是批文、条子，那么批给“关系户”和按照计划供给所需单位就没有本质的区别。这样就出现了单位级别相同而资源不同的情况，迫使单位领导或职员在分配资源上寻求初级关系的帮助，把本来的正式关系变为私人交往，即使正式渠道可以办到的事，也要找熟人从中周旋才觉得稳妥。

同时，我国单位领导的任免事宜一直是通过上级指定或派遣的方式，而不是经由民众推选的渠道，缺乏普遍的信任基础。这样，领导的职位权力的发挥更多是依靠非职位的因素，即个人魅力、社会关系等，即采借次级关系初级化的形式，否则就可能失掉其权威。

从单位成员的特性上看，单位内部存在着私交关系意识形式。单位作为一种正式组织，其成员之间本应是正式互助，不允许掺杂个人的情感。但是在较大社会背景中，人们仍迷恋那乡土气息浓厚的环境，长期的单位生活会使人们的互动关系由次级转为初级，并形成固定

模式。我们从一份关于社区归属感的调查资料<sup>①</sup>中也可以发现个人的生活和工作都需要以良好的人际关系为基础。广州与香港地区影响社区归属感的因素有很大差别。在香港,影响社区归属感的重要因素是社区满足感的实现。在广州地区则不同,人际关系对社区归属感的影响大于社区满足感。这意味着在形成社区归属感过程中,社区内有无广泛的熟人网,对广州居民更为重要。因为熟人交往,一方面可获得感情上的满足,另一方面则可能是广州居民生活各方面常常得靠熟人从中周旋。因此,社区内有众多的亲朋好友和熟识的左邻右舍,凡事都可帮忙照应,自然对社区有依恋感。而我国单位的“小社会”特征,正说明每一单位自成一个社区,很强的依恋感则降低了职业的流动率。同时,我国社会由政府直接对分配进行管理,设定年资性工资为基础的工资制度及单位掌握住宅的分配权,也构成了按期望进行流动的实际机会甚微的基本成因。这种低流动率使本来就有的“小社会”特征更加明显,本位主义、相互隔离性的特征给单位内部成员的非正式互动提供了更多机会,至使职员在这种长期的面对面的互动中分化并形成各种派别的私人关系。可以说,正是这种低流动率为私人关系意识的形成创造了条件。

#### 2. 在工作上努力最小化即所谓的“磨洋工”意识。

单位是社会主义公有制优越性的具体表现,个人被分配到单位,则意味着他的生老病死都由单位承担。长期生活于单位的职工会认为这种福利制度的“给予”是理所当然的,是制度本身的优越性,干与不干、多工作与少工作都同等有份。由于我国社会中的劳动力不是通过市场,而是通过国家分配进入到每个单位,那么整体社会就缺乏应有的人力资本市场,也就缺乏统一和客观的评价尺度。这样单位领导对职工的评价上就具有很大的随意性,通常他们使用三种评价标准,即职工的工龄、等级和文凭。在这里个人工作成绩的份额很小,身份和资格却起主导作用。工龄、等级和文凭几乎完全是在单位以外的机构获得的,凭借这种有价身份,在单位内就可获得相应的待遇,尤其工龄是一种不需个人努力而自然增长的有价标签。结果导致职工工作积极性和创造性受挫;导致人力资本的浪费,长此以往职工就在工作方面努力最小化,而把人力资本投向有利可图的领域。因此,劳动者在岗位、职位、提级、加薪、住房、福利、出国等诸方面甚至生存条件都依赖单位或单位领导,不可避免地会导致单位职工特有的“磨洋工”意识。

#### 3. 单位职工在权威规则面前表现出盲目服从意识。

服从意识是单位稳定和秩序的基础,它可以增强群体的凝聚力,也是各项政策顺利执行的基础。单位内的服从意识有两种类型:一种是自觉的服从,它指职工意识到了必须服从某些规则或长官意志,才能工作有序,也才能获得如住房、提级、职位、福利、出国等资源;另一种类型是不自觉的服从,指长期的单位生活养成一种习惯性的盲从行为。由于单位时空限定,随着社会的发展,单位职工的活动范围相对缩小,他们的创造性也会逐渐萎缩。在这种状态下,个人会高度认同单位的意志和规则,而采取一种纯粹的盲从行为。此外,单位结构特征还注定个人在社会中不具有独立性,他总要依附于单位或单位内那些资格老的、等级高的、年龄大的职员,将服从视作为当然的选择。因此,单位体制创造着一种追求功利的盲目服从意识。

#### 4. 单位职工在分配上表现出的平均主义意识。

<sup>①</sup> 参见《香港与广州地区社区归属感比较》,《中山大学学报·哲社版》1989年第3期,第59—63页。

平均主义意识具有它的历史性和广泛性。历史地看,从中国农民起义第一次提出的“等贵贱、均贫富”到我国土改时期的“打土豪、分田地”都体现出平均主义的分配意识,它已成为我国人民的最基本生活追求。从广泛性上看,它普遍存在于社会的各个角落。单位制的出现一方面强化了这种意识,同时也使它在价值上找到了存在的合理性。家庭是平均主义意识的发源地。我国家庭分配制度从公元前第一次统一起,就废除了长子保有父亲全部财产而让幼子自谋生路的长子继承制度,开始采取了一家诸子平分财产的分配制度,<sup>①</sup>这也与社会主义的单位分配制度基本吻合。尽管单位分配制与家庭的平均主义分配制有本质区别,但人们却更愿意把单位分配制视为家庭分配制而高度认同。事实上,在单位内部由于缺乏普遍和客观的评价标准,也只能采用平均分配方式,才能缓和内部紧张,保证单位结构的稳定和秩序。所以,平均主义意识既是人们喜欢的,也是单位结构所必须的。

5. 单位职员在生活目标方面具有一种追求身份的意识。身份现象具有历史性和广泛性,它的存在既有利于社会秩序,也能保证人们预期愿望的实现,缓解社会紧张。可是,如果人们在社会生活中只注意追求身份的满足,则偏离了社会规定身份的根本意义。在单位,同等身份有着相似的心理意识和生活方式,原因在于他们的待遇和行为方式是相同的。不同身份的职员其福利待遇被严格区别,他们不仅在政治和经济利益上,而且在生活方式、闲暇时间、爱好、兴趣等方面也存在差别。假定身份变化之后,如由工人到干部,那么相应待遇亦同步转化。在这方面,利益分配不是通过工作表现直接进行,而是通过身份这一中间环节,给人造成的错觉是福利待遇不是由职工的工作成绩和能力、而是由身份决定的。这样,对身份的追求则成为职工生活的基本目标,包括以上讨论的四种意识形式无非是为了获得身份或补偿自己身份的不足。

单位意识归根结蒂形成于个人对国家单位的依赖。当我国社会管理形式仍然采取单位体制,即住房、工资、医疗、教育、退休保险都由单位承担时,不可避免地导致在职人员吃“大锅饭”,工作上最小消耗,人浮于事,平均主义意识,而且这种把劳动者生存手段凝结在身份上的制度无疑又强化了公民对国家的依赖程度,淡化了机会和风险、动力和压力的意识。尤其是在改革开放的条件下,这种单位意识不但被强化了,而且越来越成为影响我国体制改革的重要因素。

我国社会从1978年改革以来已经发生了历史性的变化,尤其是农民这个社会最低等“籍”开始有了一份自己支配并足以谋生的财产。在这个基础上,农民所有的兴办各种产业的自由和流动的自由令城里人羡慕不已,可城里人仍然固守在原来的单位里,不愿到新的领域去发挥自己的才能。从先富裕起来的主体看,他们的文化程度相对较低。相反由于国家仍然控制着单位这种适合人力资本投向的特殊领域以及单位的高度就业保障,就使素质较高的单位职员转向经商贩运等开禁领域形成过高的机会成本。同时传统文化及40年来单位体制规范对行为的约束,尤其是对“十年动乱”的记忆,也使他们对社会稳定具有超出一般的心理要求,所有这些都是职员长期滞留在单位范围内的原因。

农村与城市发展的不平衡破坏了原有的社会格局。改革开放使农民有机会走出土地,在国家允许的领域内经商贩运。他们的经济地位迅速得到改善,然而社会地位的外在表现(即身份)仍然是农民、无业市民等等。这部分改革的受益者或少数先富者尚未能被同化并适应

<sup>①</sup> 参见〔美〕费正清:《美国与中国》,商务印书馆,第21页。

现存社会秩序，他们迫切需要有能配合新经济实力的政治权力和社会地位，当这种要求得不到满足时，就会对现存秩序产生不满。同样，尽管城市单位职工仍然能从身份上获得国家分配的资源，但这种身份由于农村改革后少部分先富者的出现而变得不再那么有吸引力，职工的期待值相对降低。对单位人来说，少数先富者无疑剥夺了他们的财产，使他们的经济地位相对降低，因而也对现存秩序产生不满。由于这种变化，单位意识也出现了相应的变种。首先单位内的私人关系意识增添了新的内容。它不仅只是调整人际关系的手段，更主要是成为获取经济利益的工具。其次，单位职工由原来“磨洋工”发展到公开地闹福利、发牢骚的地步。他们把原来等待国家“给予”的方式变为公开向国家伸手要、闹的方式，使人的自主性走到了相反的方向，违背了改革者的良好愿望。实际上，单位职工是对有价身份的迭落而感到不满，渴望能重新保持有价身份的优越地位，留恋过去的平均主义：宁愿大家一块穷，也不愿使少数富裕。再次，单位内部的盲从意识开始减弱。在改革开放以后，人们的社会地位和经济地位都发生了明显变化，新观念、新意识的出现增强了人们的自主性。单位虽然没有根本改变利益分配制度，但是正在进行的城市经济体制改革及其发展趋势决定了职工从单位内部所获利益的减少及职工对单位的依附性的减弱。因此，单位体制管理开始走向衰落。

## 二、单位意识的根源及其调适途径

单位意识作为一种文化现象，在环境适宜的情况下是社会进步的动力，反之则成为发展的障碍。而上面讨论的五种意识形式本质上与改革开放的目标是矛盾的，而且越来越成为亟待解决的问题。为此，首先需要认清产生单位意识的根源，然后再提出相应的调整措施。

首先，单位意识是单位体制的必然结果。

按行政等级划分并形成的单位体制在利益或资源的分配上也是遵循行政级别的。单位级别高，则领导和职员在社会总财富中分得的份额就多，否则就相对减少。这种分配上的不平等假定在单位行政升级制度中有统一、公认的客观标准，每个单位具有同等机会升至较高级别的话，那么，这种不平等分配对社会进步是有贡献的，它刺激了单位组织朝向制度制定者愿望的方向发展，并因此会形成整个社会的良性运行和协调发展。可是，在这方面，国家从来没有也无法作出明确规定。因为单位的行政特征使它从资源获得到生产、销售、分配的整个过程，都由国家统一计划，包括生产什么、生产多少都处于严格计划之中。这样，利润、产量、质量等可比的和明确的衡量指标就变得几无意义。除此之外，单位编制成为了各家竞争的焦点。单位编制也由上级计划所确定，但它较之其它指标，有很大自由度。因为领导或干部的提升由本单位负责，那么，提到领导职位上的人就要配备相应的职员，由此，机构编制不断扩大，机构臃肿，却仍是“官多兵少”，但却因此使单位级别升高。那么，作为领导或职员之所以热衷于提高组织的级别是因为“级别”的竞争等同于资源竞争，在这种结构中，个人所得的社会福利和报酬都通过单位，或者说单位组织代行许多国家职能。国家政府直接服务于各个基层单位，而不是个人，那么个人所得就只能通过单位这个中间环节才能转化到个人身上。

这种体制导致的一种潜在后果就是形成社会中的单位意识强于阶层意识。社会人认同于单位，而不认同于阶层，在我国社会中，同样是工人、职员、干部，由于单位（尤其是单位级别）不同，所得利益就有差别，尤其是与农民相比，这种差别更为明显。单位意识强烈的直接后果就是社会流动率降低，个体更加依附于单位。

其次,单位意识的产生还具有一定的社会及心理根源。

人类的生存欲望是社会发展的主要动力。在我国家庭采用一家诸子平分财产的分配制度的条件下,家庭中个人不再有生存的危机感,冒险和创造精神也失去了存在的合理性。直到现代社会,尽管家庭结构发生了根本性变化,但家庭成员依赖家庭帮助的事实和意识依然存在。从天津市河西区一居委会对181对年轻夫妇组成的子家庭的调查资料看,接受母家庭各种形式资助的占91%,其中平时接受资助的占61%,节日接受资助的占70%,购买大件商品时接受资助的占8%,经济拮据时接受资助的占11%,把孩子送交母家庭照管的占12%。<sup>①</sup>这种现象的存在无疑会加深父母与子女之间的感情,但同时也削弱了子女在社会生活中的竞争和自强意识,使他们失去了锻炼独立生存能力的机会,从而对外在环境形成很强的依赖性。在家庭与单位结构中,家庭意识成为单位意识的基础,单位意识则正是家庭条件下形成的人格弱点的反映。

除此之外,单位意识的形成还有其深刻的心理动机。1)对偏离的恐惧。几乎在所有的社会情境中,都存在对偏离的恐惧。每个人都力图与多数人在思想和行动方面保持一致。一个与群体意识不一致的人,为了使群体喜欢他、优待他、接受他,便会产生遵从意识,形成依附单位的意识形式。2)对惩罚和威胁的恐惧。产生依附意识是个人对惩罚和威胁或者是对奖赏的丧失的恐惧。每一组织或群体都充分利用它所拥有的资源,通过外在压力使成员从事组织或群体期望中的行为。由于单位内部职工的工资、福利都由领导代表国家“给予”或“分配”,那么个人为了能获得相对较多的份额,便会采取私人交往方式或盲目服从的手段。3)情境压力。情境压力对人的依赖性起着巨大作用。当个人被分配到控制严密的情境中,那里的安排就使人难以不依赖,即使他有理由反抗,时间一长,这种开始时的紧张感和冲突便会消失。

上面讨论了单位意识产生的社会及心理根源,接下来我们讨论第二方面的问题,即单位意识的调适途径。

社会学家英克尔斯(A. Inkels)认为,现代人是现代组织机构的产物。一个人的人格观念之所以不变,其原因在于生活环境的恒常性,实际上,只要生活环境发生剧烈变化,必然会使人们的人格观念发生变化。因此,在调整单位意识的过程中,不能只考虑单位意识本身,如增强承受力、风险意识、自主意识等,而应选择从改革单位管理机构方面来改变人的思想意识。

我国社会的基本管理体制是把社会划分为不同的单位,每一单位都具有相应的行政级别,纳入统一的中央控制之下,这一方面便于调动人力和物力资源,另一方面却不利于人力和物力资源的合理流向。每个单位自身形成了封闭的“小社会”环境,较大的社会系统则被众多单位所割裂,造成资源、人力和物力的极大浪费。尤其在现代社会,这种被分割的状态也不利于现代化过程中的合作与交流。因此,单位管理体制需要变革。

1)功能专一化。功能专一是现代组织的特征,它要求组织目标单一化,如企业目标是满足市场的需要,学校的目标是培养人才,否则就会出现功能弥散现象。一个企业或基层组织的功能应该专一化,而不应该成为社会福利院。

2)明确组织内的权利关系。单位意识归根结蒂是一种身份意识。在我国社会中,这种身份具有等级特征,不同身份的人被严格区别。改革以来,职工开始可以选择单位,但单位

<sup>①</sup> 资料详见《中国城市婚姻与家庭》,第223—224页。

却不能选择特别是解雇职工，即使“破产”，企业破的也是国家的产，职工仍按身份重新安排工作。这种状况说明职工的身份特权并非人们所认为的那样通过建立社会保障制度就可解决，而是需要承认职工与单位对公有财产的某种平等权利，并把这种财产从权利及职工的全民身份中明确分离出来，使职工形成真正的主人翁责任感。明确企业与个人的权利关系，不仅意味着个人依赖感的消失，也意味着个人开始对自己的行为负责，成为独立的个人。可以参政、议政，可以与其它社会组织进行等价劳动交换。

3) 扶持新组织的成长。我国现有单位组织缺乏现代意义的功能多元化的组织特征，迫切需要新型组织结构重新对组织任务加以分配，而且从单位中分化出来的功能也需要由专门组织加以承担，如福利、就业等组织形式。

单位意识作为一种社会现象，有它产生、发展和消亡的客观规律，改变单位体制和转换单位意识不是一朝一夕之事。如果要使社会体系有一个最优化的模式，那么就不能抱着反对这一体系的态度来进行改革。

责任编辑：唐 军

## 第二届海曼奖金评选通知

美国威斯里大学著名应用社会学教授赫伯特·海曼 (Herbert H·Hyman) 博士，1985年来华出席中山大学社会学系举办的“社会学在现代社会经济发展中的应用”国际研讨会，会后因心脏病猝发不幸逝世，为纪念他对社会学和中美社会学学术交流所作出的贡献，鼓励中国青年学者投身社会学和社会心理学研究，特由威斯里大学设立海曼奖金，并委托中山大学负责管理和评选工作，每年度颁发给国内获奖的作者。

参选要求：一、参选论文，为有关中国社会的社会学或社会心理学的实证研究，对中国社会及经济发展有应用价值；二、参选论文字数不超过15000字，以中文撰写，附250字以下的中英文提要；三、参选论文必须是尚未发表出版的，对获奖论文，本评审会保留发表版权；四、参选论文的作者年龄要求要在40岁以下。不符合上述要求者恕不评选。

来稿请寄：广州中山大学社会学系海曼基金评选小组收，请用真实姓名并提供详细的通讯地址，恕不退稿，截止日期：1992年10月31日（以邮戳为准）。

奖金设：一等奖一名，金额300美元；二等奖二名，金额200美元；三等奖三名，金额100美元。

评审会保留根据参选论文的情况对奖项设置作适当调整的权力。

欢迎各界青年学者踊跃参选。

中山大学社会学系海曼基金评审委员会

1991年7月