

# 层级文化互动： 一个志愿组织的生命史\*

富晓星 刘 上

**提要:**通过对一种“理想类型”意义上的资源有限但高度自主的志愿组织生命史研究,本文检视了社会力量是如何被激活、运转、凝聚和延续的。基于志愿组织内部的日常生活情境,本文提出了“层级文化互动”分析框架,用以解析通过人际互动所实现的个体所嵌入的不同层级文化的互动,探讨这类自治组织长期存续的动力和机制。在志愿服务蓬勃发展但又出现功利化等负面现象的当下,组织化过程本身可作为独立的解释变量解析社会力量如何自治,为现有的组织研究提供新的经验和方法维度。

**关键词:**志愿组织 层级文化互动 自治

## 一、问题的提出

志愿服务是充分激发社会活力,让社会有效运转起来的重要手段。志愿服务的组织化是社会培育和社会自治的有效观察点,而理想的自治是参与打造共建共治共享社会治理格局的重要前提。然而,无论是以社区治理和社会建设为目标的社区志愿组织,还是以培育公共精神和自我效能为目标的大学社团类志愿组织,都高度依赖政府资源,并具有明显的行政化组织特征(邓国胜,2002;丁元竹、江汛清,2020)。显然,这并非政府乐见的可持续发展的社会自治。政府更期待看到整合社会力量、充分发挥民间作用、发展成熟的社会组织模式(张翼,2015)。党的十九大以来,党和政府的工作重心转向“突出人民群众在社会治理中的主体地位和首创精神”。通过志愿服务这一发挥民间力量的公共平台,作

---

\* 本研究为中国人民大学科学研究基金(中央高校基本科研业务费专项资金资助)项目成果(20XNA021)。感谢冯仕政教授、房莉杰教授对本文写作的悉心指导。刘宏涛、朱斌、闻翔、高良敏等师友及匿名评审专家对本文提出了诸多宝贵的修改建议,一并致谢。

为社会治理主体的民众可在社会活动空间中自我组织、自我成长、自我教化,实现依靠自组织、自我协调和管理来约束自身,而非简单依靠政府和技术强行管理的自治。

作为代表国家公共精神和社会规范的道德实践,志愿服务对民众参与有很高的道德和规范要求。现有的研究多关注自发结群中抽象出的权力和结构,鲜少研究自发结群中隐藏了的过程和精神。解析组织存续不应仅依赖截面化的组织结构特征,组织化过程本身在深刻理解社会活力和社会运转上更具解释力,但遗憾的是,这样的动态过程研究目前较为少见。并且,在作为志愿服务主力军的大学生的服务实践中,持续出现功利化、面具化等怪现象,这严重违背了志愿精神和道德秩序,影响了志愿服务的规范有序发展。由此,我们急需对深具凝聚力、可持续发展的志愿服务组织化进行研究,这对社会自治具有重要的学术和应用价值。

本文拟研究的玉汝大学生志愿组织(以下简称玉汝组织)自2011年诞生以来,在资源极其有限且没有保研、奖优等制度性福利的情况下,自我涵育、自我发展、自我规范、自我提升、自我延续,前后十年经历九次成员迭代(累计146人);其高度的自主性、富有生机的成长历程、资源有限却长期存续的情况非常少见,因而极具代表性。这类组织如何自治?对其进行剖析,将有助于发现行政化管理组织之外的另一种“理想类型”意义上的组织自治模式。下文将围绕两条主线展开:一是纵向时间线,即通过玉汝组织的形成和动员、发展和传承、危机和修复的组织生命史研究,呈现这类极具代表性的组织的组织化过程和动力;二是横向分析轴,即通过贯穿于组织发展过程中的人与人的互动来分析组织内部文化与制度环境的互动机制,以检视组织存续的基础。将组织化过程本身视为一个独立的解释变量(孙立平,2000),能为我们激发社会活力、实现社会自治提供新的经验和方法参考。

## 二、理论背景

本研究强调对志愿组织自治过程的观察,从自治合法性(组织和环境的关系)以及自治持续性(组织凝聚力和行动力)入手进行探讨,并且后者必须基于前者才可进行。本部分将从“理性化”的组织与环境的关系、“价值化”的文化与行动视角对此进行理论分析。

## (一)组织与环境的关系

几十年来,主流的组织理论与实证研究高度关注组织与其所嵌入的社会环境之间的关系,即组织与社会环境中其他实体之间直接的合作、交换、竞争、对抗、信息传递等关系(Scott,2003)。不论是关注组织如何依存于外部关键资源的资源依赖理论、将组织的集合类比为生态系统的组织生态学框架、研究组织之间互相模仿以获取合法性的新制度主义视角、关注组织所嵌入社会网络的组织网络范式,或是强调组织所在领域的权力与结构性特征的组织场域理论,学者们对组织与环境关系的分析都从不同角度阐释了组织与其所嵌入的环境中的其他实体之间的直接互动关系。这些关系的前提是组织本身嵌入在由制度性实体(如政府、企业或其他组织)组成的实体性组织网络中。在这样的网络中,不同类型的制度性实体互为利益相关方,这些制度性实体之间的互动反映着组织与外部制度环境的关系。

上述经典研究范式均基于理性化视角探讨组织在制度环境中的生存。这种理性化要求组织哪怕是耗费资源、牺牲技术和效率,也要满足其在制度环境中得以生存的合法性(周雪光,2003)。目前国内相关的志愿组织研究基本围绕这一合法性机制展开,主要存在两种研究面向。一种面向遵循“管理”思路,围绕国家自上而下的对志愿服务的组织动员和管理模式进行研究。但这类以党团口志愿组织和社区志愿组织为代表的组织运作往往采用“准行政化”的模式,组织的自治属性被行政属性覆盖甚至替代,组织自主性空间受到压缩(邓国胜,2002;刘建强、陈永杰,2015)。另一种面向遵循“社会”思路,参照的是国际学界的第三部门研究和组织社会学的范式。这类自下而上自我组织的草根志愿组织的服务领域往往在国家政策偏好之外,它们一直致力于以多种方式嵌入地方治理和国家治理网络,以寻求自我发展(孙莉莉,2010)。无论何种面向,组织与制度环境的关系均体现为不同类型的志愿组织实体与制度性实体(如政府、企业或其他组织)之间的理性碰撞和合作。

组织与环境这一经典组织研究母题让我们看到了社会结构和社会构成的理性与硬度。然而,作为超越物质取向、讲求道德规范和公共精神的柔性社会治理方式,志愿服务需要更高层次的价值与信仰驱动。遗憾的是,目前的志愿组织研究更多停留在宏观层面,甚少关注组织内部的人及其互动;那么在组织内部,人与人之间如何互动,又依靠何种文化和价值增强组织凝聚力,组织与环境又产生何种关系?这些问题都需要进一步回答。

## (二)组织的文化与行动视角

与上述研究关注不同组织实体之间的外部互动不同,文化社会学往往从组织内部的日常互动入手,研究组织如何借由道德、规范、信仰、礼仪等文化要素形塑和驱动群体行动及组织发展。与经典理性化的结构视角相比,文化社会学偏重精神、价值取向的过程和行动视角。

文化社会学往往从内部互动引申探讨组织与外部制度环境、社会结构的关系。例如,古德纳的经典研究生动地阐释了科层制如何被工人与领导层的日常互动重塑,科层制不仅是韦伯所称的“铁笼”,而且是基于组织内部成员合作、妥协、对抗而形成的多种形式的管理逻辑(Gouldner, 1954)。在志愿组织的研究领域,基于互动视角的西方研究开始关注组织内部的人与人之间的互动对于志愿服务的目标、过程、产出等各方面的影响(Lichterman, 1996; Sanyal, 2014; Lee et al., 2015)。例如,伊莱索芙通过对美国志愿服务项目中的人际互动进行民族志研究指出,这些短期的志愿服务项目为了迅速创造可视化服务成果,回避了深入的讨论和实践,进而创造了新的不平等,违背了志愿服务的初衷(Eliasoph, 2013)。由此可以看到,在文化社会学的视野中,对志愿组织的研究不仅要从志愿者互动入手,更要充分挖掘行动者主体性,最大程度地发挥志愿精神等文化和价值对组织发展的驱力。

国内的志愿组织研究政治站位很高,无论是最初的雷锋精神、公共事件、第三部门,还是当下的社会建设、社会治理、第三次收入分配,均是志愿服务涉及的重要议题。从研究单位来看,对志愿者个体层面的关注度比志愿服务组织更高(张强、齐从鹏, 2020)。对志愿者的研究多集中于对“志愿行为”的探讨,关注志愿者的背景、动机、行动、产出等方面(Wilson, 2000; Thoits & Hewitt, 2001; 吴鲁平, 2007; 罗婧、王天夫, 2012)。这些研究多从中观层次分析志愿者个体或群体层面的特征,如从理性成本—收益模型讨论“利他”“利己”的动机和产出等;不太关注不同的志愿者之间以及志愿者与志愿组织之间深层次复杂互动对志愿行为等产生的影响。专业化程度不高、组织成员内部缺乏信任是志愿组织面临的共同难题,这导致志愿组织缺乏凝聚力,志愿活动的长期性和连续性亦难以保证(姜佩瑶、张祖平, 2020),值得学界进一步关注。虽然已有国内外研究从微观的组织内部入手,但由于缺乏历时性的视角,对组织的长期存续、文化传承等重要问题仍旧关注不足。

综上,无论是“理性化”的制度与结构视角,还是“价值化”的文化与互动视角,关注的都是高度嵌入于制度环境中的组织。一个被上述研究领域忽视的重

要问题是，如果组织与外部环境中其他实体很少有直接可见的互动与交往，那么它们会与制度环境发生何种超越实体性的文化互动？这类文化互动是理性的吗？如何维系组织发展和长期存续？

### 三、层级文化互动：一个分析框架

本研究从文化社会学视角出发，发展出“层级文化互动”分析框架，为上述“理想类型”意义上的组织和组织化过程提供解释。“理想类型”意义上的组织指的是类似玉汝组织这样较少依赖行政资源、不加入横向组织网络、不模仿其他组织开展工作、与政府和企业等组织实体互动较少、几乎不产生运营成本的志愿组织。本文提出，这样的组织与其制度环境的互动主要依靠文化互动，这也是“层级文化互动”分析框架的要义。

#### （一）层级文化互动

层级文化互动分析框架的提出基于两个社会学理论前提：

（1）个体同时嵌入在不同规模、不同类型的社会网络或人与人的集合中，而这些不同的人与人的集合依其结构和情境有各自的运行逻辑和文化特征（Goffman, 1974；Granovetter, 2017）。在本研究中，层级互动分析认为个体同时嵌入在与组织相关的、由大到小至少三个层级的人与人的集合中：制度环境、组织、圈子（见图1）。制度环境是宏观层面，指组织内的个体和组织本身所处的政治、经济、社会环境，如大学生群体的生态、志愿服务的整体社会环境和国家相关政策环境等。组织是中观层面和分析的落脚点，指作为人与人集合的组织本身；组织不仅提供制约个体活动的情境，还以自己的名义展开行动。圈子是微观层面和分析的切入点，在本文中指组织成员所处的初级社会群体，一类指涉带有大学生生活属性的宿舍室友、同班同学、学长学姐等；另一类指涉带有组织属性的组织内“小团体”，即不同代际的志愿者集合。

（2）不同的人与人的集合——无论是圈子、组织或是更大范围的社会，它们所携带的运行逻辑和文化特征都是可以互动并相互影响的。宏观的制度环境文化（以下简称制度文化）指涉制约和支撑社会结构与社会构成的社会规则、领域准则和信念，它为组织的建设和完善提供基本框架（斯科特、戴维斯，2011）。如社会主义核心价值观是玉汝组织始终遵守的制度文化，但对大学制度环境中衍

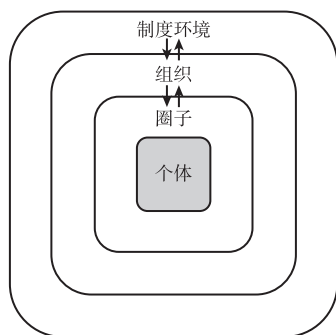


图1 层级互动分析框架中的个体

生出的“功利性”负面文化,玉汝组织则坚决抵制。中观的组织文化指涉维系组织团结的共享价值观,是组织中人深信不疑的具有象征意义的内部运作方式(迪尔、肯尼迪,2015),如志愿组织对于非功利性服务理念、专业化服务方法和技术的坚守。微观的圈子可视为非正式组织力量(尉建文等,2021),圈子文化相应地指涉组织中的亚文化,其与组织的主文化形成对抗或合作的关系。例如,宿舍室友通常讲求平等和信任,当宿舍圈子被嵌入组织以后,组织文化也会倾向于讲求平等、信守承诺。

综上,组织中的个人必然带有不同层级文化的特征,如可同时是同宿舍的室友、组织内某一代的志愿者和接受社会主义核心价值观的社会主体,因此,个体与个体之间的互动,实则是个体所附着的不同层级文化之间的互动。换言之,借助个体作为文化互动的媒介,该社会的制度文化可以影响社团的组织文化,而社团特有的组织文化又会回应这些正面或负面的制度性文化,即发生文化互动(Eliasoph & Lichterman, 2003; Lichterman & Eliasoph, 2014)。因此,人与人的互动过程也承载了人们所嵌入的不同集合的文化特征之间碰撞和交互的过程,这样的碰撞和交互可有效解释价值、道德等“非理性”的文化要素如何凝聚人心、维持组织韧性。

## (二)研究方法

本研究采用民族志调研方法来支撑“层级文化互动”框架。擅长长时段研究的民族志可从微观层面观察组织日常生活,捕捉个体互动的细节和意义,发现和组织发展息息相关的重要事件,从而完整呈现组织跌宕起伏的十年生命历程。通过自2011年以来不间断的参与观察,笔者发现,玉汝组织从志愿团队发展成

为自治性的社会组织这一命题得以成立,可充分挖掘组织内在生长、延续的动力和机制。除了十年的参与观察之外,本研究还于2018年6月至2021年12月深入访谈了组织的不同代际中有代表性的志愿者。玉汝组织实行“代际”负责人制,以一个自然年度为单位,如2011年加入玉汝组织即为第一代,2012年加入则为第二代,以此类推。每一代会有一位负责人和一个核心志愿者群体(通常为3人)负责组织运行,每代志愿者至少服务一年,有一半志愿者可服务2~3年。本研究深入访谈的个案包括第一代至第九代组织负责人9名、核心志愿者17人、普通志愿者5人,共计31人。

尤其值得强调的是,使用层级文化互动框架分析上述“理想类型”意义上的组织化过程,与传统的“国家—社会”“法团主义”框架的着力点不同。后者强调组织外部之间的“横向联系”,研究单位是整体的组织,研究落点在组织实体的互动上。相较之下,层级文化互动框架涵盖但不受限于组织是否高度嵌入在制度性组织网络中,而是强调在组织内部就可完成与制度环境的互动,无须与制度环境中的其他“实体”(如政府、企业、其他组织)进行接触、合作、竞争等直接互动。并且,该框架关注作为文化载体的组织(中观)与同样作为文化载体的圈子(微观)和制度环境(宏观)的关系,即组织内部的“纵向关系”,研究单位是组织内人与人的互动,研究落点在不同集合之间的文化互动上。

本文将采用这一创新框架来分析玉汝组织十年的微观生命史,以形成和动员、发展和传承、危机和修复的组织生命周期为论述主线,从组织内部的互动情境出发,探究志愿组织日常生活中人与人关系的搭建及其机制,阐释志愿组织如何在文化和价值驱动下解决组织在不同生命周期阶段中遇到的不同问题,从而实现和维持自治。此外,长时间跨度的组织化过程也是展现事物发展逻辑的事件性过程,可有效揭示社会的隐秘性和微妙性(孙立平,2000)。层级文化互动框架的贯穿和解析也使这种强调过程分析的个案整体具有方法论意义。

#### 四、共同信念与组织形成

2011—2012年,玉汝组织发轫于一支研究型的志愿服务团队,在经历两次组织创立之后成长为一个讲求长期性发展的志愿组织。组织初创期需要解决的核心问题是聚拢人心,此时共同信念发挥了重要作用。

### (一) 做专业性志愿服务

做专业性志愿服务是组织创立之初就确立的坚定信念,或者说玉汝组织就是为做专业性服务而成立的。创立玉汝起源于2011年1月的中国台湾之行,本文第一作者(以下称“笔者”)带领学生参与了为当地弱势家庭儿童服务的两岸志愿活动。中国台湾地区早在2001年就颁布了志愿服务法,实现了志愿服务制度化,志愿服务模式也较成熟。笔者和学生首次参加这种有组织的活泼有爱志愿活动,深受触动。笔者请每个学生陪伴和观察一个入营儿童,在尽可能了解儿童社会文化背景的基础上,对三天两夜的志愿服务活动进行一个社会学、人类学意义上的小型评估,以期从自身学科背景出发总结此次志愿服务的经验和问题。正是这次志愿服务实践和带有专业意识的反思开启了学生们要做专业性志愿服务的意识和意愿。

从当时的制度环境来看,新时代“奉献、友爱、互助、进步”的志愿者精神、“行善立德”的传统文化与社会主义核心价值观融为一体,构成我国志愿服务的制度文化体系。随着2008年“中国志愿服务元年”的开启和非营利组织在中国的迅速成长,国民对志愿服务的认识加深,参与积极性和参与水平提高,中国志愿服务开始呈现出“全民参与”的新特点(谭建光、周宏峰,2009)。正是在这种制度环境和制度文化的感召下,加之大学资源可满足青年自发自愿的结群需要,学生们开展研究型志愿服务实践才成为可能。借助“大学生创新实验”项目,第一代志愿者负责人PT联系到海淀区一所知名的打工子弟小学X校做起了志愿服务。2011年11月2日,志愿团队正式进驻X校,此后这个组织的几代志愿者再没离开过,到今天已服务十年有余。

从组织角度来看,这个志愿者集合在2011年只能称为团队,或者更恰当地说是个“圈子”。与西方社会不同,“圈子现象”是一种本土化的社会组织现象,它依赖先赋性的血缘地缘等关系,并从中获取结群的社会资本(尉建文等,2021)。在获取X校的支持后,第一代志愿者负责人PT召集了台湾之行的4个同伴,又找到同年级的5个同学及1个学姐,组建了11个成员的玉汝志愿团队。受限于大学的环境,大学生只能从他们的生活圈子,即初级社会群体——同学、学长学姐等那里获取社会资本。基于生活圈子中的信任以及对做专业性志愿服务的认同,志愿者们走到一起,形成以圈子为主的组织。

从组织文化来看,“圈子”从某种意义上代替了“组织”,圈子确立的专业性志愿服务的目标是组织层面上的目标,并且是从组织草创期坚守至今的目标。玉汝组织对专业化的理解分为以下两个方面:首先,志愿者需从自身知识结构出



发,以做研究的专业态度来践行服务实践。从服务对象来看,选择流动儿童作为服务对象是寻求与台湾地区同类别对象进行对比研究。从服务策略来看,如何在服务对象社会生活的脉络中获得他们预期的社会化需求并寻求行动解决,需要第一代志愿者从社会学、人类学角度进行解答。这是志愿者在评估台湾地区经验时发现的重大问题,也是大陆地区方兴未艾的志愿活动中还未意识到的重要问题。

其次,专业化需从理论走向应用,即发展一套由理论支撑、可操作可推广的志愿服务方法。第一代志愿者挖掘出带有鲜明学科特色的“主位诉求”志愿服务方法,成为玉汝志愿服务专业性的“制胜法宝”,也是后几代志愿者必须掌握并不断丰富和发展的核心技术与工具。“主位诉求”方法需要志愿者在服务过程中从“主位”和“客位”同时收集与分析不同角度的资料,更有效地挖掘服务对象的需求(富晓星等,2014)。第一代志愿者使用这套方法在X校三、四年级的两个班级做了一学年的志愿活动,开展了一系列帮助流动儿童融入城市社会的活动,取得巨大成功。由此,开展有理论、有方法的专业性志愿服务,既是玉汝志愿团队结群的最初动力,又是其坚守至今的独具特色的组织文化。

从文化互动的角度来看,组织文化和制度文化通过第一代志愿者的结群过程发生和谐互动。首先,第一代志愿者是受到制度文化影响而奉献自己、服务他人的社会主体;其次,玉汝组织尽管从规模上来看仍旧是个圈子,但圈子所拥有的是上升到组织层面的基奠性的文化理念,即志愿服务专业性,契合国家层面推进志愿服务专业化建设的趋向和要求。制度文化的感召和认同帮助志愿者坚定了做理想志愿服务的信念,为组织形成奠定良好基础。

## (二)反对制度文化中的功利化倾向

反对校园环境中与“利他”志愿精神相悖的功利性,是第二代志愿者及后来的志愿者除专业性外所秉持的另一重要的共同理念。2012年夏天,第一代志愿者即将迈入紧张的大四阶段,其探索专业志愿服务方法的使命已经完成,玉汝团队面临解散。第二代志愿者负责人DZ找到笔者深聊“主位诉求”模式,希望能接手玉汝团队。之后,DZ采用和第一代负责人PT同样的组建方式,迅速动员其生活圈子——同学、老乡等,吸纳了更多学科背景的学生加入,组建了第二代志愿者团队,完美衔接上了X校的志愿活动。

从组织角度来看,圈子再次发挥了维系组织生存的重要力量,但第一代、第二代志愿者在组织运作和组织文化上呈现不同特征。“项目制”是第一代志愿

者的组织运作模式,其研究特征大于组织意愿;第二代志愿者想将团队向上发展为组织,包括后续强调其与行政化志愿组织不同的组织特征和组织文化,可见其组织意愿和研究意愿并行发展。随着第三代、第四代以及后续几代志愿者的加入,组织内部又形成了有别于初级社会群体、以代际为单位的“圈子”,组织成员彼此以一代、二代……十代加以区别。组织内的不同代际圈子互相影响,如2012年第二代刚开始接手玉汝就得到第一代志愿者的恳切建议,并随之产生无形压力,这种代际圈子的影响在后续几代的组织发展过程中发挥了非常重要的作用。

我们面试六代的时候刷掉一个人,首先她对志愿没热情,二是想跟指导老师套近乎出国。当时四代和五代讨论后决定,这样的人我们不要……我们区别于校办型组织的志愿者招募。他们不会问你每周有没有时间,也不问你以前参加过什么志愿,有什么看法,你只要报名参加就可以了。(第五代负责人 SS,2018年9月)

从第二代志愿者开始,组织还需应对制度文化中出现的功利化倾向。已有研究表明,过分强调评优、奖励与就业、升学挂钩,会导致志愿者的内在志愿需求下降或产生功利思想,不利于志愿服务的可持续发展(邓国胜等,2015)。在玉汝组织所在的大学校园,如第五代志愿者 SS 所批评的志愿服务功利化的情况屡见不鲜。从第二代开始,玉汝组织就将非功利性的服务理念置于和专业性服务方法同等重要的位置。这种理念的约束体现在不同代际圈子的志愿者招募中,可以看到,对“非功利化”做志愿的要求愈发苛刻:第三代通过问卷和面试筛选出对志愿服务真正有思考的大学生;第五代向面试者提出长期做志愿服务的要求;第九代通过设置服务情境“难题”检验面试者服务心态和策略;第十代还给面试者安排服务活动方案展示且需面试小组集体打分。这些措施强化了组织在非功利性价值理念上的坚持。

综上,做专业性志愿服务、反对功利性服务,成为志愿者自发结群的共同信念,在组织创立之初凝聚人心,推动了玉汝组织的形成。制度文化的价值引导在组织形成阶段扮演了重要角色,并引发了制度—组织—圈子的文化互动:(1)组织依靠校园场域中的初级社会关系获取结群的社会资本,通过圈子信任和对服务理念认同团结在一起形成组织;(2)组织确立的专业化志愿服务目标符合制度环境要求,但玉汝组织同时看到了大学制度环境中的功利化现象,通过倡导

非功利性的组织原则和行动,对制度文化中这一负面倾向做出抵抗和回应。做非功利性、专业性志愿服务的共同信念经过上述互动得以夯实,使组织得以从创立之初就确保其纯粹性,指引组织向前发展。

## 五、扁平化管理与组织发展

从2013年开始,在经历上文提及的两次组织创立后,玉汝组织进入一个平稳发展阶段,建立支撑组织发展的组织架构和规则是这一生命周期阶段需要解决的重要问题。

### (一)不模仿行政化管理的组织结构

组织的合法性是玉汝组织顺畅发展的必要条件,这取决于组织与外部制度环境的文化互动模式。下文将通过和官办志愿组织(如校办型志愿组织)的比较来凸显玉汝独特的组织结构、管理模式和合法性机制。

首先,从管理模式上来看,玉汝组织未采取其他志愿组织普遍采用的科层制管理模式。校办型组织是归口团委系统管理的志愿组织,虽然是学生组织,但行政化色彩较浓,实行的亦是自上而下的垂直型管理。而玉汝组织采用的是志愿者负责人制,即每代选出一个负责人或一个3人组成的核心群体(分别负责活动、宣传和财务)直接对组织进行管理。玉汝组织内部只有负责人或核心群体、其余普通志愿者两极,没有严明的等级结构,呈现一种扁平化的管理状态。

其次,从等级权威上来看,玉汝组织讲求组织成员地位平等,工作中彼此信任,配合默契。校办型组织实行类似党政机关组织中的逐级负责制,这是由位置决定的法理型权威。玉汝组织没有等级之分,以活动为导向群策群力,成员关系相对平等,如有权威也是克里斯玛型的代际权威。这种权威往往和权力无关,而是和对专业方法的掌握以及管理组织的能力和人格魅力相关。第一代的PT和第二代的DZ属于组织中的“英雄人物”,他们以对专业工具的掌控水平和对组织的管理与凝聚能力著称,成为志愿者效仿的榜样,甚至跨越代际获得威望。此后,在第六代和第九代又相继出现强有力的“英雄人物”,他们在玉汝组织的价值观面临挑战(详见后文)、需要某种创造力时,像他们的前辈一样身先士卒,发挥了重要的激励和凝聚作用,维系了组织的存续。

由此可见,玉汝组织与校办型组织分别采用了强弱不同的符合制度环境的

合法性机制,这凸显出玉汝作为“理想类型”的组织意义。从新制度主义的视角来看,校办型组织遵循的是一种“强意义”的合法性机制。所谓强意义,是指组织行为、组织形式均由制度塑造,组织或个人没有自主选择性(周雪光,2003:78)。这类校办型组织嵌入在由大学、地方政府部门和企业组织等组成的实体性组织网络中,由于结构相似,组织之间很容易对话,资源也更容易交换。我们在现实中也的确看到校办型组织与各种政府、社会资源对接,承接各种志愿服务活动,对外部环境的依赖推动着这类组织的发展与延续。玉汝组织并未模仿这种行政化做法,其采用的是“弱意义”上的制度环境认同策略。所谓弱意义,即制度通过激励机制来影响组织选择(周雪光,2003:85)。玉汝组织虽在学院团委系统进行了注册,但对校院资源依赖较少,组织运行成本较低,每年申请小额公益项目就足以负担志愿活动和组织运转的全部开销。相对于校办型组织对于外部资源的依赖,玉汝组织更依赖组织自身。玉汝组织资源有限却有高度自主性,强调发挥成员的想象力和创造力,自主决策组织目标、活动任务、行动策略等所有事务。

从组织—制度的文化互动角度来看,玉汝组织的自主性有力地回应了组织趋同的制度文化。作为一种“理想类型”意义上的组织,玉汝组织非常有限地嵌入在由制度性实体组成的组织网络中,基本不参与这种组织网络中组织实体间的互动,对于组织网络的依赖程度较低。由于不存在对外部资源的依赖,玉汝组织也不模仿同类组织的科层制结构,后者是在现有制度环境中被广为接受的组织形态,代表着“理性化”的制度观念。玉汝不与主流组织趋同的组织行为并不意味着其对现有制度力量和文化持反抗姿态,相反,玉汝组织与制度环境进行的是另一角度的积极文化互动。玉汝遵循的是一种“弱意义”的合法性机制,即受到制度文化对志愿服务规范化和常态化要求的激励,通过独立自主的组织决策和长期高效的常态化活动凝聚人心并推动组织发展。这种不盲从、有自主性的“非理性化”组织管理模式深受当代大学生欢迎和认可,亦是玉汝组织不与制度环境中其他组织发生实体互动,但与制度环境发生文化互动的独特之处。

## (二) 依靠角色伦理实现的行为规范

志愿者之间的平等影响了玉汝的组织结构,这种平等关系也是志愿者最为看重的组织要素。每代成员畅所欲言、戮力同心,这种圈子的融洽关系也上升并作用在组织运行机制中。与校办型组织用于管控的规章制度不同,玉汝的管理缺少规章但高度凝聚,这是出于什么原因呢?

这种规范,我感觉是比较有韧性的一种意识层面的东西。它不像科层制那么结构性,它是在组织内部,以及每一个成员的心里生根,规范可以拿出来协商,每个人都可以发表自己的看法,边界可以不断被拓宽或变窄。(第四代核心志愿者 HS,2018年8月)

玉汝组织制定得更多的是行为规范,这是指导组织运作的实际准则。其行为规范包括以服务对象为中心开展志愿活动,长期志愿服务才有效,遵守志愿者对于服务对象和机构的承诺,等等。正如第四代志愿者 HS 所言,这些规范已经内化于心,成为精神层面的组织原则,并且志愿者可在实践层面进行协商和修正。这种实践依靠志愿者关系实践中的角色伦理来实现,而非科层组织的准则伦理。角色伦理,即依据组织成员所在圈层,通过个体之间同时也是圈子和圈子的互动、圈子和组织的互动来塑造组织生活的精神空间,来规范、激励和约束组织行为。

我们刚进来的时候就是三代领着我们做。三代非常团结,他们是一条心的师兄、师姐。大家都很有想象力创造力,都很有点子,行动力特别强。他们把一些真正的包括社会学、公益的理念贯彻到了活动的设计当中。(第五代普通志愿者 HX,2018年6月)

从不同代际的圈子互动来看,角色伦理确保行为规范的实现和传递,主要表现为有专业经验和人格魅力的前辈志愿者会激励后辈志愿者勇敢向前。从2013年开始,组织活动基本采用二代带三代、三代带四代、四代带五代这样两代人在一起服务的人员组成形式。上一代或上两代志愿者以娴熟经验和丰富技巧给后辈志愿者树立了非常好的榜样,他们的帮带会使初入组织的志愿者顺利度过理解和消化专业方法的适应期,活动起来也更有底气。组织遇到困难和问题时,前辈志愿者也会主动请缨,带领组织渡过难关。不仅如此,已经毕业的前辈志愿者还会返回 X 校的课堂,继续帮助后辈志愿者做活动质量评估,或者以各种方式支持组织每年志愿者招新、组织义卖等活动。这种圈子式的代际援助极大地激励了后辈志愿者做好志愿服务的信心。

这个组织之所以不散,正因它有个非正式关系在里边。核心成员因为同宿舍或是老乡,关系太好了。你这个圈子就在这儿,又都是师兄师姐招进

来的,你都给师兄师姐保证了,所以谁也不好意思先说我不干了。(第四代核心志愿者 TH,2018年6月)

前辈志愿者积累的组织声望虽给后辈志愿者造成了很大的代际压力,但也靠文化资本传递确保了组织延续。首先,前辈志愿者的高标准严要求令志愿者随意退出和搭便车的情况难以存在。如2016年初第四代志愿者把岁末联欢活动“搞砸”,第三代即刻把第四代召集在一起严肃讨论和反思问题;再如2020年第八代核心志愿者 KH 会“抽查”X校两个班的日常服务效果,对效果差、不认真的第九代和第十代志愿者给予严肃批评。其次,几乎所有的志愿者都表示,玉汝组织的金字招牌不能“砸”在自己这代手上。第一代挖掘“主位诉求”服务方法(2011—2012年),第二代建构志愿者和服务对象互动关系的理论(2013—2014年),第三代建立公益传播平台(2014—2015年),第四代和第五代探讨流动儿童教育获得的结构困境(2016—2017年),第六代追踪流动儿童返乡(2017—2019年)……这种每代均有各自活动特色和代际招牌的巨大压力使后辈志愿者也要尽快找到本代志愿活动的清晰定位,并树立本代会做得更有特色的组织信念,增强组织向心力并激励组织向前发展。

三代走(铁轨),带着四代走,开始变成历史。就是仪式性,要有一个符号性的东西,标志志愿活动的开始。然后每年第一次志愿活动都是要铁轨,我们也带着八代走,继续传承下去。(第七代负责人 LH,2019年8月)

KH 姐姐和我们说了好几次,走铁轨是每一代的固定仪式,所以有种特殊的传承感,就是那种“前辈走过的路”的感觉。(第九代负责人 HM,2020年1月)

从圈子—组织的文化互动层面来看,这种代际成员间既有激励又有压力的关系搭建必然包含精神、价值、信念的传承,这也会以一种符号化形式进行呈现,进而上升为组织层面的文化意义的表达。“走铁轨”仪式就是这种意义生产的重要文化事项。“走铁轨”起源于第二代和第三代志愿者去 X 校时意外发现的一段路,志愿者们比较喜欢它的意象化美感,因此在时间充裕的情况下会选择走这条路去 X 校做志愿服务。渐渐地,“走铁轨”从“无心之举”变成了一种仪式。

“走铁轨”这一行为到2014年后逐渐发展成为组织层面的“成人礼”,我们

从中可以看到玉汝组织自身独特价值的情境化生产过程。这种独特价值可视为文化要素,更多关注的是组织成员对共有意义的认同和传承,是一种向内的精神关切,而非用于管控组织的工具。从2020年开始,第九代又发明了“骑自行车”仪式,并将其上升到组织层面,成为组织价值传递的新仪式。这种经验和精神的代际传承可视为“传承性的文化资本”,对维系组织的日常发展十分重要。志愿者可由此不断强化志愿服务的信念并拓展意义生产的空间,带动文化资本再生产。

综上,玉汝组织独特的扁平化结构,不同于同类志愿组织的科层制管理,且支持组织成员间平等交流,形成内化的行为规范,既符合当代大学生自我赋权和自我管理的需求,又发挥了这一生命周期阶段稳定组织发展的重要功能,推动着组织的良性发展。“非行政化”的组织文化在发展阶段主导以下文化互动:(1)圈子所奉行的平等关系上升为组织层面的管理原则,形成扁平化组织结构;(2)玉汝组织不模仿制度环境中通行的科层制管理模式,很少与其他志愿组织发生实体互动,亦很少依赖外部资源,组织以其常态活动和行为规范回应制度环境召唤,最大限度保证组织的自主性;(3)组织规范依靠角色伦理内化在不同代际圈层的志愿者心中,并通过仪式传承增强组织的凝聚力,有效推动组织发展和延续。

## 六、反思性实践与组织危机

2017年,玉汝组织陷入专业性危机。专业性本是玉汝组织的看家本领,但由于不同代际志愿者的理解能力和行动策略不同,引发了圈子和组织之间发生了激烈冲突。组织如何化解危机,已成为这一生命阶段能否可持续发展的关键。

### (一)革新专业性理念

玉汝组织对专业性的探索从组织诞生开始就从未停止过。在组织内部,“专业性”在不同代际的志愿者圈子中有不同界定,导致上升到组织层面的专业性判定出现冲突。每代志愿者均有本代达成共识的对“主位诉求”的理解和实践,而随着代际更替,这些问题又会被重新思考与回答。在对相邻两代志愿者的访谈中,笔者发现了对“专业性”理解和操作上的差异。

我们因为精力或专业知识有限,会时不时迷茫,进入疲软期。就想着设计一个主题,一学期八节课,每节课做不一样的事就行,效果没有预期好。

当志愿者特别动摇,觉得不能给孩子们带来东西时,我就一直说其实陪着孩子们,他们开心就很好。(第五代负责人 SS,2018 年 9 月)

跟五代一起做活动时很纠结,设计的活动没什么质量,就是跟孩子玩。后来经常会问我们到底有什么用,五代负责人一直说陪伴就可以了,导致后面会有“我去了就好了”的心态。“主位诉求”让志愿者写自观笔记和观察笔记,也没有用上,导致每次设计都是凭感觉,我上一次活动感觉孩子们怎样怎样。(第六代核心志愿者 BH,2019 年 7 月)

上述访谈描述的是 2017 年第五代和第六代在一起时的志愿活动场景,不同代际圈子对于专业性理解的偏差由此可见一斑。由于第五代志愿者的创新能力有限,他们只能尽其所能完成“主位诉求”服务模式最基本的流程性要求,服务效果常常无法达到预期。这时候,第五代负责人(也是组织负责人)会开导大家降低对专业性的要求标准,如将志愿服务简化为陪伴,或尝试引入完全不符合玉汝组织专业理念的其他组织的活动设计,这些均弱化了组织层面的“专业性”标准。代际标准的差异会作用在组织层面上,带来组织内部的动荡,以及随之而来的对于理想志愿服务信念的迷茫。首先,第五代界定的“专业性”并不符合第六代做理想的专业性志愿服务的期待。在第六代看来,第五代对于方法论的理解僵化,他们并不知道组织的短板在哪里,也不能对“主位诉求”进行理论补充和代际更新。其次,第五代在活动设计时发挥了代际权威的负面作用。在每周一次的活动设计中,第五代和第六代共 20 余人参与讨论,组织成员要么发散式地七嘴八舌,要么怠惰地一言不发。这种集体讨论效果不佳,最终只能由第五代负责人决定活动方案。最后,第五代的消极和沮丧情绪严重影响了第六代的士气,第六代在面对未来服务时更加迷茫。在以上几点的综合作用下,第六代准备接任组织负责人的 QB 和五代负责人 SS 展开激烈辩论,在不能改变现有僵局的情况下选择出国交换,让自己冷静一段时间思考组织的未来出路。

工作坊会把玉汝一整套的活动流程、它背后蕴含的知识点讲得清清楚楚,能理解到玉汝是有真东西的。以前我们参加活动要写很多笔记很累的,那时不能从专业角度去理解这种做法,工作坊就提供这样一个理解和参透的平台。特别是玉汝还很有历史,我们也是从工作坊才知道。(第七代核心志愿者 WT,2019 年 8 月)



2018年,第六代负责人归来,启动第二代、第三代志愿者办过的工作坊,力图拯救并重振组织。第六代认为组织发展的当务之急是将“主位诉求”工具的真正作用发挥出来,重新思考组织独特的专业性内涵。工作坊的讲师和助教全部由第六代志愿者担任,在指导学员设计志愿服务活动时,助教团将已有方法和工具在新的志愿服务场景中活学活用、融会贯通,加深了对“主位诉求”背后的社会学、人类学认识论的理解,将组织的专业理念进行了有效传播。工作坊是一次高强度的知识接受过程,可以解释为何需要长期志愿服务、如何摆正志愿心态、如何和服务对象进行沟通、如何了解服务对象真正的需求和如何满足自我效能等令志愿者心存疑惑或力不从心的问题。组织的历史、价值观和专业方法也会帮助志愿者燃烧志愿热情,坚定服务信念,并下定决心要将玉汝的组织文化传承下去。2018年的工作坊取得了巨大成功,9月志愿者招新吸引了多个学科背景的大批大学生报名,随后接手组织的第七代志愿者也大受鼓舞、信心倍增,最终平稳地化解了这次组织危机。

从圈子—组织层面来看,关于组织专业性标准的话语权掌握在主责组织发展的那一代志愿者身上。圈子和圈子之间间隔几年就会发生第五代和第六代这样的冲突,这取决于主责那代志愿者对专业性的理解和创新能力、组织凝聚力等因素。这些看似不同代际圈子之间的冲突实则是圈子文化与理想的组织文化之间的博弈。如前者战胜后者,则意味着负面的圈子文化取代组织文化,组织将面临难以为继的局面。如后者战胜前者,组织则会革新专业性内涵,激发组织活力,组织向良性方向发展。

## (二)反思制度文化中的绩效化评估

玉汝组织对专业性的不断阐释和革新建基于对制度文化中的志愿者社会责任乃至公共性的反思之上。令人遗憾的是,目前的制度文化对于这一问题的评价往往采用固定的量化标准。这首先体现为大学这一竞争日益激烈的制度环境中志愿者责任时数化的趋势。参加2018年工作坊的学员发出“是因为有志愿时数自己才要做志愿吗”的疑问,这需要我们回到对制度环境中功利性负面文化的讨论。固定的量化标准还体现在通行于制度环境中的讲求成本—效益分析的绩效化评估中。如工作坊学员中也有“你们这套方法很好,但一次活动投入这么多时间,投入产出比不高”的说法。玉汝组织“主位诉求”的服务模式得以实现的核心在于志愿者的主体性、反思性和能动性,它是一套帮助志愿者挖掘需求、分析问题、设计活动的“方法”和“工具”,而非对所有问题“现成的答案”。因此,对于玉汝组

织来说,专业性是一个动态的、在行动中不断被定义的生成过程,而非其他组织所推崇的一刀切式的服务指导手册,继而以绩效制来考察服务效果的片面评价。

从组织—制度的文化互动层面来看,玉汝组织以实际行动回应了功利化、绩效化的制度文化;他们在坚持专业性的同时,强调志愿者对大学生社会责任的理解,即对于爱心的负责和对于社会的承诺。第六代负责人 QB 认为,“公共性不是那种架得很高的政治含义或是学术话语,应该回到生活本身,给予弱势中的人最基本的关怀”(第六代负责人 QB,2018 年 6 月)。这种既落脚在服务对象日常生活中的关怀,又化约在组织日常生活中的公共性强调更深层次的人文关怀,有助于志愿者实现做志愿服务的真正理想,从而坚定志愿者长期做志愿服务的信念。

综上,玉汝组织在面临危机时通过自身的反思实践开展修复。其反思实践既体现在采用工作坊等革新专业性的实际行动,也通过阐释专业性内涵来反对制度文化中绩效化评估志愿服务的单一标准。这种不断用实际行动破除阻滞的努力帮助组织捍卫了最初的理想和信念,也在组织这一生命周期阶段预示了组织未来的发展方向。“代际互搏”的圈子文化在修复危机阶段扮演了重要角色,推动了以下文化互动:(1)第六代志愿者反对代际权威,用工作坊重振组织声望,将圈子与组织之间的冲突反转为良性互动;(2)组织通过革新专业性内涵批判绩效化的制度文化,在修复第五代对组织负面影响的同时,倡导将制度文化中的公共性化约在组织日常生活中进行思考和实践,为组织长期发展夯实了人文关怀底色。

## 七、结 论

本文讲述的是一群新时代有理想、有知识、有爱心、善反思、很纯粹、能坚守的大学生结群发展志愿组织的故事。本文的研究对象玉汝志愿组织是一类数量很少的理想类型意义上的志愿组织。这类组织不依赖外部资源,运营成本较低,不模仿其他组织开展工作,却能实现社会力量的自我管理、决策和协调;这类组织较少与制度性组织网络中其他实体组织开展互动,而是通过组织内部日常生活完成其与制度环境的文化层面上的互动。少资源、轻管控、重价值是这类组织的鲜明特征。大学生在日常生活中实现自我管理,同时也可参与社会治理,履行社会责任,这是符合当代大学生精神追求的理想组织模式。

本文开创并使用“层级文化互动”分析框架,解析有效支撑这一理想类型意义上的自治组织的存续逻辑。从理论意义上来看,“层级文化互动”分析框架是

以组织为落脚点,基于人与人的互动,从文化视角分析组织动态发展的尝试,是对社会网络学派“嵌入性”和文化社会学“日常生活文化交互”视角的综合与发展。“层级文化互动”的要义是认识到组织中的个人同时嵌入在不同层级的社会网络或人与人的集合中,而这些不同层级的文化又会借由人与人的互动发生碰撞。这一框架将组织内的个人所处的微观、中观和宏观三个社会层次结合起来,既在一定程度上解决了微观社会学研究难以抽象出一般性的问题,又避免了宏观社会学因过度抽象而牺牲案例特殊性的问题。将这一框架应用到本文的研究对象,即基于玉汝组织内人与人之间的互动,以组织为核心和分析的最终出口,以圈子、组织、制度环境之间的交互代表微观、中观、宏观三个层面的文化互动;通过不同层级文化的冲突和融合,分析组织发展和延续的机制(见表1)。

表1 “层级文化互动”研究发现

阶段	组织维系	具体要素	层级文化互动		行动机制	组织状态
			制度⇌组织	组织⇌圈子		
形成期	共同信念	专业化 非功利化	社会主义核心价值观念引领组织,专业性理念符合制度要求	初级社会关系支撑组织,组织约束圈子	组织依靠圈子团结,确立符合制度要求的服务信念	自发
发展期	扁平管理	规范化 非行政化	制度激励组织自主发展,组织不趋同科层制	圈子平等关系形成组织结构,组织规范内化并传承	圈子平等关系提升至扁平化组织结构,组织不模仿制度环境中的行政管理模式,依靠行为规范推动发展	自觉
修复期	反思实践	革新化 非绩效化	组织提升专业性,反思绩效评估的制度文化	圈子和组织发生冲突,组织反对负面代际权威,革新专业性	组织反对负面的圈子权威,通过反思专业性内涵呼应制度文化,重建凝聚力	自省

通过层级文化互动与组织化过程的交互分析,本文构建出玉汝组织独特的生命历程发展规律:(1)组织初创期需要共同信念凝聚人心,制度环境的支撑和制度文化的引领驱动有服务理想的个体自发结群,做专业性、非功利性服务的共同信念将志愿者紧密团结在一起。(2)组织进入发展期需要成员认可的架构和规则推动组织平稳运行,“非行政化”组织文化主导的“扁平化管理”实现了志愿

者自我赋权和自主管理组织的需求,不同于科层制的行为规范依靠自觉管理内化于心。(3)组织发展到一定阶段后,尤其遇到生死存亡的重大危机时,需要通过反思性实践思考组织持续发展的路径。“代际互搏”的圈子文化掀起了组织专业性大讨论,不同圈层的博弈促进组织不断自省其安身立命的专业性内涵,通过革新的实际行动在冲突—平衡中谋求组织的可持续发展。

由此,“共同信念”“非行政化”“代际互搏”建构出玉汝组织与众不同的“非理性”组织文化,“共同信念”基础推动了“非行政化”的管理模式,“代际互搏”亦能在“非行政化”中实现并反过来夯实“共同信念”。这种“非理性”组织文化强调组织独有价值的情境化生产过程和对人的精神关切,回答了“理想类型”意义上的组织如何在制度环境中自治和存续这一研究问题,亦对理性化的组织社会学研究做出如下理论回应。

组织依靠精神、价值层面的“非理性”机制驱动亦可保证自身的长期存续,这在某种程度上打破组织依靠结构生存的理性神话;

组织不依赖资源、不模仿同类,通过文化互动而不仅仅是实体互动亦可适应制度环境,可打开组织与环境这一经典议题的想象空间;

被视为组织技术环境的专业化过程需要依靠行动者发挥主体性、反思性和能动性来发掘和创新,这里依靠的是强调生成过程的方法论,而不是制度化的单纯提高效率的成熟技能。

玉汝组织规模虽小,但已存续十年,且还在良性发展中,由此可见其组织文化在应对挑战上的韧性。历经诸多行动和事件检验,玉汝组织生命史本身作为一个整体具有重要的方法论意义。这一可持续发展的社会自治案例可有效解释社会内生动力如何被激活并运转,为发现民众智慧、整合民间力量、实现共建共治共享的社会治理格局提供了路径参考。

#### 参考文献:

- 邓国胜,2002,《中国志愿服务发展的模式》,《社会科学研究》第2期。
- 邓国胜、辛华、翟雁,2015,《中国青年志愿者的参与动机与动力机制研究》,《青年探索》第5期。
- 迪尔,特伦斯·艾伦·肯尼迪,2015,《企业文化:企业生活中的礼仪与仪式》,李原、孙健敏译,北京:中国人民大学出版社。
- 丁元竹、江汛清,2020,《志愿机制形成的社会机理》,《中国志愿服务研究》第1期。
- 富晓星、刘上、陈玉佩,2014,《“主位诉求”的志愿服务模式探究——以流动儿童为例》,《社会学研究》第4期。
- 姜佩瑶、张祖平,2020,《资源依赖视域下民间志愿组织自主性探究》,《中国志愿服务研究》第1期。
- 刘建强、陈永杰,2015,《论中国社会自主治理的内在困境——基于埃莉诺·奥斯特罗姆的自主治理框

- 架》,《上海管理科学》第1期。
- 罗婧、王天夫,2012,《何以肩负使命:志愿行为的持续性研究》,《社会学研究》第5期。
- 斯科特, W·理查德·杰拉尔德·戴维斯,2011,《组织理论:理性、自然与开放系统的视角》,高俊山译,北京:中国人民大学出版社。
- 孙莉莉,2010,《政治结构与社会基础:中国草根志愿组织研究进展》,《求实》第5期。
- 孙立平,2000,《“过程—事件分析”与当代中国国家—农民关系的实践形态》,《清华社会学评论》特辑,厦门:鹭江出版社。
- 谭建光、周宏峰,2009,《中国志愿者:从青年到全民——改革开放30年志愿服务发展分析》,《中国青年研究》第1期。
- 尉建文、陆凝峰、韩杨,2021,《差序格局、圈子现象与社群社会资本》,《社会学研究》第4期。
- 吴鲁平,2007,《志愿者的参与动机:类型、结构——对24名青年志愿者的访谈分析》,《青年研究》第5期。
- 张翼,2015,《社会整合的核心在于回归社会》,《社会科学报》2月26日。
- 张强、齐从鹏,2020,《价值—服务—治理:中国特色志愿服务知识生产的三元共塑机制——基于1998—2018年志愿服务学术文献的计量分析》,《中国志愿服务研究》第1期。
- 周雪光,2003,《组织社会学十讲》,北京:社会科学文献出版社。
- Eliasoph, Nina 2013, *Making Volunteers: Civic Life after Welfares End*. Princeton: Princeton University Press.
- Eliasoph, Nina & Paul Lichterman 2003, “Culture in Interaction.” *American Journal of Sociology* 108(4).
- Goffman, Erving 1974, *Frame Analysis: An Essay on the Organization of Experience*. Cambridge: Harvard University Press.
- Gouldner, Alvin 1954, *Patterns of Industrial Bureaucracy*. New York: Free Press.
- Granovetter, Mark 2017, *Society and Economy*. Cambridge: Harvard University Press.
- Lee, Caroline W., Michael McQuarrie & Edward T. Walker (eds.) 2015, *Democratizing Inequalities: Dilemmas of the New Public Participation*. New York: NYU Press.
- Lichterman, Paul 1996, *The Search for Political Community: American Activists Reinventing Commitment*. London: Cambridge University Press.
- Lichterman, Paul & Nina Eliasoph 2014, “Civic Action.” *American Journal of Sociology* 120(3).
- Sanyal, Paromita 2014, *Credit to Capabilities: A Sociological Study of Microcredit Groups in India*. London: Cambridge University Press.
- Scott, William Richard 2003, *Organizations: Rational, Natural, and Open Systems*. Englewood Cliffs: Prentice-Hall.
- Thoits, Peggy A. & Lyndi N. Hewitt 2001, “Volunteer Work and Well-being.” *Journal of Health and Social Behavior* 42(2).
- Wilson, John 2000, “Volunteering.” *Annual Review of Sociology* 26(1).

作者单位:中国人民大学社会学理论与方法研究中心(富晓星)  
美国南加州大学社会学系(刘上)

责任编辑:黄燕华