

● 社会学

亚文化视角中的腐败成因初探^{*}

席 嘉

(武汉大学 人文科学学院, 湖北 武汉 430072)

[作者简介] 席 嘉(1954-), 男, 甘肃泾川人, 武汉大学人文科学学院中文系副教授, 主要从事文化社会学和语言社会学研究。

[摘 要] 腐败的成因包括主客观两个方面。从主观上看, 不仅应考虑当事人利益最大化的理性选择, 至少还应考虑行动的逻辑理性对当事人的制约。从客观上看, 不仅应考虑宏观社会环境的影响, 也应考虑特定文化氛围的制约。腐败、灰色腐败以及干部不正之风的成因, 在亚文化视角中存在着共性。抑制其消极功能最基本的途径是深化改革。

[关键词] 腐败; 亚文化; 行为模式

[中图分类号] G05 [文献标识码] A [文章编号] 1008-2999(2002) 02-0248-05

一

腐败作为一种客观存在的社会现象, 具有主体动机的多样性、形成机制的多样性和表现形式的多样性等特点。而以往对腐败成因的讨论, 往往存在一个隐含的前提, 即将腐败产生的原因归结到行为主体思想意识的堕落, 将由腐败导致的犯罪作为一种经过审慎判断的选择。这种分析诚然不错, 但对于解释复杂的腐败形成机制至少是不全面的。个人主观选择除受利益最大化理性制约外, 至少还要受行动的逻辑理性(即社会生活中认同的需要)制约。例如, 人们将社会生活中存在的以权谋私、化公为私, 但并未触犯法律的行为称为“灰色腐败”, 其程度可能没有腐败那么严重, 但范围显然更大。在此基础上, 还有干部队伍内的不正之风, 很多做法虽违反政策规定, 人们却习以为常, 甚至被认为是合理的、必要的, 以至于正常的社会规范和不良风气之间已经很难界定。在腐败、灰色腐败、不正之风、不良社会风气和正常社会规范之间, 都相应存在着边界的模糊性。当然, 判别标准也还是有的, 法律标准用于惩治触犯刑律的腐败行为, 纪律标准用于处罚违纪现象。但法规纪律能够解决的只是最突出并且已经被确认为违反了制度化规范的越轨行为, 受到惩治或处罚的只可能是很小一部分人, 对于大多数人, 法纪主要还是作为一种约束行为的制度性社会规范。在日常生活中, 更广泛地影响人们行为的是非制度性社会规范, 如道德标准、价值取向、行为评价等, 而这些规范的形成又在很大程度上受到特定文化——包括社会主文化和群体亚文化的影响和制约。本文所讨论的就是“干部亚文化”中的几种行为模式与腐败成因的关系。

亚文化的含义众说不一, 美国社会学家波普诺的解释非常简明: “当一个社会的某一群体形成既包括主文化的某些特征, 又包括一些其他群体所不具备的文化要素的生活方式时, 这种群体文化被称为亚文化。亚文化可以围绕着职业种类发展而成。”^[1](第 78 页) 本文所指“亚文化”基本上采用这一解释, 但讨

* 收稿日期: 2001-05-15

论的重点是行为模式而不仅限于生活方式。中央党校“当前党政干部关注的深层次思想理论问题”课题组将“我国现阶段相对独立的社会阶层”划分为 15 类^[2](第 10 页),本文所指“干部”主要是其中第一类社会管理者阶层和第三类中的国有企业管理者。亚文化是一个社会中文化的组成部分,它与主文化既存在共性或一定的相似性,也具有自身的特点。干部阶层的行为模式与社会主义文化从总体上看是一致的,其亚文化基本上属于同一亚文化,但由于在社会中所处的相对环境,也形成了自身的某些特点。这些特点和社会主文化经常处于相互影响和渗透状态,并且对主文化具有较强的示范性和冲击力。

亚文化对所属群体的影响力和约束力是不可忽视的,关系到群体的行为规范,以及群体的是非判断标准,进而延伸到群体对某种社会现象的评价。在不违背社会主义文化规范的时候,亚文化的差异可能甚至往往被忽视,但如果与社会主义文化的价值标准差距加大,就有可能造成社会与群体关系紧张。在亚文化视角中,腐败、灰色腐败、不正之风以及不良风气,尽管存在一个从量变到质变的过程,存在主体动机的多样性,但产生这些现象的文化氛围是相同的。

二

本文选择互惠作为讨论的起点。交换与互惠是人类社会最基本的行为之一,莫斯在他研究古代社会文化的《礼物》中指出:“交换和契约产生在礼物赠送的形式之中,从理论上讲,这些礼物是自愿的,但事实上,它们是根据义务给予和归还的……他们交换的不单单是货物、不动产和动产,以及经济上有效用的各种物品,作为特定意义上的礼节性行动,他们还交换宴会、仪式、军事援助、妇女、儿童、舞蹈和庆典。”^[3](第 3—5 页)列维·斯特劳斯认为:“个人在所有交换过程中都要付出代价,但这种代价要归因于习惯、规范、法律和价值观。社会中所有的稀缺资源,无论是物质客体还是符号资源都受交易规范和价值观调节。所有交换关系均受规范的制约。”^[4](第 255 页)现代社会生活的复杂性,个人拥有和需求的不一性,造成互惠形式的极其多样性。本文采用“资源”这一概念作为对互惠形式进行讨论的基础,“资源”包括可以通过人际行为传递的任何物质或符号,资源互惠大致说来可以分为:(1)物质性互惠,其媒介可以是货币、证券、实物(商品)和服务等;(2)准物质互惠,如拨款或贷款、股票上市、项目中标等,相对抽象的准物质性互惠还包括职务、职称、奖项、荣誉、就业机会等等;(3)抽象的互惠,如信息、信任、服从、支持、尊重、感激、情感交流等。只要某人拥有的资源具有可施予性,就可以用于互惠。

互惠是社会交往所普遍遵循的规则之一。个人之间的互惠可以是物质的,如互赠礼物,也可以是非物质的,如信任和忠诚,还可以是复合式的,如某位领导给下属发红包,他可能得到的回报除了下属额外的服务外,还包括下属的感激,乃至忠诚。如果将互惠简化到最基本的两人之间的交换行为,则可分解为施予和回报两个方面,二者互为主客,一方的施予也就是另一方得到回报。

施予需要资源。个人拥有的资源一般比较有限,而且使用它也很谨慎。而现代社会的一个突出特点是可以为社会集中使用的资源,其所有权和支配权日益分离,个人支配的资源可能远远超过他所拥有的资源。如果某人在某一组织中担任职务,他所能支配的就是与其职务权力相应的组织资源,如果他担任一定的行政职务,他所能支配的还可能包括公众资源。这不仅仅指他可以用所任职务的身份支配物质资源的使用,如投资、付款,还包括他可以使用组织的权力支配准物质以及非物质资源,如安排工作、授予职务或荣誉,乃至以职务身份给予的支持或称赞,在一定情况下也可以作为稀缺资源,甚至正是接受者所期望得到的。个人支配公众资源或组织资源是现代社会中非常普遍的现象,但如果将之用于个人间的互惠施予,即属于本文所讨论的“职务互惠”。

职务互惠是一种很普遍的亚文化模式,影响到施惠和受惠双方的观念和行为。从“施予”一方来看,通过其所担任的职务调度或运用组织资源是他应有的职权(这里不讨论越权的可能性)。他可能是正常行使职权而完全没有施惠意识,可能虽有一定施惠意识但并无任何得到回报的期望,可能他需要回报,但不是物质的回报,而只是受惠者的感激、尊重、服从、支持,或者表现为尽职尽责和更有效的服务,但也

可能有明确的工具性目的,要求受惠者为自己解决某一问题,或是希望受惠者将来的某个时候应该或可能对自己给予回报。我们讨论职务互惠亚文化模式的要点,并不在于施予者是否期望或是否得到什么形式的回报,也不在于回报是否合乎法律或社会规范,而在于这种“施惠意识”,因为“施予”所运用的是组织资源,本应属于组织行为,而“施惠意识”的核心是在观念上将组织资源归入了个人资源。

从“接受施予”一方来看,他可能完全没有“受惠”意识,因为他认为这是自己按照社会规范应该享受的权利。但在很多情况下,他可能会产生“受惠感”,如他得到的是非常希望获得的紧缺资源或是超过预期的施予。接受施予者可能也会意识到施予资源的属性,但如果他对某一资源的需求非常迫切,则他往往必须将之作为受惠而考虑对施惠者的回报。如果受惠者拥有组织资源,或者可以通过关系网调动组织资源,他的回报同样可以运用组织资源。在一系列这种互惠链中,“施惠”和“回报”可能都只是相对的,一次资源的调度可能具有施惠和回报的双重性质。

这里需要讨论的第三个方面是文化氛围。公平交换是社会的一般行为规则,忽视或不遵循这一规则会为社会所鄙视和指责。如果是接受者在施予者没有施惠意识的情况下产生了受惠意识,在施惠者不需要回报的情况下给予回报,倒是很受赞赏的好品质;但如果情况恰恰相反,则不仅施惠者可能中断他所认为的互惠关系,而且社会群体还可能把受惠而不回报者看作一个“忘恩负义”的小人。人们往往忽视的也是施惠者施予资源的属性。

制度化社会规范能够约束的只是职务互惠中的越轨行为,大量的职务互惠并不越轨,并且有其存在的充分理由,有些还是主文化所认同的。很多并不具有明显越轨性质的职务互惠行为也可能造成社会资源的损失。显性的资源损失上至投资失误,下至公款吃喝,如公费请客大多以必要应酬的名义进行,其实也就是利用组织资源施惠或回报。隐性的资源损失如人才选拔、工程项目招标、公司上市中的职务互惠,可以在操作程序允许的限度内进行,但如果由于互惠需要而舍弃了最佳选择,因而也就降低了资源利用的效益,同样也是一种社会损失。有时职务互惠可以使用组织资源却避免组织损失,如有关行政人员在公司上市、国有资产评估、企业重组中只是进行政策性指导或干预,因为并不动用组织的物质资源,所以即使不合理也不会造成所在组织的物质损失,但却可能造成国家或公众的损失。类似的情况还有截留国家的税收、专项拨款,乃至教育、扶贫资金为本单位盖大楼、盖宿舍、投资经商。似乎钱是国家的钱,单位是国家的单位,人也是国家的人,怎么说都是“公事”。但如果分析一下资源配置的属性变化,就可以发现即使个人没有直接收受物质回报,这种做法也是将公众资源转化为个人施惠或受惠的资源。

只有当互惠极大地损害了组织或公众的利益,施惠者个人或亲属收到超标准的物质回报,并且触犯法纪,被称为渎职或受贿,会被认为是越轨行为。此外,即使回报十分丰厚,一般也只能被称为不正之风或以权谋私。人们对之既反感又不得不去适应,相应的文化氛围甚至弥散到整个社会。要解决从招标、上市到招工、招生等等涉及紧缺资源的问题,即使条件具备,只要有可能也大多会“找关系”,而且会将通过“关系”所达到的目的作为一种“受惠”,从情理上也认为应该给施惠者以回报。

三

互惠发展到一定程度就可能产生认同的需要。认同从一定意义上说是一种高层次的互惠。认同也可分解为交往者双方的施予与回报,但这种互惠已经跨越了物质阶段,进入了信任和情感交流的层面。

认同的基础可以是先赋性的,如亲属,也可以是获得性的,如同学、同事、同行、共同的社会地位以及共同的利害关系,还可包括共同的兴趣爱好、共同的价值标准、共同的理想、目标或对待某一问题的共同观点态度等等。认同往往不仅是情感交流的需要,也是社会适应的需要。例如,子女如果不能认同父母或得不到父母的认同,一般会受到社会普遍非议而感受到文化氛围的压力。布劳在讨论社会一体化时曾将社会交往分为“中学或居民区中的友谊群体”的模式和“有组织或有制度的系统”(如家庭或工作群体)的模式,并认为对于后者:“社会交往不是参加者最初吸引的产物,而是由其他人建立起来的外在条

件的产物。”^[5](38-39页)如果说,在前一种模式下认同可以作为一种自主的选择,那么在后一种模式下,环境的压力会使主体感受到认同或被认同的必要性和迫切性。

认同的动力包括主体社会交往的内在需求和社会文化的外在压力。在稳定或缺乏流动的群体环境中,外在压力的作用尤为明显,因为个人如果不能得到所属群体的认同(以至受到排斥),不仅会影响到发展的机会,还可能产生情绪压抑。工作群体就是一个相对稳定的外在环境。如果说,在西方的就业模式中,个人的工作岗位可以有很多次的变换,不适应工作环境可以离开,那么在东方式(如日本和中国)的传统就业模式中,个人的“跳槽”是不普遍的,很多人终身都可能在一个工作群体中,而且一般来说时间越长、年龄越大,对群体的归属感和需求就越强,有时取得所在群体的认同几乎就是仅次于生存的需要。我国传统的干部管理制度决定了大多数干部,尤其是基层干部,都处于这种“稳定的工作群体”中,环境的压力和文化氛围使他们必须得到所在群体的认同。我们将这种认同称为“圈内认同”,并将之分为松散型和紧密型:松散型指认同某人作为群体的合格成员,紧密型则是指认同某人作为自己在群体中可以交流感情和充分信赖的伙伴。得到圈内认同最基本的利益,是环境气氛比较融洽,工作比较默契,不必太担心“拆台”、“掣肘”,领导者的意见、要求比较容易得到积极主动的执行,下级的利益,如奖励和提拔也会受到必要的关注。如果属于紧密型认同,还有可能形成荣辱与共的关系。因此,认同也是绝大多数个体所需要的,无论他在群体中地位如何。

与圈内认同相应的亚文化氛围是以认同为基础形成的感情上的“权利和义务”。对群体的一般成员来说,其最基本的权利表现为群体(尤其是上级)的公平(或特殊)对待,其义务表现为对群体(尤其是上级)的服从和支持(或效忠)。对领导者来说,其义务还表现在必须维护群体的利益,包括群体中每个成员的利益,领导者在群体成员遇到麻烦或出了问题时,必须表现出自己履行义务的愿望和能力。当然,如果是某个群体成员自己违背了规范,群体可以改变对他的认同,甚至排斥他。但他遵循了群体规范而遇到麻烦,则群体成员和领导者都应当继续对他承担义务。虽然这种“权利和义务”并非法律条文,不是带有强制性的制度性规范,但却能依托文化背景产生强大的压力,有时甚至有类似“道德”的力量。

认同在群体中形成了感情上的权利义务,这一文化氛围形成一种内化的约束机制,进而影响到群体成员的行为。在群体规范与社会规范一致的情况下,这种文化氛围可以认为是对社会规范的强化与补充,使群体成员有更强的自我约束力。但在群体规范偏离了社会规范,甚至与社会规范发生矛盾的情况下,则可能产生负功能。如个人将对群体或群体中的某些人的责任置于社会责任之上,领导将保护群体利益或保护群体中部分人的利益置于公众利益之上。

当然,一般来说干部阶层中形成的群体规范与社会规范不会有太大偏离,换句话说,群体成员违背了社会规范往往也就同时违背了群体规范,群体也就理所当然地放弃对他的认同和他承担的义务。但例外并不罕见,如群体规范已经背离了制度性社会规范,就可能产生比单纯个人违规更大的消极作用,例如集体贪污、受贿、逃税等,这时就不能忽视群体规范所形成的亚文化氛围对个体的影响。

四

“政策解析”是干部亚文化中另一行为模式。“上有政策,下有对策”是对这一模式的形象说法,与之相联系的是干部行为模式中近于悖论的现象:一方面是事事都要讲文件依据,如果一项工作找不到政策文件依据,人们往往会本能地感到这项工作不稳妥,甚至对这项工作的可行性存在一种下意识的怀疑。但另一方面,如果某人解决一切问题都只从政策出发,对一切违背政策的行为都予以抵制,那人们即使还认同他,至少不会看好他的发展前途。不仅政策在执行过程中可能遇到遵循、发挥、变通、修正、偏离、违反等多种情况,而且对各种情况大都还会有至少听起来合乎情理的说法或解释。

必须正视产生这种情况的社会文化背景。从新中国成立以来的历史看,解放初期到“文革”前党和国家的方针政策基本上都能不折不扣地得到贯彻,尽管曾有过失误,但政策的严肃性和人们对政策的信任

没有动摇。直至“文革”中一系列错误和自相矛盾的决策都以政策文件的名义传达和贯彻,才使得政策失去了令行禁止的权威。从改革开放以来的现实情况看,由于改革是在走前人没有走过的路,新情况、新问题层出不穷,理论和政策并不都能具有超前性,甚至也可能存在局限,如土地承包责任制,就是在实践中摸索出经验,再以政策的形式推广。事实上,在改革的进程中,有超前意识的往往能在竞争中处于领先地位,处处主动。而老老实实循规蹈矩,有时反而很难在竞争中占先机。执行政策时能够变通、修正以为己所用,往往也能为本群体或个人争取到较多的利益。

值得重视的还是围绕这种现象形成的亚文化氛围。“政策解析”已经融入群体行为模式,以致对政策的取舍、偏离和修正在很多情况下已经成为一种惯例,而不再被认为是违规。诸如,各种地区性或行业性垄断,保护本地区落后企业的不正当竞争;破坏生态、毁灭资源的盲目开发;乱收费、乱摊派以增加群体或组织的收入;挪用国家专项资金以增加本单位的活动或福利经费等等,各种各样损害国家利益、公众利益以谋取局部利益、群体利益和个人利益的违反政策的行为,在特定的亚文化氛围中都会被认为是合理的,如果某人不能适应,还可能被视为异己,受到排斥。

当然,一般来说对政策的修正和变通大都能控制在适当的限度之内,这个“度”就是不能违背社会主义文化最基本的道德和制度性规范。因此,政策解析作为一种亚文化模式一般较少与政策规范产生激烈的正面冲突,但却可能以合理的解释在潜移默化之中侵蚀政策法规的严肃性,动摇自觉遵纪守法的观念。从惩治腐败的现实案例来看,大多数违法乱纪的越轨行为,当事人之所以能我行我素,置党纪国法于不顾,对中央文件精神置若罔闻,特定亚文化氛围的消极影响也是不能忽视的。因此,在惩治超过了“度”的越轨行为的同时,我们也应当注意到大量存在的尚未过“度”的违规现象。

[参 考 文 献]

- [1] 美 戴维·波普诺.社会学(第十版)[M].北京:中国人民大学出版社,1999.
- [2] 中央党校课题组.现阶段中国社会各阶层分析[J].理论前沿,1998,(3).
- [3] Mauss Marcel. The Gift the form and reason for exchange in archaic socialities[M] London Routledge, 1990.
- [4] 谢立中.西方社会学名著提要[M].南昌:江西人民出版社,1998.
- [5] 美 布劳.社会生活中的交换与权力[M].北京:华夏出版社,1987.

(责任编辑 于华东)

Probe into Causes of Corruption in Subculture

XI Jia

(School of Humanities, Wuhan University, Wuhan 430072, Hubei, China)

Biography XI Jia (1954-), male, Associate professor, school of Humanities, Wuhan University, majoring in culture-sociology & linguistic-sociology.

Abstract The causes of corruption include both subjective and objective factors. On the subjective aspect, we should consider that a person will always select the ways for the greatest personal gains and avoidance of losses, but at the same time, he has to obey the logical reason principles that people's behaviors should be approved by surrounding people. On the objective aspect, we should consider that any behavior has to be restricted by the social and cultural customs.

Key words corruption; subculture; behavioral pattern