

# 单位：制度化组织的内部机制

李 猛 周飞舟 李 康 北京大学社会学系\*

## 一 导言

自从有关社会主义的理论出现后，特别是社会主义社会诞生以后，有关社会主义社会现实或可能的制度、组织和社会结构的争论就从未停止过。社会学、经济学和政治学都产生了大量分析社会主义社会的理论。随着时间的推移，社会主义社会自身的发展和理论中意识形态因素的逐渐淡化，人们开始摆脱早期的某些狭隘和偏颇的认识，得以深入地了解在社会主义社会中生活的人们行为以及这个社会的基本结构。

无论是经济学还是社会学和政治学，西方最早对中国这样的社会主义社会的研究都是基于一种极权主义的理论取向。这种极权主义的理论取向往往用带有强烈意识形态色彩的语言对社会主义社会“理想状况”的讨论或批评来取代对社会主义社会制度“实际”运作机制的分析。1920年代开始的有关社会主义经济制度可行性的大

---

\* 孙立平、王汉生和杨善华老师曾经阅读了本文的初稿，并提出了许多宝贵的意见，尽管我们并未接受他们的全部看法，但他们的意见对本文的改进仍有巨大的帮助。此外本文的一些观点和所借助的材料曾在1074小组和孙立平老师的“中国当代社会结构”的课上讨论过，特别感谢应星、王俊敏和谢佳华同学。《中国社会科学季刊》的邓正来先生和两位匿名评审人也对本文提出了很好的建议。没有上面这些人的帮助，本篇文章将会逊色不少，不过本文全部观点均由作者本人负责。



辩论就是一个明显的例子。辩论双方关心的是一个理想的社会主义社会模式能否在“现实”中实现，而并不关心现实中早已存在的社会主义社会是以何种方式运行的。因此这种理论往往片面强调国家权力的无所不在和无所不能。具有讽刺意味的是，这种理论取向和他们所批评的社会制度一样，很少关注社会成员的实际行动。

继极权主义的理论取向之后，在研究社会主义社会的社会理论中出现了一些强调社会主义社会与资本主义社会“趋同性”的理论。在政治学和社会学中，多元主义（Pluralism）倾向的理论认为在社会主义社会存在着与资本主义社会一样的各种利益群体，这些以群体身份认同和利益认同为基础的利益群体，即使自身没有正式的组织形式，也会像资本主义社会的压力群体一样对政府行为产生各种或大或小的影响。<sup>①</sup> 经济学，特别是比较经济学，尽管承认两种经济体制的宏观制度框架存在明显的差别，但出人意料地把两种经济体制下的经济组织看做基本相同的。差别只是在资本主义市场制度下是无数企业淹没在市场的汪洋大海中，而社会主义的中央计划体制则是一个巨大的“单一厂商”（Monofirm）。<sup>②</sup> 实际上，这种“趋同”的观念可以追溯至经典社会学大师韦伯的理论，特别是他

① 沃尔德称这种理论范式为有关共产主义的“群体论”的形象（Walder, *Communist Neotraditionalism: Work and Authority in Chinese Industry*. Berkeley: University California Press, 1986）。值得注意的是这一范式与倪和斯达克（Nee & Stark, *Remaking the Economic Institutions of Socialism: China and Eastern Europe*, Stanford, CA: Stanford University Press, 1989. “Introduction”）概括的“现代化”范式基本同期。因此如果说极权理论的范式过于强调两种类型的社会在宏观制度框架上的差异的话，那么多元主义的理论（不论是群体论还是现代化理论）都倾向于强调两种社会在运作机制上的一致或趋同。这种多元主义倾向的理论与政治学中分析国家与社会关系中强调利益群体的竞争对政治过程的影响的“多元主义”范式是有关联的。参看 Alford, Robert, “Paradigm of Relations Between State and Society”, *The State (Critical Concepts)*, John A. Hall ed. London: Routledge & Kegan Paul, 1994 (1975)。

② 例如雷诺兹《微观经济学分析和政策》，马宾译，商务印书馆，1982，第23页。<sup>2</sup>

的“科层制在社会主义社会仍将存在，并有可能比资本主义社会占有更强的支配地位”的观点。<sup>①</sup> 1920~1930年代的社会主义经济大辩论中兰格的观点就已经包含这种趋同论的思想，在“计划模拟市场”的模式中，一个基本的假设就是计划经济下的企业可以像市场经济中的厂商一样行事，唯一的差别只是企业所面对的价格信号和数量信号不是来自市场，而是来自中央计划部门。值得注意的是，当时争论的双方都认为社会主义经济和社会制度的核心问题是能否找到一个与市场机制同样或者更为有效地保证最优生产的机制，而很少考虑这些经济决策的实际执行问题。<sup>②</sup>

上面两种理论的缺陷是明显的。首先，在方法论上，两种理论都既囿于经典时代的政治经济学和社会学对自由资本主义的经济组织形式和市民社会的社会形态的论述框架，又局限于当时激烈的意识形态之争，不能深入地分析社会主义社会复杂的运行机制。其次，这两种理论往往把所有的社会主义社会都看做基本相同的社会，很少考虑不同社会主义社会之间由于历史传统、革命道路和在世界体系中的不同地位所带来的广泛的差异。结果，社会主义社会的许多现实都是两种理论难以解释和说明的。就中国社会而言，极权理论不能说明在社会基层意识形态取向与政治经济权力的相互作用方式，也难以解释在中国社会中广泛存在的社会关系网络何以在社会生活中扮演如此重要的角色；<sup>③</sup> 而多元主义的理论则不能准确指出在中国社会中人们互动和谋求个人利益的满足所采取的真正方式和渠道，也难以说明为什么社会主义社会的企业的行为和资本主

① Weber, M., *Economic and Society*, Berkeley: University of California Press, 1978.

② 布鲁斯：《社会主义经济的运行问题》，周亮勋、容敬本、林青松译，中国社会科学出版社，1984。

③ Whyte, M. and Parish, *Urban Life in Contemporary China*, University of Chicago Press, 1984.



义社会主义市场经济中的厂商行为之间所存在的巨大差别。

1970年代末、1980年代初，在经济学和社会学对社会主义社会的研究中，开始陆续出现了一些理论上的突破。科尔内于1980年出版的《短缺经济学》<sup>①</sup>在这方面无疑具有相当重要的地位。在这本书中，他分析了社会主义计划经济中资源约束型体制下各种生产组织的等级关系与行为方式，特别是他对短缺经济中短缺再生产以及软预算约束、父爱主义的形成所作的论述都包含对社会主义社会体制中企业乃至更为一般性的社会组织的行为的深刻洞察。在《短缺经济学》出版三年后的一篇演讲中，<sup>②</sup>他进一步探讨了社会主义独特的协调机制与官僚主义的顽固性问题，从而拓展了他对社会主义社会的生产组织的分析。但科尔内的理论也存在一些问题，科伦<sup>③</sup>认为，科尔内在分析企业与上级的资源关系时，尽管注意到等级制是企业财政手段的供给者，但忽视了社会主义等级制在传送物质商品并配给实物资源中的重要作用，而后者对确定社会主义企业的各种内部行为方式是至关重要的。在科尔内的模型中，企业仍是自我调控的“黑箱”，其中的组织结构，特别是企业成员的行动结构仍是不清楚的。科伦对科尔内的这些批评无疑对研究中国单位有重要的启示。

事实上，尽管亚当·斯密、马克思、韦伯、熊彼特等政治经济学和社会学经典大师都十分重视对经济（和社会）组织及其结构关系的研究，但边际革命后逐渐形成的新古典主流经济学则一直将生产组织置于分析的焦点之外。正如祖克所指出的：“直到最近，经

① 科尔纳：《短缺经济学》，张晓光等译，经济科学出版社，1986。

② 科尔内：《增长，短缺与效率：社会主义经济的一个宏观动态模型》，崔之元、钱铭今译，四川人民出版社，1986。

③ Keren, M., "Optional Tautness and Economics of Incentives in Bureaucracies", *Comparative Economic Studies*, 1993; no. 1.





济学和政治学大部分著作一直将组织仅看做反映相互关联的个体选择的聚集的一个‘黑箱’。”<sup>①</sup> 科尔内在这方面的问题实际上反映的正是他依旧使用的一些主流经济学的假设和工具的缺陷。

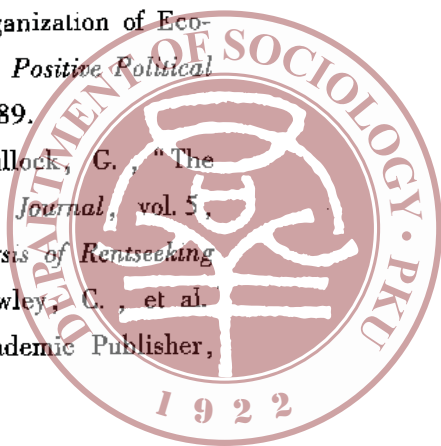
在这一时期，对社会主义社会的经济体制分析的深入也受到西方经济学的“新制度主义革命”的影响。新制度主义经济学多少改变了西方经济学对制度和组织及其相互作用以及它们与经济绩效关系的忽视。<sup>②</sup> 新制度主义经济学家的分析涉及了在特定制度下生产组织中各种权力结构与人们的行为方式之间的关系，以及这种关系对生产组织的效率的影响。在这方面，特别是一些新制度主义的经济学家结合公共选择学派、利益群体理论，探讨了经济组织中广泛存在的影响成本和讨价还价成本<sup>③</sup>、特权成本或寻租<sup>④</sup>等现象，这些分析实际上对于理解社会主义社会中基本社会组织的内部运行机

① Zucker, L., "Institutional Theories of Organization", *Annual Review of Sociology*, 1987, 13; 并参看 Hart ("Incomplete Contracts and the Theory of the Firm", In Williamson ed. *The Logic of Economic Organizations*, 1991) 类似的说法。

② Eggertsson, T., *Institution and Economic Behavior*, Cambridge: Cambridge University Press, 1990; 并参看 North, D., *Institution, Institutional Change, Economic Performance*, Cambridge, 1990。在主流经济学之外，美国制度主义者和奥地利学派仍保留着传统政治经济学对生产组织及其内部结构的关注。尤其美国制度主义者始终把经济组织和控制，特别是其中的权力结构看做经济理论不可或缺的部分 (Samules, W., "Introduction" to *Institutional Economics*, 1988, vol. 1. Edward Elgar)。但制度主义经济学主要关心的仍是资本主义社会的制度和组织问题，而且由于制度主义“描述多于理论” (科斯：《企业、市场与法律》，盛洪等译，上海三联书店，1990)，因此制度主义并未对中央计划经济体制下的生产组织研究产生很大的影响。

③ Milgrom & Roberts, "Bargaining Costs, Influence Costs and the Organization of Economic Activity", in Alt, Janes & Shepsle, A., eds. *Perspective on Positive Political Economy*. Cambridge: Cambridge University Press, 1990, pp. 57 - 89.

④ Tollison, R., "Rent-seeking: A Survey." *Kyklos*, 1982, v. 35; Tullock, G., "The Welfare Costs of Tariffs, Monopolies and Theft." *Western Economic Journal*, vol. 5, 1967; Colander, D., ed. *Neoclassical Political Economy: the Analysis of Rentseeking and DUP Activities*. Cambridge, Mass: Ballinger Press, 1984; Rowley, C., et al. eds. *The Political Economy of Rentseeking*, Dordrecht: Kluwer Academic Publisher, 1988.



制都具有十分重要的启发意义。但以新制度主义为基础的比较经济学还只是处于起步阶段。

这种比较经济学和新制度主义一样，从不同制度对组织结构产生的影响方面探讨社会主义体制以及改革中的社会主义体制的各种组织结构问题。<sup>①</sup> 这些理论的特点如下。

(1) 强调分析制度结构、组织结构和组织中的行动者（主要是经营管理者）的行为之间的相互作用关系，而不再像传统比较经济学那样将组织结构及其与制度的关系看做既定的外生变量。

(2) 新理论通过分析在社会主义国家改革中有关利益各方的反应，强调社会主义体制中行动者行为的理性选择特征，从而避免了传统理论由于过于强调经济决策过程，而忽视中央计划经济体制下经济执行过程中的理性行动者为了维护自身利益所采取的行动策略，以及这些行动策略反过来对整个经济社会体制和组织产生的影响。

尽管近年来经济学对社会主义社会的生产组织的分析有了长足的进步，但从研究中国的单位这一角度来看尚有几个重要的问题未能解决。

(1) 囿于经济学的传统学科视野，尽管经济学家指出在组织中存在大量与组织的技术性目标不一致的行为（如影响活动、讨价还价活动），但并未指出这些非生产性活动实际的行动方式与活动渠道。

(2) 尽管部分新制度主义经济学家已经开始注意到意识形态对人们行为的影响，<sup>②</sup> 传统的制度主义者也一直强调道德在经济中的作用，但在这些经济学理论中，意识形态、道德这些概念仍只是亚

① Pejovich, S., *The Economic of Property Right: Towards A Theory of Comparative System*, Kluwer Academic Publisher, 1990; Schenk, K., *New Institutional Dimensions of Economics*, Springer Verlag, 1988.

② 诺思：《经济史上的结构和变革》，厉以平译，商务印书馆，1992。



历山大所说的“剩余范畴”<sup>①</sup>，处于整个理论体系的从属地位，用来解释效用最大化、利润最大化、制度、组织、效率这些核心概念不能解释的现象，而且它们往往仅把意识形态和道德的作用简单地理解为促进了集体协作或增加了人际信任（即解决“囚犯困境”的博弈问题），忽视了在道德或意识形态与人们的行动策略之间存在着复杂的关系。

（3）在传统的比较经济学中，甚至在新制度主义的比较经济学中，用来比较的两极，一个是欧美资本主义市场制度、自由企业，另一个是苏维埃体制，自上而下的强有力的权威制度；<sup>②</sup> 而几乎完全忽视在中国由于严重的短缺经济形成的广泛的单位资源配给体制、由于人口压力和意识形态形成的刚性就业体制及历史上参与性动员<sup>③</sup>与政治运动周期诸种因素共同作用所产生的独特生产组织结构。

考虑上面这些尚未解决的问题，近来兴起的对单位结构的研究实际上正力图填补比较经济学（以及更一般的企业理论）的一个空白，从而使我们得以真正了解社会主义社会的社会结构。

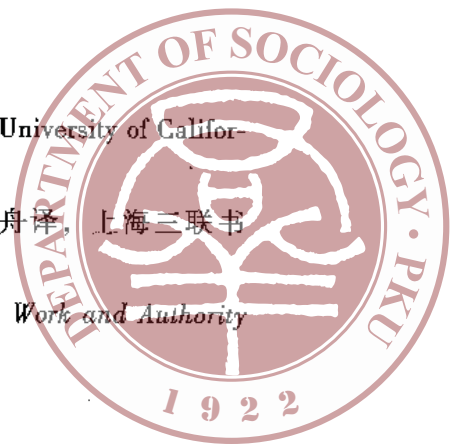
以单位作为分析中国社会的基本单元，开始于沃尔德发表于1986年的《共产主义的新传统主义：中国企业中的工作与权威》。它代表了中国研究中某种范式的转移——分析的焦点从重要历史人物与历史事件过渡到实际社会的微观运行过程，从政党和意识形态到有理性选择能力的个人。<sup>④</sup> 沃尔德在此书中集中分析了共产主义

① Alexander, J., *Theoretical Logic in Sociology*, vol: 1, Berkeley: University of California Press, 1982.

② 林德布洛姆：《政治与市场：世界的政治—经济制度》，王逸舟译，上海三联书店，1992。

③ Thomas Bemsein, 转引自 Walder, *Communist Neotraditionalism: Work and Authority in Chinese Industry*。

④ 黄宗智：《华北的小农经济与社会变迁》，中华书局，1986。



社会独特的制度结构，即包含了组织化政治控制手段的单位。<sup>①</sup>他认为单位是一个由高度制度化的“庇护者—受庇护者”的庇护关系所构成的基本社会单元，在这里群众对党和意识形态的忠诚与党的基层干部及其庇护对象的个人忠诚关系交织在一起。分析突出了短缺经济背景下在实物、收入和职业机会分配上的组织化的有原则的特殊主义，它与党所力图维持的、发挥“整合作用”的庇护关系网一起形成了一种独立于党的绝对控制的工具性个人关系，从而确定了一种“具有中国特色”的单位亚文化。

但沃尔德的分析也存在一些十分严重的问题，包括以下几方面。

首先，沃尔德分析的庇护关系集中于“领导”与“积极分子”之间的庇护关系，并且十分强调“积极分子”与普通群众之间的矛盾（这不能不说与沃尔德的研究资料大部分来自“文化大革命”期间对到香港地区的偷渡者的访谈有关），但沃尔德似乎并未考虑普通群众的利益表达方式。与沃尔德一书同年出版的汤森和沃马克的《中国政治》则分析了普通群众的利益是如何通过非组织的方式，特别是各种与“领导”的“关系”渠道得以表达的。<sup>②</sup>杨美惠也注意到中国的再分配经济与赠礼经济（Gift Economy）、“关系”之间存在着明显的关联，并指出特别是“文化大革命”的最后两三年，普通人所说的“关系”在中国得以大量发展。<sup>③</sup>事实上，早在怀特和帕瑞斯的研究中就已经发现由于短缺现象在全社会的普遍存在，与人们日常生活密切相关的许多问题的解决都必须依靠各种关

① 沃尔德本人并未使用“单位”这一概念。另外沃尔德所说的“共产主义”就是本文所说的“社会主义”。

② 汤森、沃马克：《中国政治》，顾速、董方译，江苏人民出版社，1994。

③ Yang Meihui, “The Gift Economy and State Power in China” in *Society For Comparative Study of Society and History*, vol. 31, 1989, no. 1. pp. 25-54.





系网络，这些关系网络往往比沃尔德论述的庇护关系，在范围和含义上，都广泛得多。<sup>①</sup>

其次，沃尔德的理论似乎完全以“领导”为分析的出发点，并假定“领导”是一个意见一致的行动整体，把“领导”之间的分歧和“派系”问题看做一种单位的特殊现象，忽视普通群众的利益和行动对“领导”的限制，这些都表明他的理论仍带有他所反对的极权主义理论范式的残余影响。<sup>②</sup>

因此，尽管沃尔德开创的单位研究<sup>③</sup>已经展现了相当丰富的理论潜力，<sup>④</sup>但目前的单位研究也暴露出一些问题。首先，“单位”这一概念的定义和所适用的范围尚待澄清，尽管这些研究都对单位进行了某种界定，但这些定义很大程度上是描述性的，而非理论性的定义；其次，许多研究未能仔细区别“单位”、“单位制”、“单

① Whyte, M. and Parish, *Urban Life in Contemporary China*, University of Chicago Press, 1984.

② 有关沃尔德理论的批评和讨论，参看 Womack, B., “Transfigured Community: Neotraditionalism and Work Unit Socialism in China”, *China Quarterly*, 1991. pp. 126, 313-32; Chirot, D., “Review of Walder”, *Journal of Asian Studies*, v. 47, 1988; Davis, D., “Patrons and Clients in Chinese Industry”, *Modern China*, v. 10, 1988; Gold, T., “Review of Walder”, *Journal of Asian Studies*, v. 47, 1988: N1; White, G., “Review of Walder”, *American Journal of Sociology*, 1989, 1 和 Blecher, M., “Review of Walder”, *Pacific Affairs*, vol. 60, 1987.

③ 李培林等：《转型中的中国企业：国有企业组织创新论》，山东人民出版社，1992；李汉林：《中国单位现象与城市社区的整合机制》，《社会学研究》1993年第3期；路风：《单位：一种特殊的社会组织形式》，《中国社会科学》1989年第1期；路风：《中国单位体制的起源和形成》，《中国社会科学季刊》总第5期，1993；李南雄：《法团主义与中国经济改革》，《二十一世纪》1991年第10期；谭深：《城市单位保障的形成及特点》，《社会学研究》1991年第5期；吴晓刚：《从人身依附到利益依赖》，北京大学社会学系硕士论文，打印稿，1994。

④ 这些研究也在一定程度上弥补了沃尔德理论的一些缺陷。例如路风的研究（及汤森和沃马克的《中国政治》）就弥补了沃尔德研究中对历史背景的忽视。沃尔德过于强调共产主义“新传统主义”的非传统性，关于这一点参看沃马克的批评（Womack, “Transfigured Community: Neotraditionalism and Work Unit Socialism in China”）。



位现象”这些不同概念所指涉的内容；最后，现有的研究过于强调单位的社会整合性质，强调单位与其制度背景的关系，但对单位的内部机制和单位体制的各种制度安排的意外后果分析不够。

因此，单位研究要想取得深入的进展，必须尝试解决以下问题。

(1) 究竟什么是“单位”？它与其他的组织有什么差异？

(2) 单位具有哪些独特的机制（这些机制是否与沃尔德的论述相吻合），而导致单位产生这些机制的原因又是什么？

(3) 单位独特的内部机制对单位成员的行为方式有什么影响？而单位成员相应的行为方式反过来又怎样改变了单位的特征？

如果我们把单位看做一种广义的生产（私人商品、劳务或公共物品）组织，那么单位研究对这些问题的回答就与经济学（特别是比较经济学）、社会学和政治学的组织研究的理论都有着密切的关系。在这方面，新古典经济学、组织研究的大部分理论和社会主义社会研究的“多元主义”范式一样强调单位的技术性质，强调它和资本主义社会的企业一样，是具有特定目标、任务与各种约束的一种组织；而沃尔德及其追随者、新制度主义学派、某些研究比较经济政治体制的学者<sup>①</sup>则强调单位作为控制和整合的权威制度的一部分所发挥的作用。但无论是技术取向的理论还是权威取向的分析，似乎都具有某种目的论和功能论的倾向，都将设计制度和组织的意图和这些制度、组织实际所产生的效果混为一谈，而且在分析中也似乎过于片面强调“领导”、组织管理者这些“精英”的活动，而忽视了普通行动者如何在单位这一特殊的组织的各种约束条件下有策略地行动<sup>②</sup>，从而产生制度和组织中独特的行动结构，

① 林德布洛姆：《政治与市场：世界的政治—经济制度》，王逸舟译，上海三联书店，1992。

② Bourdieu, *The Logic of Practice*, Cambridge, UK: Polity Press, 1990.



并反过来对制度和组织的各种权力关系和制度安排产生巨大的影响。也就是说，我们必须更加充分全面地分析单位这个“局部舞台”中的“控制辩证法”（Dialectic of Control），以及这种“控制辩证法”所带来的“意外后果”（Unintended Consequence）<sup>①</sup>对整个社会的社会结构的影响，这正是本文力图通过对单位的研究分析所要解决的一个社会科学的基本问题。

本文的第二部分将从制度与组织的关系的角度着手探讨单位的基本特征，并在此基础上给单位下一个明确的理论定义；本文的第三部分和第四部分将分析单位中的基本关系结构和成员的行动策略。最后一部分将对本文得出的一些基本结论及尚未解决的问题做一简单的讨论。

## 二 作为制度化组织的单位

在传统的主流组织理论和新古典经济学中，组织的目标及其技术性质往往被看做组织的“本质”，而组织内形成的任何与技术性目标不一致的现象都是从属的，是理想型（Ideal Type）的变异现象。<sup>②</sup>这一观念即使组织研究中强调组织社会因素的学者也是承认的，<sup>③</sup>但这一观念不仅隐含了结构决定论的倾向，而且在经验研究中也面临现实的挑战。沃尔德对中国单位的研究，重要意义恰恰在于表明了一个组织内部最重要的关系结构与行动模式不是来自组织

① Giddens, *Central Problems in Social Theory*, Berkeley: University of California Press, 1979; *The Constitution of Society*, Cambridge, UK: Polity Press, 1984.

② Weber, M., *Economic and Society*. Berkeley: University of California Press, 1978.

③ Selznick, P., *Foundations of the Theory of Organization*, *American Sociological Review*, 1948, 13, pp. 25 - 35. 与强调目标和技术性质的主流不同，强调组织社会性的组织学者大都重视组织中诸如目标的不一致性、利益冲突、非正式群体以及权力的作用等因素，我们的研究从这一派学者的理论中汲取了许多灵感。



明文规定的技术性目标，而是与组织产生的制度环境密切相关。尽管沃尔德没有明确地从这样的角度界定单位（这是我们所要做的），但他已经为一个新的研究途径开辟了道路。

### 1. 单位的定义

与传统理论不同，我们基本接受组织研究的新制度主义观点。<sup>①</sup>任何组织都具有两个方面的性质，即依据效率原则的技术性质和适应一定制度框架的制度安排原则的仪式性质。因此所有组织根据其技术性和仪式性的强弱构成了一个连续统（参见图 1）。

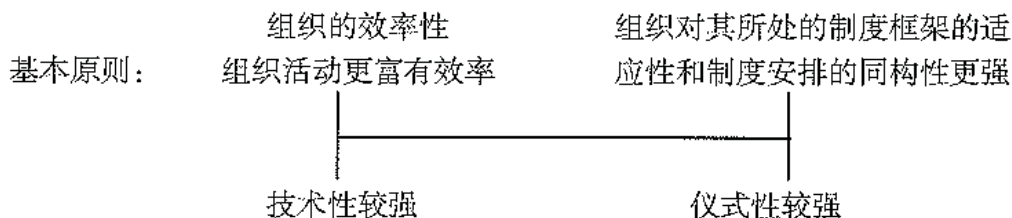


图 1 组织连续统

在这一连续统中靠近左边一端是那些技术性较强的组织，其生存能力主要取决于组织完成技术性目标的效率，如市场制度下的营利性企业（尤其是开放性股份公司）。而靠近右边一端则是那些技术性较差的组织，更强调与其制度环境之间的依存关系，组织活动具有典型的仪式性，其生存能力往往与组织的效率无关，而更多取决于组织与制度安排的同构性和制度框架本身的生存能力。前一类组织是传统新古典经济学和社会学组织理论预设的组织形象，而后一类组织实际上包含的范围更加广泛，既包括市场经济体制下的非营利性企业，也包括计划经济体制下的许多组织形式。如果采用理想型的方式，我们可以把纯粹根据效率原则的组织称为“技术性组织”（最典型的是经济学意义中的“厂商”），而将后一类组织称为

<sup>①</sup> Powell, W., and DiMaggio eds, *The New Institutionalism in Organizational Analysis*, Chicago: University of Chicago Press, 1991.



“制度化组织”<sup>①</sup>。当然，任何组织都既具有技术性特征，也具有制度化特征。但在技术性特征较强的组织中，组织成员的主导性行动方式是受技术性原则支配的（如效率原则）；而在制度化组织中，组织成员的主导性行动方式却是受仪式性原则影响产生的，其内部活动具有典型的仪式性特征。

根据上面的分析，我们将单位定义为再分配<sup>②</sup>体制下的制度化组织。从这个定义可以看出，城市内居于再分配体制中心的技术性最差的事业单位、行政单位是最典型的“单位”。由于科尔内<sup>③</sup>论述过的软执行、软预算约束、父爱主义等现象的存在以及许多下面还要详细论述的原因，中国的企业单位也具有典型的单位性质。农村基层组织由于处于再分配体制的边缘，并且制度化、组织化程度都较差，只是具有某种“单位”特征，不是单位。改革后形成的许多私营企业、合资企业既不在再分配体制之内，也不是制度化组织，因此不属于“单位”。

与其他社会主义国家相比，尤其与苏东国家相比，中国再分配体制的影响程度、组织的仪式性和制度化程度都明显更高。因此相对而言，尽管苏东国家的组织也具有某些单位特征，但尚不能完全称为单位。这一点在下面的论述中会更加清楚。

## 2. 单位制度化的基础

一个组织的制度化程度取决于该组织对它的制度环境的依赖程

① 这里所用的“制度化”概念来自组织理论的新制度主义者，主要指组织与制度环境中的结构原则（Giddens, A., *Central Problems in Social Theory*）之间的适应性和同构性，甚至在某些情况下，组织本身构成了制度框架的结构原则的基础。这里的“制度化”与通常所说的某一社会现象“制度化”的含义（指发展形成一种制度）不同。

② 我们使用的“再分配”（Redistribution）概念来自于波兰尼（1957/1989），他强调指出，这种经济组织形式与更广泛的社会关系、政权之间存在着不可忽视的关系（参看 Nee, V., “A Theory of Market Transition: from Redistribution to Markets in State Socialism”, *American Sociological Review*. V54, 1989, p. 10）。

③ 科尔纳：《短缺经济学》，张晓光等译，经济科学出版社，1986。





度。依赖程度越高，组织的制度化程度越高，其内部行动的仪式性也越强，而组织对制度环境的这种依赖程度在直接的隶属关系中最。这是因为在等级制的直接隶属关系中存在以下现象。

(1) 组织所在的制度环境是组织资源的唯一或主要供给者，而资源输入是组织生存的关键因素。

(2) 组织领导者的晋升、收入等个人利益完全取决于等级体制中上级的决定。在中国，“单位”所具有的再分配性质使其对制度环境的依赖程度更高。这就使单位这一类型的组织制度化要比组织分析的新制度主义所分析的制度化程度更高，而且也更复杂。这主要表现为：

①短缺经济和福利的单位分配制。在社会主义短缺经济再生产<sup>①</sup>中，单位作为李所说的“小福利国家”，需要比韦伯式的正规科层制或威廉姆森式的等级制中的组织拥有更多的资源。这是因为技术性组织只需要输入与生产的技术性目标直接相关、最终可以归入成本之中的资源，也就是“投入”。但在短缺经济和再分配体制下（正如科尔内所指出的，二者相互依赖），单位需要为成员解决住房、医疗、交通工具等在市场经济体制下由个人在市场上购买的商品或劳务。单位的这种福利性质使其必须从制度环境输入大量“非投入”性资源。这就加剧了单位的制度化程度。

②多重控制参数（Control Parameter）。比较经济学家申克指出，在社会主义经济的政府管理体制（Government Directing Regime）中，上级对企业的组织往往依据多个参数。<sup>②</sup> 这一点在中国最为典型。上级评价单位的成就，很少只根据其在生产中的效率表现，计划生育、环境污染、职工生活、思想状况几乎都是一个单位

① 科尔纳：《短缺经济学》，张晓光等译，经济科学出版社，1986。

② Schenk, K., *New Institutional Dimensions of Economics*, New York: Springer-Verlag, 1988.



是否“管理良好”的标准，其中许多“参数”都是“一票否决权”性质的关键参数。因此单位中所包含成员行动的许多方面都直接受上级控制，这就大大增加了单位制度化程度。相对而言，在“纯粹的”市场经济体制（理想型）下，企业的控制参数往往只有利润等有限几项。

③“结构”科层化与“功能”科层化的分离。怀特指出，在中国科层化发展过程中，一个重要的特点是结构科层化与功能科层化是相互分离的。<sup>①</sup>前者指科层组织取代或废弃了所有的传统组织形式，中国成为一个完全由新的正规组织支配的社会，后者指正式科层组织的各种理性化的形式规则。规范性程序被有意识地加以拒绝或无意地忽视。从我们的角度来看，怀特所说的正是制度化组织——单位在整个社会的扩展。这是两个过程共同作用的结果。<sup>②</sup>一方面，在结构科层化过程中，所有基本组织都纳入等级制的制度框架之中，在等级制之外不存在与单位这种制度化组织相竞争的组织力量，这就削弱了对单位的外部技术约束，<sup>③</sup>而另一方面，由于缺乏甚至有意识地阻碍功能科层化进程，使组织活动缺乏内部技术限制，这就从内部削弱了对组织的技术约束，这一点与苏东国家具有严格科层制特点的正规组织的发展相比尤其明显。

④永久性就业。<sup>④</sup>中国单位成员的永久性工作保障使组织领导不能运用解雇作为管理手段来促进组织内资源的最优配置，也很难达到符合效率原则的生产函数。而且从“工人”（广义上）的角度

① 接近于韦伯所说的形式科层化与实质科层化。

② White 引用 Uxy 在 1960 年代的一项研究，证明在发展中国家结构科层化和功能科层化呈负相关。这表明在发展中国家，组织更容易制度化，这一点已为中国等发展程度较低的国家比东欧这些发展程度较高的社会主义单位现象更普遍所证实。（部分原因也许在于前者市民社会的相对软弱。）

③ 与西方资本主义国家的公共部门相对照可以看出，后者往往面对私营企业的效率压力（尤其在公共舆论方面）。

④ 这种就业的非契约性关系也是这一部分论述的特点得以成立的基础。



上，也不能通过辞职等方式改变其组织归属。加上单位所具有的广泛的福利性质，可以近似地认为，在一个人的预期中，他的一生都是在一个单位内度过的。这样他就会比可以通过更换就业组织来改变生活环境的工人更倾向于利用组织满足其生活中的各种利益和目标（这一点我们在第四部分还要详细分析）。因此无论是就管理者还是就生产者而言，永久性就业都减弱了单位的技术性质。值得一提的是，中国单位不同于日本的“终身雇佣”和“年功序列”；<sup>①</sup>后者从管理的角度存在严格的科层规则，违反就会遭到严厉的处罚甚至开除；而从工作角度看，也不存在中国社会不同单位之间的进出壁垒，因此日本的这种组织形式尽管比西方的公司企业“制度化”程度略高，但远远比不上中国单位所具有的制度化程度和仪式性。

总之，中国单位不仅具有等级制的直接隶属关系对资源和单位领导两个方面的制度依赖，而且还由于内容广泛的福利配给、多重控制参数、结构科层化和功能科层化的分离以及永久性就业四个方面的原因，具有极高的制度化和仪式性程度。

### 3. 单位：制度化的意外后果

单位的高度制度化并不意味着单位内的行动完全由科层等级制中的上级所确定，自上而下的权威也并不能毫不走样地沿着科层等级制的阶梯，从上级到单位领导再到一般单位成员实现其意图。单位所处等级制中的上级力图全面控制下级单位各种机制往往产生了不同于这种控制目标的意外后果<sup>②</sup>。与单位对制度环境高度依赖这一现象并存的是单位所具有的信息优势。这种往往为人所忽视的信息优势使单位在高度依赖制度环境的同时，又在某种意义上处于等

① 吴晓刚：《从人身依附到利益依赖》，北京大学社会学系硕士论文，打印稿，1994。

② Giddens, *Central Problems in Social Theory*, University of California Press, 1979.



级制度的逐渐控制之外。这一点正是沃尔德所批评的极权主义范式和他本人（或许还包括他的追随者）所忽视的单位的—一个重要性质。

事实上在任何等级制中，由于机会主义的存在（Williamson 的含义），都会存在信息不对称的现象，代理人总是有意或无意地隐瞒某些信息，并且利用这种相对于委托人的信息优势来谋求自身的利益。<sup>①</sup> 但在中国的单位中，这种单位与上级的信息不对称现象尤其严重。这主要是因为：

（1）上级的控制范围过大，控制参数过多。根据组织管理的跨度原则，一个上级能有效管理下级组织的数量是有限的，而这种能够有效管理的下级组织的数目又随控制参数的增多而减少。因此在中国，尽管一个工业局要管理多达上百家的企业，但实际上它只能区分重点企业、非重点企业，有选择地管理。这样势必有许多企业处于“有婆婆没人管”的状况，从而使单位具有一定的来自于“被忽视”的行动空间。

（2）缺乏成本低的控制参数。对市场经济体制中的技术性企业来说，利润率是一个信息成本很低的控制参数，尤其是股份公司，只需根据资本市场的变化就可以十分容易地评价企业的表现。但对中国单位来说，不仅控制参数多，而且控制参数的信息成本很高，有许多控制参数如职工生活、单位的“安定团结”，很难利用简单明了的信息方式来获得。即使一些如利润、生产数量这样在“纯粹”市场经济条件下容易评估的控制参数，也由于不存在平等竞争

<sup>①</sup> 罗泽尔和李建光利用斯蒂格利茨的委托人—代理人模式分析了中国农村村干部的行为。在某种程度上，城市“单位”的委托代理问题比农村更严重，尽管单位中的实际情况与斯蒂格利茨的模式并不相同（罗泽尔、李建光：《中国经济改革中的村干部经济行为》，经济管理出版社，1992；斯蒂格利茨，“委托人和代理人 [ii]”，《新帕尔格雷夫经济学大辞典》，1992，第 1035 ~ 1040 页）。





市场，而难以真实地确定其意义。因此必须收集其他的额外信息，如企业资源紧度、生产难度这些具体的生产程序信息才能评估其表现，而这些信息往往只有单位自身才真正了解，这便构成了单位信息优势的一个重要源泉。

(3) 缺乏组织竞争。在市场机制下，组织之间的竞争本身就是组织评估的一个重要而又廉价的机制。<sup>①</sup> 在计划经济体制下，由于不存在单位破产，也就不存在真正意义上的竞争。<sup>②</sup> 因此上级也没有这一替代直接信息获取的评估机制。

(4) 缺乏公共信息渠道。由于中国社会内对大众传播媒介中公共舆论的控制，上级也缺乏可资利用的公共信息渠道来获取下级单位表现的信息。

总的来说，由于上面的原因上级很难获得评估单位表现的信息，这就为单位的机会主义行为与“实质”自主性提供了条件。

上面我们简要分析了单位作为制度化组织形成的各种因素，下面我们将进一步探讨单位的真实特征。

单位作为制度化组织发展的一种极端形式，其首要特征就是单位内各种活动的强烈的仪式性色彩。这种仪式性“约定”的突出特点是表面上的“神圣不可逾越”和在单位内广泛存在的各种仪式性规则之外的空白和缺陷，甚至实质上违反仪式性规则的“幕后解决”方式。

中国单位内的各种规则由于建立在不完善的科层规则和不发达的科层意义上，因此这些规则的执行不是通过严格的考核监督程序来保证，而是利用许多仪式性活动来保证，如周期性的“大检查”。

① 德姆塞茨：《竞争的经济、法律和政治维度》，陈郁译，上海三联书店，1992。

② Kornai, "The Hungarian Reform Process: Vision, Hopes and Reality." in Nee & Stark eds. *Remaking the Economic Institutions of Socialism: China and Eastern Europe*, 1989.





“视察”、各种报告、会议、评比等，都是中国单位中人们十分熟悉的仪式性活动，无论上级还是下级都很少考虑其有效性，只是按照一般仪式性的程序，周期性地重复这些仪式，这也就是人们常说的“形式主义”。但人们都会尊重这种“形式主义”仪式规则。

在单位这种“形式主义”的表现仪式性活动之下存在着广泛的“幕后解决”，由于永久性就业的存在，加上再分配福利体制，单位构成了个人生活世界的主要部分。如前所述，个人势必利用单位来追求自己多方面的利益和目标。这些个人的利益和目标大多数不是通过仪式性活动，而是通过“幕后”私人方式如“个别谈话”、“业余谈心”来解决（即戈夫曼<sup>①</sup>所说的“后台区域解决”）。这样做有两个原因：首先，这些私人目标寻求往往不是公开“赞许”的，<sup>②</sup>与仪式性规则的精神实质上是冲突的。为了维护仪式性规则的“神圣性”，往往不能将这些利益寻求行动公开化。其次，正如沃马克<sup>③</sup>指出，在单位中由于永久性就业的存在，人们往往要共同工作相当长时间，而这些利益寻求行动又往往相互矛盾，容易引发冲突。为了保证单位内人们的相互关系，就产生了所谓“一致性政治学”。人们要保持表面一致，就不把冲突公开化，在表面上维持其一致性，将冲突留在幕后解决。而正是为防止危及仪式性和“一致性”而产生的这种幕后解决为单位中的“派系结构”的形式培植了温床。

因此单位这种制度化组织的突出特征就在于表面上的仪式性活动，“一致性政治学”与“幕后解决”的并存，为单位这一组织内部的独特的结构和行动方式提供了基础。

① 戈夫曼：《日常生活中的自我呈现》，黄爱华、冯钢译，浙江人民出版社，1989。

② Walder, *Communist Neotraditionalism: Work and Authority in Chinese Industry*, Berkeley: University of California Press, 1986.

③ Womack, *Transfigured Community: Neotraditionalism and Work Unit Socialism in China*, *China Quarterly*, 1991.



### 三 派系——单位中的权力和结构

#### 1. “德治性再分配体制”

我们在上节通过分析指出，社会主义国家体制属于再分配类型。这种体制的主要特征集中表现于资源的分配过程中。那么，在这种再分配体制中，资源分配的原则是什么呢？即社会资源按什么标准分配到各个社会单位和个人手里呢？

舍克用“德治”（Virtuocracy）一词来概括中国再分配体制的基本分配原则。在德治原则下，社会资源按品德和政治觉悟的标准被分配下去。<sup>①</sup> 我们认为舍克的这个概括深化了对再分配制的理解，指出了再分配体制得以运行的一些基本的原则，并有助于揭示现行体制与悠久的传统体制间的连续性。我们把这两个概念综合起来，把这种政体叫做“德治性再分配体制”。“再分配”指其资源流动形式，“德治”指其分配原则。

当把这个概念与中国的传统社会体制进行比较时，我们发现，虽然在分化程度、复杂程度及纳入再分配过程的资源种类、数量上已远远不同于韦伯所说的传统的“家产官僚制”<sup>②</sup>，但再分配形式和德治原则却存在明显的连续性。1949年社会主义制度的建立，把更多的人口纳入了“德治性再分配体制”。这种纳入是通过国家对资源分配权的垄断实现的。在传统社会体制下，纳入德治政体的基本资源是部分权力、财富、声望，而一般民众基本生活资源是自给自足的。新中国成立以后，城市居民的基本生活资源和保险须从政体中获得，农民也在某种程度上更深地涉入了这个体制。分配资

<sup>①</sup> Shirk, S., "The Decline of Virtuocracy in China." in J. Watson ed., *Class & Social Stratification in Postrevolution China*, Cambridge: Cambridge University Press, 1984.

<sup>②</sup> 韦伯：《儒教和道教》，洪天富译，江苏人民出版社，1993。



源的种类增多了，接受分配的人口增多了，需要控制的分配参数增多了，但分配的原则依然未变。品德和政治觉悟是首要原则，“红”总是在“专”的要求之上。

依据韦伯的分类，这种体制的权威类型当属魅力型（Charisma）。但是，韦伯又指出，在一个分化和复杂性较高的科层体制内，魅力型权威要维持这种体制的长期稳定是困难的。按此逻辑，德治政体的长期存在是不可能的。但这显然与经验相左。德治政体在中国历史悠久，且在新中国成立后发展到极端。那么，这种现象说明必有某种与“德治”或“魅力型权威”共存的实际起作用的机制。正是这种构成德治性再分配体制微观作用机制的行动结构，一方面衍生于这种德治原则而存在，另一方面又是此体制赖以存在的基础。

单位，这种德治性再分配体制内的制度化组织，正是我们得以深入考察这种行动结构的所在。

当带有福利性质的社会资源经过单位进行分配时，极其复杂的控制参数、资源类型与极其模糊的分配标准形成了鲜明的对比。一如沃尔德所认识到的，这正是其所谓“共产主义新传统主义”的一个重要特点。

由于品德、政治觉悟缺乏明确的评价标准，尤其是后者常随场合的变化而变化，这就使得资源分配无法形成明确界定的成文规则。这种制度的“规则短缺”既是制度化组织的一个一般特点，又在中国这种体制下具有极其重要的意义。这样，成文规则的缺乏、多重的控制参数，就给评判者留下了一个相当大的处置权限或自由空间。这种在制度上看不见的权限使得评判者地位的获得实际上标志着资源配置权的获得。在单位中，这些评判者是被评判者的上级领导。因此，各类各级的单位官员的调动和晋升是我们本节考察的重点。正是基于这个背景，我们把权力作为单位内部分析的基本概念。



## 2. 单位中的权力

### (1) 权力之源

在单位这种制度化组织中，从其意外后果来看，单位中的成员拥有很大的“幕后”活动空间。这既是制度安排的结果，又是制度安排所解释不了的。人们对这种空间有一定的认识，并能在其间活动以追求自己的利益，这种行动能力就是权力。<sup>①</sup> 所以，正如权威概念在科层组织研究中一样，权力概念在我们的单位研究中具有极端的重要性。

以职位权力面目出现的权威，经过了正当化和制度化以后，虽然其执行和实施有着制度化的手段加以保障，但其实际的自由处置权显然缩小了。在理想的科层组织中，明确具体的规章制度提高了权威的重要性，同时限制了权力的使用。这就是巴恩斯所说的权威是权力与可明确辨别的独立处置权的差值的意思。所以，当这种“明辨性”越低时，即规章制度越不明确时，权力和权威的界限也越不明显。在这种情况下，个体行动者便倾向于更加依赖自己对现实的实际认识来行动，权威控制下的权力活动空间大大扩展了。这种情况正是我们所要分析的单位中的情况。

从上面可看出，权威当然是权力的一个重要来源，但只是来源之一。组织中的权威等级结构使权力也具有潜在的结构性。但前者远不能说明后者。单位中的权力结构远没有表面的各种规章制度明确界定的权威结构那么简单。

在组织理论中，“权力学派”的普费弗认为，权力的真正来源在于个体处于一个适当的位置（Being in A Right Place）。这个位置并不一定具有权威性，例如厂长秘书；或并不一定具有更高的权威性，如

<sup>①</sup> Barnes, B., *The Nature of Power*, Cambridge, UK: Polity Press, 1988. 这个定义与传统的权力定义有所不同。我们认为，只以权力的结果来定义权力是不充分的，不能揭示权力的本质及来源。





人事部门相对于生产部门。<sup>①</sup> 为什么如此呢？因为与这个位置相对应，有一套具体的权利安排。<sup>②</sup> 但是，只要这种权利安排是可明辨的，权力亦会受到明确的限制。那么，权力的真正源泉是什么呢？

我们认为，权力之源是社会关系。林德布洛姆认为，权力不是来自于个人，而是来自其所建构的知识基础。<sup>③</sup> 这种知识在互动中建立起来，并作为人们行动时的背景或潜在力量。它产生于行动中的社会关系，又反过来使人们在行动中表现出权力或对权力的服从。所以，权力是一个关系概念。这种关系不仅包括制度安排的正式关系（如分工、合作关系），更重要的是包括个体互动时彼此的利益、情感关系。

一般地理解，“关系”实际上是交换关系。<sup>④</sup> 权力即产生于这种关系中的资源交换不平等。<sup>⑤</sup> 但交换关系具有远非一般所理解的复杂形式。维持其存在的是一种互惠规范，但在组织中，这种规范使关系具备了结构性。在这种关系中，甲方给予乙方的好处不一定是必须甚至愿意接受的，遵从的程度不一定就是这种好处的回应，而甲方期待的回报也不是特定的一种，而是一般的、分散性的遵从。<sup>⑥</sup> 由此可以看出，这种关系具有相对固定的交换纽带，并且由于纯粹交换关系并不能有效地维持这种纽带的存在，交换关系中掺杂了利益、情感、亲缘等各种复杂关系。正是这种复杂的相对固定的纽带，使产生于其中的权力越出了直接互动的领域而有了结构性。

单位内成员的行动结构正是与这个关系结构相适应的。

① Pfeffer, J., *Power in Organizations*, Pitman Publishing, 1981.

② 这种权利安排并不与权威等级相对应，而类似于制度规定的角色规范。

③ 林德布洛姆：《政治与市场：世界的政治—经济制度》，王逸舟译，上海三联书店，1992。

④ 陆德泉：《关系：当代中国社会的交换形态》，《社会学与社会调查》1991年第5期。

⑤ 布劳：《社会生活中的交换和权力》，孙非、张黎勤译，华夏出版社，1987。

⑥ Pfeffer, J., *Managing with Power*, Boston, Mass: Harvard Business School Press, 1992.





## (2) 权力基础

这种关系结构可通过正式权威的使用进行营造。权威是权力的重要源泉之一，这个位置掌握着资源的基本配置权。这种营造的自上而下的关系就是沃尔德指出的庇护关系。通过庇护关系，权威取得了有效控制。但是，这种权威位置是怎样获得的呢？沃尔德没有指出权威关系下的权力基础。

单位中的权力基础包含两重基本的社会关系，一种是非正式的精英关系网，另一种是群众关系。

前面指出，作为一个“德治性再分配体制”枢纽的单位领导，其基本利益集中于晋升，即上级的提拔，晋升的标准是品德和能力。而谁来评判呢？首先是其上级。由于评判者握有很大的灵活性，缺乏一个明确的评判标准，评判者的评判在很大程度上依赖自己的印象（对下级及其能力）和其他人的意见（这些人接近评判者），所以权力基础便具有极端的重要性。<sup>①</sup> 无论这种关系的性质如何，在上层具有精英关系网或靠山是绝对重要的。在这个意义上，“上头有人”或“有路子”实际上就是说在上层有这种精英关系网。由于晋升的竞争者往往是同一单位的领导（同一级别内的竞争者），所以晋升的竞争在某种程度上是精英关系网的竞争。

群众关系具有两个方面的重要意义。一方面是出于上级对下级的实际依赖（此说已有详论<sup>②</sup>），而且这种依赖也是出于与同僚竞争的需要。在单位中，上级的意图要贯彻下去，必须有忠实的支持者，这些支持者是对人不对事的（与韦伯对科层制的论述正好相

① Dittmer, L., "Patterns of Elite Strife and Succession in Chinese Politics", *China Quarterly*, 123, 1990.

② Etzioni, A., *Comparative Analysis of Complex Organizations*, New York: Free Press, 1961; Mechanic, D., "Sources Power of Lower Participants in Complex Organizations", *Administrative Science Quarterly*, 1962, 7.



反)，在另一同僚发号施令时亦可能变成坚决的反对者。有了这样一种坚强的群众关系，才能实现一定程度的控制和实施目标的能力；另一方面，上级对下级的依赖往往出于另外的考虑。有时下级拥有非正式关系的资源（如某个群众可能与高层领导有亲缘关系），往往对上级的晋升有着决定性的影响。这些纽带关系往往成为单位决策者考虑的主要内容。

### 3. 派系结构

权力基础实际上是一种纵向关系网络。这个网络以单位内某一级别的某个官员为枢纽，呈分散状上下延伸出去。而在同一级别内，竞争使官员往往组合成几个分裂的单位。这样就形成了几个上下延伸、平行断裂的关系网络，我们将其称为派系结构。

我们认为，派系结构就是隐藏于正式结构之下并实际起作用的行动结构。

(1) 派系结构是单位内基本的权力结构。这个结构并不对应于正式的权威结构（见图2）。在单位内的决策和执行过程中，实际起作用的力量应从派系结构中去寻找。只有弄清楚这个隐含的潜在结构，我们才能对单位内的种种制度化、仪式性活动以及决策过程中的形式主义、执行过程中的机会主义有深入的了解。组织理论中的权力学派告诉我们，对组织中权力分布图的认识才是对组织的真正认识。当然，这种权力结构不是僵硬的，谁是傀儡，谁是实力派，谁属于哪一派系，这种知识和信息的流动分布不断重新勾画出单位成员间的权力关系。<sup>①</sup>

(2) 派系结构是单位内基本的利益结构。“关系”从来就不是空洞的概念，是利益规定了其基本的结合方式。单位领导的利益是根本不一致的，即使在面对群众时，领导的利益分歧也没减少，反

<sup>①</sup> 派系结构亦是单位内信息交换和沟通的主要途径，其形式、意义尚需进一步的研究。



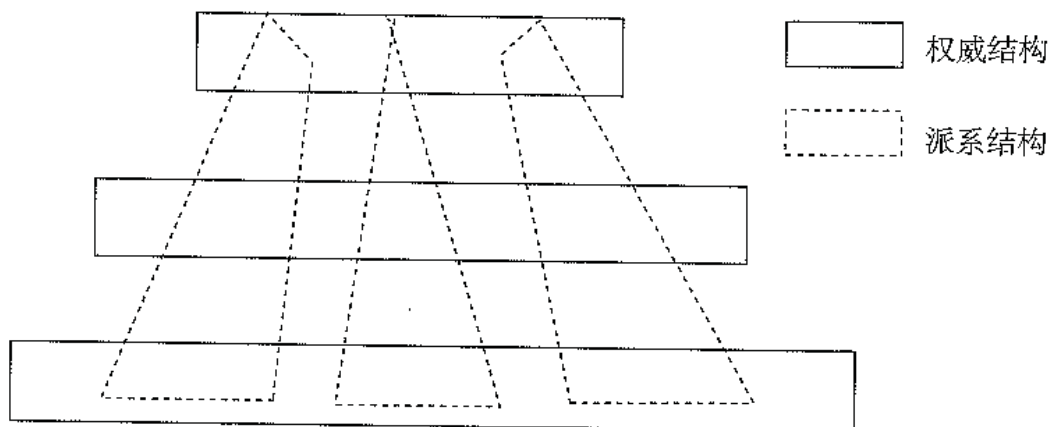


图2 派系结构

而通过派系结构扩大化。群众也是如此，不存在沃尔德所说的同时面对任何领导的积极分子，即使有，也不是单位行动者的主体。所以，单位内部的利益群体既不是职业和分工群体之类的西方式利益群体，亦非横向层面形成的阶级或阶层，而是与派系结构相对应的纵向派系群体。只有理解了这一点，我们才能理解中国单位内成员独特的追求利益的行动方式。

(3) 派系结构是单位内基本的行动结构。沃尔德注意到，单位内成员追求利益的行动方式是极为独特的。它不同于正式的群体利益表达方式，也不同于职业“联盟”的追求方式，沃尔德认为是通过领导、积极分子、非积极分子的三级庇护网络来追求其实际利益。此说虽然不无洞见，但仍囿于行动的表面方式。实际上，隐藏于积极分子的“表现”之下的是他与其上级领导的派系关系。在单位中，当人们面临利益的竞争如调资、分房时，这种行动结构的特点表现得最为明显。

(4) 派系结构是不断再生产出来的。单位成员对利益的计算、权力分布的认识、派系力量对比的估计及其实际的行动方式都不断再生产出派系结构。每一派系都有其核心和边缘成员，也有少数单位成员不属于任何派系。每一个体的行动都在一定程度上体现了那一时刻的派系结构的情况。随着权力关系、实际力量及制度环境的



变化，派系结构成员的组合方式及实际关系也在不断变化。

单位内的派系结构是单位运作的基本形式。这种形式隐藏于表面的科层结构之下。当单位的一位领导准备贯彻自己或上级的意图时，除了按正式权威途径组织成员行动外，更重要的是通过各种途径（交换、暗示、许诺、命令等）动员自己在各权威等级内的派系力量，依靠他们来实现目标。这类派系中的中心成员往往成为沃尔德所说的积极分子，与其派系领导有着极强的庇护关系；边缘分子一面表示支持，一面观望风色，通过各种信息途径对派系力量进行不断的估计认识。积极分子往往较边缘分子拥有对形势更准确的认识，当他们感到自己的派系力量面临崩溃时，他们也可能蜕变为边缘分子甚至其他派系内的反对分子。彼派系内的积极分子相对于此派系来说往往是强硬的反对分子。当此派系力量实际支配单位运作时，他们表现出来的态度和行为便有些类似于沃尔德所说的非积极分子。单位内的各派系之间、派系内的积极分子与边缘分子之间以及在各种派系间摇摆的非派系分子间存在着一个复杂的博弈过程。每个成员都依据自己对形势的认识建构起一个派系结构图，并依据这个图示决定个人的行动策略。

## 四 派系结构内的行动策略

### 1. 制度环境的构成

正如匈牙利经济学家科尔内所指出的，在“德洽性再分配体制”内存在着两个不同的价值原则。<sup>①</sup> 一个是强调生产效率的技术原则，其核心是以成本计算为基础的利润最大化，而另一个是强调再分配制度的维持和有效运作的“平等”原则。按科尔内所说，这一

<sup>①</sup> 科尔内：《矛盾与困境》，沈力生等译，中国经济出版社，1987。





原则主要强调按劳取酬、团结一致、安全、整体利益先于局部利益这几个方面。但科尔内没有注意到，在“德治性再分配体制”中，后面的这一原则还包含了单位中任何一项行动都要从其对整个再分配体制的权利安排和权力基础所产生的影响来评价，也就是说要考虑其政治影响，而且每一项技术性活动不是强调其技术结果，而是其制度性结果，因此后一原则也可以被称为“德治的制度原则”。科尔内意识到在实际的社会主义经济运行中平等和效率原则不是没有冲突，同样在“德治性再分配体制”中，制度原则也与技术原则存在矛盾和冲突，而这两种原则在制度及其组织网络结构中所产生的相对影响的大小，可以说是组织特征的一个重要影响因素。在某种程度上，正如我们在第二部分中所指出的，在中国这一“德治性再分配体制”中，长时间内制度原则相对于技术原则一直拥有绝对的优势，才产生了单位这一即使在社会主义国家也是十分特殊的高度制度化的组织。

直接控制分配资源的“德治性再分配体制”、强调平等和政治因素的“德治的制度原则”及单位这一高度制度化组织形式“三位一体”，构成了中国各个制度环境的基本构架，而单位中的行动者正是在这一构架中追求他的利益。

## 2. 派系结构和影响活动

在一个社会的组织中，行动者追求自己利益的基本方式可以大致分为两类，即生产性活动和转移性活动。简单地说，前者是通过资本、劳动的投入创造新的财富，扩大财富总量的活动，后者是改变财富总量在社会人口中的分配状况，在不变更财富总量的情况下通过财富的转移来实现社会福利状况的改变。从概念上可以看出，转移性活动实质上就是再分配活动。在实际生活中，生产性活动与转移性活动的区分并非泾渭分明，许多活动具有双重性质，但在理论上我们还是可以区分这两类活动的性质。

在任何社会和组织中，人们在追求自身利益时都面对这样的选



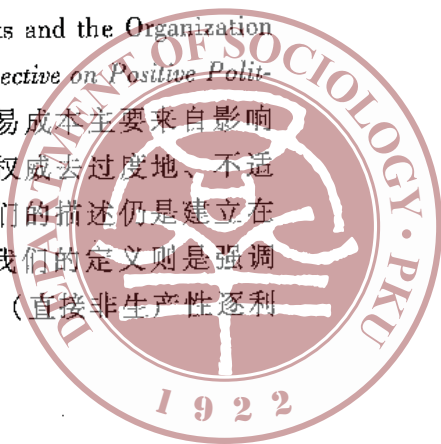
择：是投入精力和资源从事生产性活动，还是通过影响再分配过程来获益。这两种活动间的权衡主要取决于一个制度框架所能提供的行动途径和激励。而在德治性再分配体制下的单位中，派系结构恰恰为个人通过影响再分配过程获得更大的资源分配额提供了影响渠道和激励。我们可以将单位中的个人利用各种途径来寻求从非生产性的再分配活动中获得好处这一行动称为影响活动。<sup>①</sup>

在单位这一高度制度化的组织中影响活动是一种“幕后活动”，是在仪式性活动的表面之下进行的，主要是在单位的派系结构中发生的。正如我们前面所指出的，派系结构是单位基本的权力结构、利益结构和行动结构，在这一结构中进行的行动主要是影响活动。正是在这种影响活动中单位派系结构得以再生产出来。

(1) 派系结构构成了行动渠道。因为单位成员的资源争夺与单位的一致性政治学、德治的制度原则是相违背的，所以正式的制度渠道是禁止或至少不鼓励这一行为的，所以影响活动一般是在幕后利用非正式渠道，采取个人对个人的方式，通过领导与群众的“谈心”、群众向领导反映意见、反映“困难”的方式进行的。而这种个人关系的活动方式，对于一个派系的领导和积极分子来说是最常见的，也是维持二者关系的一个基本手段。

(2) 派系结构构成了信息渠道。由于派系结构的存在，使有关稀缺资源的分配信息通过派系结构下达，这类信息往往属于保密层次不同的文件范围。但在大多数情况下，正式公布前靠近信息源的

① Paul Milgrom 和 J. Roberts ( “Bargaining Costs, Influence Costs and the Organization of Economic Activity”, in Alt, J., & Shepsle, A., eds. *Perspective on Positive Political Economy*, 1990, pp. 57 - 89. ) 提出了在经济组织中交易成本主要来自影响成本的观点。他们将影响成本看做其他人力图操纵或说明权威去过度地、不适当地使用权威的成本和组织力图对此进行控制的成本。他们的描述仍是建立在威廉姆森 (O. Williamson) 的市场和等级制的对立上，而我们的定义则是强调在再分配体制下组织内的行动方式，因此与所谓 DUP 活动 (直接非生产性逐利活动) 或寻租概念更接近。



派系内的积极分子总是较其他派系成员或边缘分子更早更多地获知资源分配信息，从而确立其在再分配活动中的优势。总的来看，这种在单位群众中信息分布上的不对称部分地决定了群众在资源分配争夺的相对能力，并相应影响了单位内的利益格局。

(3) 派系结构构成了交换渠道。由于派系构成了领导的非正式权力基础，那么通过在分配活动中给予自身派系成员更多的利益，就会相应增加本派系对内部成员和外部成员的吸引力，从而壮大自身派系，赢得更多的非正式权力的支持。不过正由于在单位派系结构中包含了不止一个派系，那么过于明显的“分配偏向”将会引发其他派系的强烈反对，这一点我们在下面还要详细探讨。

### 3. 领导的行动策略

对于领导来说，他的行动必须在一致性政治学的仪式性规则和遵循“德治的制度原则”的再分配准则下进行，因此他要维持自身的合法性，就不能过于明显地冒犯这些规则，所以即使某一资源由单位内一个领导全权负责分配，在一般情况下资源也不会完全流向这个领导自身的派系，领导会在两者中取得平衡，这里面就包含了大量复杂的“行动策略”，以保证在不违反仪式性规则和再分配准则的条件下尽量满足派系成员的资源要求。

从形式上看，可以考虑一个领导的利益函数  $I_e$ ：

$$I_e = I_e (P, U | R) \textcircled{1}$$

P：领导通过向派系成员提供更多的资源分配而赢得成员非正式权力支持中所获得的收益，这是一种特殊取向的行动方式。

U：根据普通接受的德治的制度原则中再分配准则向所有单位成员分配资源获得的合法性普通支持所赢得的收益，这是一种普遍

---

<sup>①</sup> 值得注意的是，在这一利益函数中没有成本，因为领导分配的资源是制度资源而非个人所有的财产。



取向的行动方式。

R：单位内的仪式性规则和再分配准则。<sup>①</sup>

在 R 一定的情况下，领导在普遍取向行动方式和特殊取向方式的抉择以下面等式为理性计算的标准：

$$\ominus I_e/P = \ominus I_e/U$$

如果一个领导更多偏向特殊取向的行动方式，可称为典型的派系型领导（P 型），反之，则称为“原则型”领导（U 型）。事实上在任何组织中都存在两种类型的领导，但在再分配体制下的派系型领导则是领导的主要部分，因为在再分配体制中，资源的配给产生了资源的普遍短缺，特别是那些具有较少公共物品性质的资源<sup>②</sup>（住房、晋级）在配给中变得十分短缺，所以任何分配形式都难以满足所有人的要求（即需要弹性无穷大），而同时单位分配又要维持一致性政治学和德治原则，所以要避免各种幕前争夺和公开竞争。由于缺乏公开的单一标准，所以群众普遍认为分配是不公正的，是有派系的，是靠“关系”的。因此这种体制结构和单位观念限制原则型领导从所有群众那里获得支持的有效性。<sup>③</sup>

#### 4. 影响活动的寻租性质与群众行动策略

群众在追求个人利益时，可以通过生产性活动，来将“蛋

① 一般说来，为了限制资源分配中的派系倾向，在分配中上级所颁布的文件总会力图去制定一些硬性标准，如工龄、教育程度等，但一方面在单位的分配中，特别是入学、提干、晋级、好的工作岗位这些重要的资源分配的形式限制往往十分模糊，并为派系结构发挥作用留下了巨大空间；另一方面又激励了群众的影响活动，以力图改变再分配程序的刚性规则。但在中国单位中个人利用以工龄、教育程度为基础的“联盟”（Coalition）从事影响活动不占主要地位。参看下一节的论述。

② 即排他性极强的“物品”。

③ 在单位中 P 型领导与 U 型领导相比的优势在于 Olson（*The Logic of Collective Action*, Cambridge: Cambridge University Press, 1965）所论述的群体行动的逻辑。由于“搭便车”的存在，U 型领导反而不易获得更多群众的支持。





糕”做大，而使个人分配资源的份额也扩大，也可以通过影响活动来改变再分配程序从而获得更大的资源分配份额。第二种行动策略具有奥尔森所说的“抢瓷器”的性质<sup>①</sup>，这种行动策略尽管使某些人多获得了一些分配份额，“但还会同时破坏一些本来大家可以分到手的瓷器”<sup>②</sup>，也就是说影响活动本身具有“寻租”的性质。

寻租是经济学家图洛克<sup>③</sup>最早在研究垄断成本时发现的一种现象。<sup>④</sup>所谓寻租指“浪费资源以争夺人为产生的权利转移活动中的租金”。<sup>⑤</sup>由于在单位这种制度化组织中，人们浪费大量精力（包括时间和各种成本）来建立与领导的关系，进入派系渠道，来赢得短缺资源的优先分配；而同时对整个再分配体制而言也付出许多代价，设计了许多组织机制来防备这种派系结构和非正式关系对组织可能产生的耗蚀作用。这表明单位内影响活动带有强烈的寻租特点，<sup>⑥</sup>也就是影响活动是以产生大量机会成本的代价维持再分配体制。

从上面分析看，一个单位普遍成员（群众）的利益函数是这样的：

$$I_m = I_m(P, R, W, V) \quad (4.1)$$

① 奥尔森：《国家兴衰探源——经济增长、滞胀与社会僵化》，吕应中等译，商务印书馆，1993。

② 奥尔森：《国家兴衰探源——经济增长、滞胀与社会僵化》，吕应中等译，商务印书馆，1993。

③ Tullock, "The Welfare Costs of Tariffs, Monopolies and Theft", *Western Economic Journal*, Vol. 5, 1967.

④ “寻租”这个概念本身却是由研究国际贸易的学者 Krueger 提出的。注意这一概念与直接非生产性逐利活动是有细微差别的（cf. Rowley, C., and Tullock, G., "Introduction" to Rowley et al. eds. *The Political Economy of Rentseeking*, Dordrecht: Kluwer Academic Publisher, 1988.），本文不考虑这一细微差别。

⑤ Tollison, "Rent-seeking: A Survey", *Kyklos*, Vol. 35.

⑥ 注意影响活动并不等于寻租活动。寻租活动强调人为创造垄断和转移，而影响活动尽管有时也会人为地增加不必要的转移活动，但主要是以力图影响现有的短缺分配，从转移活动中获得好处。



P：通过生产活动获得的收入。

$$P = P'(E_p, V_p) \quad (E: \text{个人生产的努力}) \quad (4.2)$$

R：影响活动的寻租收入。

$$R = R'(E_r, V_r) \quad (E: \text{投入影响活动的努力}) \quad (4.3)$$

W：较稳定的一部分福利所得。

V：对各种收入获得方式的价值观念评价。

( $V_p$ ：对通过生产活动获得收入的道德评价， $V_r$ ：对影响活动收入的道德评价)

在单位中 W，V ( $V_p$ ， $V_r$ ) 不变，假设个人在  $E_r$ ， $E_p$  上的分配是由下式决定的：

$$I_m/E_p = I_m/E_r \quad (4.4)$$

在单位中，由于工资、奖金往往稳定不变，带有 W 的性质，并且由于管理技术所限，对个人努力水平的准确测量也很困难，导致  $P/E_p$  的值很小，而由于派系结构的存在，降低投入影响活动的成本，即  $R/E_r$  的值很大。

另一方面从 R 来看，过于强调多劳多得的效率原则往往与德治的制度原则——平等原则相违背，<sup>①</sup> 容易受到群众的反对（即通常所说的“红眼病”），而由于影响活动往往在幕后进行，在表面又往往以各种仪式性德治原则（如政治表现好、群众评价高、关系好）作为掩饰，反而不易引起广泛的价值规范方面的反对，也就是说

$$\ominus P/V_p < R/V_r \quad (4.5)$$

即对寻租活动存在某种更强的“潜在”道德激励。

① 科尔内：《矛盾与困境》，沈力生等译，中国经济出版社，1987。



公式（4.4）与公式（4.5）加在一起，可以看出在单位中成员投入寻租活动，无论中在收益还是在道德评价方面都更有利，因此单位成员改善自身福利状况更多是靠从影响活动中获得寻租收入，而非投入生产性活动以改善组织的生产绩效，从而增加自身收入，用通俗的话说，“与其流汗傻干，不如拎俩‘炮弹’”。

### 5. 寻租性影响活动的后果

寻租性影响活动的后果主要有以下两个。

首先，寻租性影响活动在单位内强化了派系结构，为派系结构的再生产提供了行动基础。正是由于单位内寻租性影响活动的盛行，使单位内不可能出现西方组织中同一科层等级上水平方向的联盟，相反在从群众到领导的每一科层水平等级上都形成分裂，单位中真正的联盟是从上至下的纵向派系，而即使在这些派系中，人们的关系也具有私人性，也很少具有西方社会中“联盟”的那种群体组织性，每个人都谋求利用派系建立个人的带有差序格局<sup>①</sup>性质的关系网络，并将单位内派系与自己在单位外的社会关系联系起来<sup>②</sup>。这些关系网络尽管构成基础不同（如同事、同学、同乡），但核心活动内容仍是带有寻租性的影响活动，这一点对中国社会的整个构成产生了深远的影响。

其次，寻租性影响活动的出现往往带有“多米诺效应”，使一个单位乃至整个社会的人更多地诉诸非生产性活动来谋求个人利益，从而导致这个社会生产性活动的停滞和效率低下。从单位发展的长期动态看，在新中国成立后“魅力型权威”常规化和意识形态的激励作用逐渐减弱的过程中，产生了最早的寻租性影响活动，而这类活动一旦出现，便通过模仿的多米诺效应迅速蔓延，并改变了

① 费孝通：《乡土中国》，生活·读书·新知三联书店，1985。

② Whyte, M. and Parish, *Urban Life in Contemporary China*, University of Chicago Press, 1984.



整个社会的道德评价方式，与传统的德治观念结合起来，成为社会中占有支配性地位的价值观念，对生产性活动无论是在实质努力取得方面还是在道德评价方面都存在反激励。而社会中更多地鼓励影响活动而非生产活动的行动策略，导致了大量社会资源浪费在各种转移性活动中。

## 五 总结和讨论

### 1. 小结

正如我们在本文开始时所指出的，单位研究的兴起标志着对中国社会的研究正逐渐摆脱传统的“极权主义”和“多元主义”理论取向，开始从中国社会的历史和现实的特殊性出发，超越理论和实践的意识形态，探求在中国社会中独特的制度框架下形成的行动结构。在我们的研究中，我们发现以下一些现象无论对于理解单位，还是理解整个中国社会，都是十分重要的。

(1) 与经济学中的“厂商”和韦伯所谓“科层制”不同，中国的单位主要不是一个技术性组织。作为再分配体制的重要组成部分，单位的所有关键性特征都与它和制度环境之间的关系密不可分。决定单位内在机制的主要因素不是与“效率”原则有关的技术性活动，而是它与再分配体制的制度框架之间的复杂关系，因此我们将中国的单位看做再分配体制下的制度化组织。中国得以形成这种制度化组织，既由于计划经济下的再分配体制（这是所有社会主义社会共同的特点），也由于中国独特的历史遗产<sup>①</sup>、革命历程<sup>②</sup>和体制选择<sup>③</sup>，使中国的单位成为最具有制度化特点的组织。

---

① Weber, M., *Economic and Society*, Berkeley: University of California Press, 1978.  
② 路风：《单位：一种特殊的社会组织形式》，《中国社会科学》1989年第1期。  
③ White, G., “Review of Walder”, *American Journal of Sociology*, 1989, 1.





(2) 单位作为制度化组织所具有的高度制度化并不像某些“极权主义”学者所认为的那样，必然导致从上至下“滴水不漏”的社会控制。与这种“目的论”的观点恰恰相反，中国单位的非技术性特征的一个“意外后果”就是单位相对于上级往往具有信息方面的优势，这使单位这种高度制度化的组织能够获得某种隐蔽的相对自主性，这一点无论是“极权主义”理论取向还是“多元主义”理论取向的学者都有所忽视。

(3) 与再分配体制和单位组织的非技术性特征密切相关的是，在中国的制度框架中，“德治原则”而非通常的“绩效原则”是主要的分配原则，这一点不仅不同于“趋同论”学者的看法，同时也是中国和苏联之间的一个重要区别。

(4) 单位中高度的制度化和隐蔽的“自主性”之间复杂的相互作用以及单位的一些其他特征使单位中充斥着各种仪式性活动。这种仪式性活动既体现在上级与单位之间，也体现在单位内部单位成员之间。后者就是沃马克所说的“一致性政治学”，它与单位各种复杂的幕后解决方式的并存主要源于单位的制度化特征和“德治原则”这一基本的分配原则，这些特征都构成了中国单位最具特点的方面。

(5) 在中国单位这样一个复杂的图景中，还必须考虑另一个沃尔德所忽略的重要因素，即单位领导之间存在的分歧。沃尔德在这方面“有意无意”的忽视一方面表明他仍然未能摆脱“极权主义”理论的影响，另一方面也表明他缺乏对单位在高度制度化的同时又具有某种“自由空间”这一复杂情况的了解。

(6) 单位领导之间的分歧和潜在的竞争，使领导的权力基础这一被以往的理论所忽视的问题，成为了解单位和中国社会的一个重要重要的着眼点。我们在第三部分指出单位领导的权力基础主要来自两种社会关系，一种是非正式的精英关系网，另一种是单位中依靠派



系结构建立的群众关系。正是这种纵横交织的关系网络，而不是横向分割的“阶级集团”构成了中国社会成员追求个人利益的主要方式和渠道。

(7) 再分配体制和单位中广泛存在的“德治原则”、“一致性政治学”与派系结构对单位成员追求个人利益的策略产生深远的影响。单位成员的活动带有典型的寻租性质。单位的派系结构中的权力关系和寻租性活动构成了中国单位“政治经济学”的主要内容。

## 2. 单位研究和社会理论

在本文第一部分的结尾，我们强调单位研究应该和更广泛的社会理论的发展联系起来。在对中国单位现象的研究中我们注意到有以下几点是十分重要的。

首先，单位，既不是像“极权主义”理论所强调的是某些“铁腕人物”操纵整个社会的结果，也不像信奉“趋同论”的学者不假思索地假定的与西方市场经济下的“厂商”完全一样。相反单位的独特特征来自有意图的社会控制的“意外后果”，即在单位不断制度化的同时，单位也从中获得了某种“自由空间”，这正是吉登斯的结构化理论所极力强调的社会生活的重要特点<sup>①</sup>。而且单位中因此形成的“一致性政治学”和领导对群众的某种依赖也证实了吉登斯有关“控制辩证法”的论述<sup>②</sup>。

其次，单位中成员行动的一个重要特点是他们对单位各种仪式性规则的策略性运用，“派系结构”正是这种策略性行动的结果。单位分析中“策略”的重要性与常人方法学对常人方法的强调<sup>③</sup>、

① Giddens, A., *New Rules of Sociological Method*, London: Hutchinson, 1976; Giddens, A., *The Constitution of Society*, Cambridge, UK: Polity Press, 1984.

② Giddens, A., *Central Problems in Social Theory: The Constitution of Society*, Cambridge, UK: Polity Press, 1984.

③ 例如 Garfinkel, H. *Studies in Ethnomethodology*, Englewood Cliffs, N. J.: Prentice-Hall, 1967。



布迪厄对“策略”的强调<sup>①</sup>有许多契合之处，对这方面还可以作进一步的研究。

最后，我们对单位的研究可以在某些方面补充组织理论中的所谓“新制度主义”理论。新制度主义对组织与制度环境之间关系的研究对我们启发很大，<sup>②</sup>但这一派理论似乎过于忽视这一关系对组织内部机制的影响，我们的研究实际上尝试将组织理论的“新制度主义”学派与组织理论的权力学派<sup>③</sup>的洞察力结合起来，利用两种理论各自的优势来帮助我们理解中国单位的独特结构。

### 3. 有待解决的问题

我们对单位的研究尽管发现了单位的一些重要特征，但同时也遗留了一些重要的问题尚未解决，我们利用本文最后的篇幅对此做一些简明的讨论。

首先是从“单位”到“单位制”的研究过渡问题。我们的研究和绝大多数单位研究一样集中于单位，即使涉及了单位外的制度框架，如再分配体制、“德治原则”，我们的讨论也是有限的，没有详细分析不同类型的单位之间的相互关系，以及在此基础上构成的“单位制”。特别是发生在单位等级制中，上级单位（“机关”）和下级单位（“基层”）之间的复杂的相互制约和彼此之间潜在的和实际的讨价还价关系。同时单位等级制又与单位领导之间的精英关系网有密切的关系，尽管我们在分析单位领导的权力基础时曾论及后者，但由于本文并未深入分析“单位制”的制度框架和行动结构，因此对它的讨论还远远不够。

① Bourdieu, *In Other Words*. Cambridge, UK: Polity Press, 1990. 特别参看第59页以后。

② Powell, W., and DiMaggio eds. *The New Institutionalism in Organizational Analysis*. Chicago: University of Chicago Press, 1991.

③ Pfeffer, J., *Power in Organizations*, Pitman Publishing, 1981; *Managing with Power*, Boston, Mass: Harvard Business School Press, 1982.



其次是对单位和“单位制”的“长期动态学”的研究。尽管已经有学者对单位的历史沿革做了十分细致的分析<sup>①</sup>，但对单位何以形成今天的这种组织形式，尚缺乏系统的理论分析。在我们现在的研究中实际上是将单位作为静态的“理想型”来处理的，但单位的“长期动态学”是理解单位特征的一个不可或缺的方面。我们描述的单位特征也是只有放在单位制的长期发展中，才容易理解。特别是“社会运动”如何转化成为仪式性规则，在这一转化过程中，本文只粗略分析的“意识形态”因素究竟扮演了什么样的角色，都有待我们在以后的研究中进行深入的分析。

最后，单位及“单位制”在改革中的变化也是一个值得进一步讨论的问题。在再分配体制向市场配置体制过渡的体制变迁过程中，不同类型的单位（企业、事业和行政单位）的各种特征发生了什么样的变化？单位与改革的关系如何？这些问题都对理解中国的“市场过渡”进程有不可忽视的重要意义。

单位也许并不是中国研究的“万应良药”，仅仅靠研究单位并不能全面地理解中国的社会，如中国的农村社会，就不是单位研究所能有效分析的，尽管理解单位制何以在中国能够存在并不断发展，必须结合理解农村及其与国家的关系。但单位研究的深入对于我们真正建立关于中国社会的——既不受西方社会理论中固有的某些“认识论障碍”<sup>②</sup>的限制，又不囿于我们社会中的各种“实践意识形态”——社会理论也许是一个不可或缺的部分。

（本文原载于《中国社会科学季刊》1996年总第16期）

① 路风：《中国单位体制的起源和形成》，《中国社会科学季刊》1993年总第5期。

② “认识论障碍”（Epistemology Obstacle）是法国认识论学者巴什拉（Bachelard）所用的概念，指在科学中残留的某种世俗观念，构成了一种影响科学深入分析某些现象的“障碍”。

