

摘要

随着社会的快速发展，原有的单位制社区逐渐走向解体，向“后单位制社区”演变，社区治理环境也正在发生改变。为了确保后单位制社区功能的发挥，除了发挥政府主导、社区协调作用之外，发现和培育社区建设人才、发掘社区骨干，促进社区自组织形成和增加社区社会资本存量也十分重要。而社会工作作为多元治理主体之一，在社会治理创新中发挥着重要作用，因此社会工作运用专业手法介入到社区自组织的培育也成为目前研究的重要议题。目前，对社区自组织能力建设及培育过程的相关研究较多，但是就自组织内部如何形成信任型社会资本的研究偏少。有鉴于此，通过社会工作实务过程，总结出后单位制社区自组织的信任型社会资本的培育实践经验，对于增加组织内部的社会资本和促进社会工作实务发展具有重要借鉴意义。

本研究是以 D 社区 XY 自组织培育过程为例，从社会资本视角下的社区信任水平、社区规范以及社区网络三个要素对 D 社区分析，探讨出 D 社区自组织培育和发展困难的原因，确定出自组织培育的思路与目标，结合 XY 自组织培育过程，分析出社会工作介入对于社区自组织信任型社会资本培育的成效。本研究利用半结构式访谈法对社区居委会工作人员、社会工作者和社区自组织成员进行访谈；研究的分析框架结合从网络结构出发划分出的不同信任形态以及影响因素，依照“发掘能人—拓展关系网—建立认同—选择出关键群体—确立群体规则和提供诱因—强组织信任”这一过程，探讨出在社会工作者培育社区自组织的过程中，信任型社会资本的演化形态和提升路径。

经过社会工作的专业介入，XY 自组织信任型社会资本的培育取得一定成效，主要表现为成员培力和组织建设两个层面。在成员培力层面，提升了成员社区参与意识，形成了认同型信任，成员的参与能力也得到充分建设；在组织建设层面，建立起信任机制、形成群体规则和拓展了社会网络。同时，通过对研究案例的梳理，本研究认为挖掘培育资源、更新动员方式、提高居民参与和建构信任关系是提高后单位制社区自组织信任型社会资本的培育的

有效路径。此外，研究也显示后单位制社区“隐形在场”的单位社会资本对于成功培育出一个能自主运行的社区自组织具有良好成效，信任型社会资本的存量是影响自组织持续性动员的关键因素。不过，本次培育也存在不足，例如访谈资料的效度以及缺乏与其他类型的小区对比研究。

关键词：社区自组织；信任型社会资本；社会工作；后单位制社区；组织动员

Abstract

With the rapid development of society, the original unit-based community has evolved into a "post-unit-based community" and the community governance environment has changed. In order to ensure the function of post-unit communities, it is important to tap and cultivate community building talents, promote the formation of community self-organization and increase the stock of community social capital, in addition to the leading role of the government. Social work, as one of the subjects of multi-governance, plays an important role in the innovation of social governance, so it has become an important topic of research to use professional methods to intervene in the cultivation of community self-organization. At present, there are many studies on the capacity building and cultivation process of community self-organization, but there are few studies on how to form trust-based social capital within self-organization. In view of this, the practical experience of cultivating trust-based social capital in post-unit community self-organizations is important for increasing social capital and social work practice within organizations.

This study takes the process of nurturing XY self-organisation in community D as an example, and adopts a qualitative research method, using participant observation and semi-structured interviews with community committee staff, social workers and community self-organisation members. The study explores the process of trust formation in the process of nurturing community self-organisations by social workers, following the process of "identifying competent people - expanding networks - building identity - selecting key groups - establishing group rules and providing incentives - strengthening organisational trust". The process of trust-based social capital formation is explored in the process of community self-organisation by social workers, and finally the path of organisational mobilisation is summarised.

After the professional intervention of social work, the cultivation of trust-based

social capital of XY self-organization has achieved certain results, which are mainly manifested in two levels: member cultivation and organization building. At the level of member empowerment, members' awareness of community participation is enhanced, identity-based trust is formed, and members' participation capacity is fully built; at the level of organization building, trust mechanisms are established, group rules are formed, and social networks are expanded. Meanwhile, by sorting out the research cases, this study also summarizes the experience of cultivating trust-based social capital in post-unit system community self-organization, i.e., tapping cultivation resources, updating mobilization methods, improving resident participation and constructing trust relationships. Finally, we conclude that the "invisible presence" of unit social capital in post-unit communities is effective in cultivating a self-organized community and the stock of trust-based social capital is a key factor affecting the sustainable mobilization of self-organization. However, there are shortcomings in this incubation, such as the validity of the interview data and the lack of comparative studies with other types of neighborhoods.

Keywords: community self-organisation, trust-based social capital, social work, post-unit communities, organisational mobilization

目录

摘要 I

Abstract III

1. 绪论 1

 1.1 研究背景 1

 1.2 研究意义 2

 1.2.1 理论意义 2

 1.2.2 实践意义 3

 1.3 文献综述 4

 1.3.1 后单位制社区的社会资本研究 4

 1.3.2 关于信任型社会资本的研究 7

 1.3.3 关于社区自组织中社会资本的培育研究 9

 1.3.4 文献评述 14

2. 研究设计 16

 2.1 概念界定 16

 2.1.1 后单位制社区 16

 2.1.2 社区自组织 17

 2.1.3 信任型社会资本 17

 2.2 分析框架 18

 2.3 研究方法 18

 2.3.1 个案分析法 18

 2.3.2 资料收集方法 19

 2.3.3 访谈对象基本信息表 20

3. D 社区背景介绍和自组织培育困境 22

 3.1 D 社区的背景及社会工作项目介绍 22

 3.1.1 D 社区背景介绍 22

 3.1.2 社会工作项目介绍 22

3.2 D 社区自组织培育困境	23
3.2.1 D 社区自组织运行现状	23
3.2.2 D 社区自组织发展困境及原因分析	24
3.3 D 社区自组织培育计划	27
3.3.1 总体思路	27
3.3.2 D 社区自组织培育的需求评估	28
3.3.3 具体目标	29
3.3.4 培育思路	30
4. D 社区自组织信任型社会资本培育的实务过程	32
4.1 信任的构建：自组织培育准备阶段	32
4.1.1 建立专业关系	32
4.1.2 搭建信任“桥”：发掘社区能人	33
4.1.3 汇集自组织成员：关系网动员	34
4.2 信任的强化：自组织培育实施阶段	36
4.2.1 建立认同性信任：内在认同和外在认同	37
4.2.2 构建以口碑为基础的信任：选择出关键群体	38
4.2.3 构建以封闭网络结构为基础的信任：确立群体规则和提供诱因	40
4.2.4 形成组织内部信任机制：规划讨论会与动员居民参与	42
4.3 信任的积累：自组织独立发展阶段	43
4.4 总结：XY 自组织信任型社会资本的培育过程评估	44
4.4.1 构建阶段	45
4.4.2 强化阶段	45
4.4.3 积累阶段	46
5. 社区自组织信任型社会资本培育的成效	47
5.1 成员培力层面	47
5.1.1 成员社区参与意识增强	47
5.1.2 成员形成认同型信任	48
5.1.3 成员能力得到建设	49
5.2 组织建设层面	49

5.2.1 形成信任机制：自组织的信任型社会资本得以培育	49
5.2.2 形成群体规则：自组织得以规范化运行	50
5.2.3 拓展社区网络：从个体无序参与到团队有效互动	51
6. 结论分析	54
6.1 研究结论	54
6.2 后单位制社区自组织信任型社会资本培育的经验	56
6.2.1. 培育资源深挖掘	56
6.2.2 动员方式应更新	57
6.2.3 居民参与要提高	58
6.2.4 信任关系要构建	59
6.3 研究不足	59
参考文献	61
附录	65
致谢	67

1.绪论

1.1 研究背景

党的二十大报告指出“要完善社会治理体系，健全共建共治共享的社会治理制度，提升社会治理效能，畅通和规范群众诉求表达、利益协调、权益保障通道，建设人人有责、人人尽责、人人享有的社会治理共同体。”¹ 这说明当前我国正在不断创新社会治理体系，其中“治理重心下移”是主要的创新点。而社区共同体建设的重点在于发展社区自组织。社区自组织主要是由居民发起成立，在城乡社区开展为民服务、公益慈善、邻里互助、文体娱乐等活动的社会组织（王燕波，2018）。只不过在社区自组织发展过程中，也存在许多问题，如居民参与度低、缺乏专业人才带领等。因此，民政部也提出要大力培育和发展社区自组织，加大对社区自组织的培育扶持力度，培育社区社会组织也已经成为基层治理顶层设计的重点。而随着社会工作在大陆的不断“本土化”，专业社会工作成为培育社区自组织的重要力量，因此社会工作运用专业手法介入到社区自组织的培育也成为目前研究的重要议题。

与此同时，随着社会的发展，社区形态也正在逐渐发生变化，社区需求主要向多样化、多层次方向发展，原有的单位制社区逐渐走向瓦解，向“后单位制社区”演变。但是在演变的过程中会面临着社区动员效力弱化、传统社会资本流失、社区管理混乱等问题，因此如何更有效动员后单位制社区的

¹ 《坚持基层社会治理为了人民》，http://www.qstheory.cn/qshyjx/2022-07/26/c_1128864229.html

居民，增加居民社区治理的参与感，撬动居民从“被动式”“配合式”“弱参与”走向“自主式”的深度参与，并形成持续性互动、有序参与的集体行动网络（杨琳、陈旭清，2022），成为当前对于后单位制社区研究的重要议题。

在社区治理中，社区自组织作为一种多元参与主体，在加强和创新社会治理方面，需要重视社区自组织在公民参与社会治理中的源头和基础性作用。当前，后单位制社区正处于转型时期，在进行社区建设的时候除了发挥政府主导、社区协调作用之外，挖掘和培育社区建设人才、发掘社区骨干，促进社区自组织形成也十分重要。但是目前大多数社区自组织存在内生力不足、动员效力不足、社会资本缺乏的问题，而信任关系成为社区自组织内部一种非常重要的社会资本，可以增强组织内部的凝聚力。

基于以上背景，本研究主要考察社会工作的专业手法介入，是如何培育出后单位制社区自组织内部的信任型社会资本的。

1.2 研究意义

本论文以社会工作者和社区自组织的成员为研究对象，以社区自组织培育过程为抓手，研究目的在于分析出社会工作介入对培育后单位制社区自组织信任型社会资本的作用，以及在这一过程中社会工作者扮演的角色。因此，本研究希望通过对社会工作专业方法介入到社区自组织信任型社会资本培育机制的阐释，从而为培育自组织内部的信任型社会资本，增强组织内部成员的信任和合作关系、为组织成员持续性参与社区治理提供一种新的路径。

1.2.1 理论意义

从总体上来看，目前，对于社会工作介入后单位制社区自组织培育的研究偏少，本研究的理论意义在于：

第一，发现后单位制社区自组织中信任型社会资本的培育过程与形成机

制。因为以往的研究基本聚焦于社区自组织的培育历程和能力建设等方面，少有研究关注到自组织内部的信任型社会资本的培育。因此本研究是从社会工作介入这一角度发现自组织内部的信任型社会资本的培育机制与建构过程，能够在一定程度上延伸社区自组织的实证研究范畴。

第二，为后单位制社区自组织的培育提供一种理论依据。因为随着社区治理模式的不断创新，单位制社区在转变为后单位制社区的过程中会存在社区居民对社区事务淡漠的问题。因此，在此种情况下迫切利用社区自组织的号召力与凝聚力，提升居民参与社区治理的意识，促进社区的和谐。本研究借助社会工作的专业性，利用社会工作介入后单位制社区自组织信任型社会资本的培育，为后单位制社区自组织培育信任型社会资本提供一种理论依据。

1.2.2 实践意义

本文以社会工作项目为载体，通过利用社会工作专业手法介入D社区中自组织信任型社会资本的培育，可以探讨出社会工作在这一过程中扮演的角色和发挥的作用，丰富社会工作的实务内容。并且在社区自组织的萌发与组建阶段，如果没有形成良好的信任关系很难在社区治理中发挥合力，也不能为持续化的行动提供力量。因此，通过社会工作介入后单位制社区自组织信任型社会资本的培育可以避免成员出现搭便车的行为，建立起群体内部的规则，持续而公平地参与社区治理；同时也探讨出在后单位制社区如何以社会网络的形式进行自组织动员；最后，也可以为后单位制社区治理方式创新提供一种新的视角。

1.3 文献综述

1.3.1 后单位制社区的社会资本研究

改革开放之前，中国城市社会治理的基本体制是单位制社区，社会上也形成了以“国家-单位-个人”为核心的社会管理运行机制，而单位制社区也承担了居民生活和管理职责（田毅鹏、薛文龙，2015）。由于单位和社区功能的重合，让单位制社区具有封闭和排他的特点，让长期生活在其中的居民对单位具有很高的归属感和忠诚度（杨帅，2018）。随着国有企业的改革，单位制社区的部分功能逐步开始向社会转移，逐步转型为“后单位制社区”，单位制社区向“后单位制社区”转型以社区“单位制”解体为标志（张敏，2017）。后单位制社区当前在我国具有较大的存量规模，也是当前社区治理中重点关注的改造对象（李岩、范永忠，2017）。值得注意的是，与现代化的商业社区相比，后单位制社区依然保留着原本单位制社区中的政治授权、身份认同和资源依附的基本样态，单位人的传统观念和行为观念在如今的社区治理中仍然占据主体的行动选择（刘博、李梦莹，2019），而这些传统的行为观念会影响到社区自组织的培育。

1.3.1.1 单位社区社会资本的隐形在场

社会资本被分为个体社会资本和集体社会资本。集体社会资本是指“居民间的网络，以及从中产生的互惠规范和信任”，功能在于使得参与者更加有效率地共同行动（Putnam，1994）。因此，在社区的集体行动中，社会资本在解决公共事务和增进公共利益方面发挥着重要作用。而集体社区资本主要来源是参与者的互动、非正式邻里互动以及社区层面的集体行动（方亚琴、夏建中，2019）。

虽然当前单位要素正在不断退场，但是单位仍旧以“隐形在场”的方式在社区治理中发挥着作用，并且成为社区社会资本的独特来源（李东泉、王

瑛，2021)。首先，单位存在的资本。单位“权力资本”的潜在运行、单位社区“文化资本”的历史沉淀以及“关系资本”的潜在运作构成了单位“隐形在场”的三种形态（田毅鹏、王丽丽，2017），也是社区社会资本的独特来源，为集体行动奠定基础。其次，单位的“关键群体”。在单位制社区解体之后，部分社区成员的身份会从原单位管理者转化为社区管理者，成为社区营造中的“关键群体”。最后，单位集体认同感。单位人的同时也是社区居民，不管单位社会如何变迁，单位内部的集体认同感不会完全消亡，成为单位意识，也为集体行动奠定基础。

单元“隐形在场”既是一个特殊的社会资本源泉，又是一个以社会资本视角研究后单位制社区集体行为的特殊视角。虽然当前单位制社区受到市场化和城镇化的冲击，出现了单位制解体、原来的单位管理主体离场、部分居民搬离以及进入新的社区等现象，让单位制社区出现居民异质化的倾向，但是在单位制社区中存在的资本、关键群体以及集体认同感还是会成为影响后单位制社区治理的重要因素（李东泉、王瑛，2021）。

1.3.1.2 单位传统社会资本的流失

虽然在后单位制社区中，单位“隐形在场”，但是随着单位制社区的消解和社区建设的兴起，中国城镇的基层组织也在发生着变化。主要的特征表现是单位要素的不断“退场”，社区主体地位彰显、社会自组织性得到强化、社会空间不断发育、传统社会资本的流失，“国家-单位-个人”单位动员模式受到挑战，社区动员的精英群体替代、动员话语体系式微、动员内卷化。第一，社区精英可以将个人的社会资本和魅力型权威把国家基层代理人和社区一般居民相连接，但是单位的“不断退场”，导致社区精英的魅力型权威日益耗散，让社区动员趋于乏力。第二，由于市场化和城镇化的冲击，单位社区居民基于政治动员的参与意愿正在急剧降低，动员的结构发生改变，社区居委会成为动员主体，但是还是无法阻挡社区动员话语体系的式微。第三，在社区动员内卷化的趋势下，社区动员体现在精英层面，悬浮于居民之上，导致社区

动员越来越形式主义（刘博、李梦莹，2019）。

单位制社区动员效力正在不断弱化，传统社会资本也在不断流失，因此当前需要构建出一条社区动员的新路径，让社区动员不仅仅只停留于理论层面。通过赋权式动员可以重构后单位制社区的新公共性，剥离社区中的行政权力，构建出社区互助共享的“公共空间”（刘博、李梦莹，2019）；同时为了创新社区治理方式，还应当原有的单位制社区中引入新的元素，创建新的管理和动员方式，并且通过外部支持和内在孕育培育社区社会资本（李梦莹，2017）。

1.3.1.3 后单位制社区需要培育新的社会资本

单位的“隐形在场”与“不断退场”，构成了市场化趋势下的“后单位制社区”。但是不可否认的是，新型的商品房社区的出现，让工作、生活高度重合的单位社区形态发生改变，也导致基于行政划分和共同居住在一起的社区居民出现了情感疏离和信任缺失的问题（李梦莹，2017），以关系网络为载体的规范和信任失去了存在的前提（方亚琴、夏建中，2019）。因此为了让“后单位制社区”的公共性进一步变得有序，在“权力下移”的背景之下，迫切需要社区治理创新。在具体的实践中，当前学者对于后单位制社区治理创新的研究主要是指向服务型社区治理新路径转变，其中培育新的社区社会资本和社会再组织化是两种重要手段。

从培育新的社区社会资本来看，包括激活社会资本自组织能力、促进社会资本多元主体参与、发展各类社区社会自组织、优化和丰富社会资本关系网等（李梦莹，2017）；从社会再组织化来看，包括促进政府和社会组织的分工和合作、培育和发展新社会组织、培育社会工作人才队伍、构建新社会服务体系（杨君、徐选国、徐永祥，2015），让个人从公共领域的碎片化和分离化的状态中脱离出来，让社区居民通过社会资本和社区自组织的培育连接在一起，让社区动员更有效力，构成强有力的集体行动。

通过以上对单位的“隐形在场”、“不断退场”的相关研究进行梳理，得出在后单位制社区中存在许多治理难题，但是也看到后单位制社区与传统的

城市商住社区存在较大不同，居民之间除了会存在邻里关系之外，在这类社区中存在可以利用的社区社会资本，例如社区中的精英人物、居民之间的同事关系等（方亚琴，2017），后单位制社区中党员、能人等资源丰富，内生能力较强，借助这类社会资本，可以进一步创新社区治理方式。但是目前的后单位制社区的社会资本已经不能完全契合社区治理方式的创新需求。同时，普特南和福山等人形成的托克维尔模型指出社区内形成的自组织内部个体之间的互动是社区社会资本的一个重要来源，这种稳定的成员关系保证了个体之间的持续互动，组织间的正式与非正式规范也会对成员的行为形成约束（方亚琴，2017）。因此本论文从后单位制社区现有的社区社会资本出发，以培育社区自组织为契机，利用社会工作专业手法介入社区自组织的培育，探讨出社会工作对于后单位制社区自组织内部信任型社区资本形成的作用，强化社区动员效力，为后单位制社区治理方式的创新提供一种新路径。

1.3.2 关于信任型社会资本的研究

社会资本主要是指通过社会结构生产出的一种复杂社会网络，社会资本代表行动者个人和其他组织或个体之间的关系（Coleman，1988）。社会信任作为社会资本理论中的一个重要的研究维度，不管是在社区行动，还是社区自组织内部的行动中，居民和社区的合作离不开信任的维系。因此，从社会资本理论这一框架出发，这种信任关系是一种信任型社会资本。

1.3.2.1 信任型社会资本的类型

在社会资本理论视角下，信任是个人和群体之间的粘合剂、社区关系网络同社会成员合作的基础（李志强、叶媛媛、陈永红，2020），也有学者将信任看作是社会资本的唯一指标。并且在社会资本理论研究中，信任要素一直被看作是一个重要的元素，会直接影响到组织之间的合作关系和集体行动。那么社区自组织中的信任型社会资本包括哪些类型呢？

首先,社区自组织中的第一种信任型社会资本是以关系为基础产生的信任,主要包括互相为利的信任、可信赖行为与第三方介绍的信任、以人情交换和情感为基础的信任(罗家德、李智超,2012)。其中以互相为利、人情交换和情感为基础的信任符合边燕杰和张磊提出的关系社会资本,这种信任模式是建立在关系的基础上,具有强烈的互惠机制色彩。

其次,社区自组织中的第二种信任型社会资本是因网络结构产生的信任。第一,是以封闭网络结构为基础的信任,处于封闭结构中的成员很少会产生越轨行为,他们会相互监督,形成群体内部的信任和规范(Toshio & Yamagishi, 1994)。第二,是以认同为基础的信任,群体中的群体认同感会增加群体成员面对集体行动的行动力和参与意愿(刘文郡、温婧、岳永婕,2021),同时认同也被看作是中国社会中解释组织信任和知识分享的重要因素(李智超,罗家德,2011)。第三,是以声誉为基础的信任,在声誉机制中,自组织内部会确定出大家信任的关键人物,并且他们会在监督和决策中扮演重要的角色(Ostrom, 1998)。

最后,社会信任的产生途径在于互惠规范和公民参与网络,并且互惠规范越完善,公民交往的频率越高,互信程度也越高,合作也变得更加容易(Putnam, 1994)。而居民的信任机制的构建有自身的演化规律:从纵向深化的角度来看,社区居民的信任层次被分为谋利型信任、了解型信任以及认同型信任;从信任关系的横向延展方面来看,又被分为特殊信任、网络结构信任和制度系统信任。这种信任关系的建构反映出居民之间的信任关系从单一的形式逐渐向网络结构和制度化建构(帅满,2019)。

1.3.2.2 信任型社会资本对社区自组织的作用机制和问题

组织成员与组织间的粘合度会影响到组织效能的发挥(刘文郡、温婧、岳永婕,2021),信任型社会资本在社区自组织的集体行动中扮演着重要的角色,也是提高组织粘合度的重要元素。在一个社区自组织中只有先形成群体认同、信任关系,才能激发进一步的集体行动、合作关系和持续化这种集体行为,而信任型社会资本在社区自组织内部的发挥的主要作用就是增强群体

凝聚力。

从群体内部来看，社区自组织可以让多数人的精神力量聚集在一起，从而实现共同目标。组织凝聚力不仅可以促进自组织持续性存在，还可以促进组织潜能的发挥（孙兰英、陈艺丹，2014）。而社区自组织成员的信任关系，可以体现在相互成长、相互合作的过程中，正是基于这种信任关系，让群体内部形成“无形的规则”，规范成员的行为。

但是从信任型社会资本的角度来看，目前社区自组织的培育与发展还是存在一系列问题。其中最主要的问题就是社区自组织内部自我管理不良。虽然当前在研究社会资本的时候，主要注重其积极功能，但是也存在消极社会资本：因为社会关系网络的封闭性，容易使得网络内部的成员从中受益，排斥其他成员（孙兰英、陈艺丹，2014）。这也导致了社区自组织内部有可能会存在“小群体”阻碍其他成员获益，因此就迫切需要在自组织内部构建出信任型社会资本。

1.3.3 关于社区自组织中社会资本的培育研究

1.3.3.1 社区自组织培育的理论视角

社区自组织可以促进居民的社区参与，并在居民进行社区参与的过程中发挥中介和载体的作用，也是连接居民和社区的关键因素（夏建中，2003）。但是一个碎片化的居民群体在社区参与中会处于劣势地位，而社区自组织可以增强居民的话语影响力，并且社区自组织建设的滞后也会限制居民社区主体性的提高（焦若水、王凯，2019），因此，在社区中大力发展社区自组织就显得非常重要。虽然当前我国的社区自组织的发展已经进入“快车道”，但是大量涌现出来的社区自组织的发展程度存在巨大差异，有的组织在发展过程中逐渐承担起服务居民和社区治理的责任，而有的社区自组织则发展成“僵尸型”组织（徐林、陈伊伦，2022）。导致这种差异存在的因素有许多，其中就与社区自组织的培育方式与其内部的社会资本有关。而培育一个成熟的社

区自组织是推动社区治理机制不断完善和发展的基础性工作，但是当前的社区自组织培育存在简单化和差异化的倾向。一般来说，不同的培育方式会影响到社区自组织的培育效果。常见的周边性动员策略与人际关系网络中和组织化网络动员的平衡，可以形成自组织网络内部的多样性，优化自组织所处环境（王杨，2022）。

培育社区自组织是探索多元主体共享共建治理格局的重要手段，为了推进社区自组织的培育和发展，当前的研究从不同的理论视角探讨社区自组织的培育，大致可以分为从赋权理论出发和从社会资本理论出发两个角度。

首先，从赋权理论出发主要是强调利用社会工作的方法优势，对社会自组织中的成员赋权培力。赋权不仅是研究国家与社会关系的重要视角，也是目前研究社会自组织培育的一个重要视角。赋权这一概念起源于20世纪70年代的西方社会学，主要被划分为关系型概念和动机型概念（Conger & Kanungo, 1988）。赋权的主要实现途径是个体、人际和社会三个层面（Lee, 2001）。通过对社区自组织进行资源赋权、权利赋权、心理赋权、技术赋权，可以提升自组织内部成员的能力和参与社区治理的动力，解决参与度不同的问题（张瑞凯、孙通，2020）。并且社会工作强调“助人自助”与“案主自决”，因此在增能赋权理论视角下，社会工作介入社区自组织培育和建设的主要作用就在于加强自组织成员的能力建设（黄飞飞，2017）。因此，赋权理论下的社区自组织培育，关注的重点是组织成员能力的提升。

其次，从社会资本理论出发是强调运用组织内部和组织外部的社会资源，从而不断为社区自组织内部动员增量。并且培育机制会直接决定社会资本增量的多少，通过建立“政府购买、项目带动、合同治理、多方参与、资源整合”的联动机制，可以构建出社区自组织和社区居民等主体多元参与的社区治理网络，产生丰富的社会资本（赵罗英、夏建中，2014）。同时，邻里之间持续的互动是当前社区社会资本形成的重要机制（Stolle, 1998），社区自组织则是让社区发展从无序走向有序的一个过程（董庚、李宇，2016）。因此，社会资本嵌入到社区自组织中后可以促进自组织更加具有稳定性，形成持续性的集体行动；同时，在社区自组织不断发展的过程中，新的社会资本也在

不断形成，因此社会资本和社区自组织属于相互作用的关系。社会资本在组织内部发挥的作用主要是基于社会认同的动员机制、社会信任的合作机制、互惠规范的约束机制和关系网络的协调机制，从而影响到一个组织的运作(段雪辉、李小红，2022)。

两种理论视角都为社区自组织的培育和发展提供了相应的对策，但是强调的侧重点有所不同，赋权理论强调社会工作的介入对组织成员增能赋权，社会资本理论强调社会认同、社会信任、互惠规范、关系网络等。本研究就以社会资本理论分析框架下的社会信任这一个角度为切入点，重点探讨社会工作介入后单位制社区自组织信任型社会资本的形成过程及社会工作者在这一过程中扮演的角色。

1.3.3.2 社会工作介入社区自组织的培育路径

当前中国的社区自组织培育主要由三方面构成，分别是政府推动、居民自发以及社会工作介入。其中社会工作介入自组织培育是近年来的热点，也契合了“三社联动”政策。社会工作介入自组织培育的路径又可以分为以居民为出发点和以自组织为出发点两种路径。

第一，从以居民为出发点这种路径来看，社会工作介入社区自组织的培育强调利用赋权、增能等理论提升居民本身的能力。优势视角认为社区居民并不是传统意义上的弱势群体，而是有着自己的特长和比较优势，所以社会工作介入自组织的培育可以利用个案方法，培养居民自我解决问题之能力；利用小组工作方法，实现社区成员的共同成长；拓展社区工作方法，引领更多社区居民自我组织起来共建幸福家园(杨贵华、王瑞华，2010)。同时，社区自组织的培育模式可以被概括为“开发服务、聚焦组织、汇集人才”，通过开展服务的方式将居民聚集起来，促进他们的社区参与，在此过程中挖掘社区骨干和领袖，并且将其培育成社区自组织，促进居民参与社区治理的可持续性(朱爱华，2016)。因此，社会工作者在这一过程中发挥的是发掘者和引领者的作用。

第二，从以自组织为出发点这种路径来看，强调在自组织培育过程中有不同的发展阶段，在这一过程中，社会工作发挥的作用不同。基于自组织过程理论，自组织的培育可以分为“育种”、“种子萌芽”、“小苗”、“小树”、“大树”五个阶段，社会工作在其中发挥的作用分别是发掘社区能人、赋权社区居民、建立初级社区自组织、培育社区公共性、社区自组织实体化以及形成自理机制（梁肖月、罗家德，2019）。

由此可见，无论是以居民为出发点，还是以自组织为出发点的培育路径，都强调社区居民和社区精英在自组织培育中的作用。而社会工作者在社区自组织在不同的培育阶段，都扮演着引导者、发掘者和倡导者的作用。因此，想要推进社区自组织在社区治理中持续性发挥作用，除了强调提升自组织成员的能力之外，也需要看到成员与成员之间的行动动力，其中组织间的信任关系是让自组织成员越聚越密、得以持续性进行集体行动的重要元素，但是少有学者关注到社会工作的专业技术和社会工作者不同阶段扮演的角色在培育自组织间信任型社会资本发挥的作用。

1.3.3.3 社区自组织中社会资本培育的研究

社区自组织参与社区治理和社区建设的成效取决于组织内部成员的组合状态和结果，对于组织内部的成员来说，只有相互信任、减少摩擦，才能更好合作，开始集体行动（常桂祥、陈东霞，2021）。社会资本属于嵌入到各治理主体中的一种信任资源，让社区自组织内部的成员因信任而合作，因合作又加强信任，以此在组织内部产生良性互动效应，积极参与集体行动（贾晶晶、郭嘉萍，2021）。培育出社会资本的方式包括鼓励性参与、面对面的互动、志愿者组织等（张菊枝、夏建中，2014），而目前我国社区自组织社会资本的培育基础包括内生性动力挖掘和外力介入培育两种类型。

首先，从内生性动力挖掘这一角度来看，社区自组织内部的社会资本的形成与组织间成员的关系、共同遵守的规范及传统文化习俗有关。因为部分社区自组织是在“熟人社会”的基础上构建出来，传统文化的价值会约束组织内部的成员的行为，让成员违反规范的成本变高，使得成员拥有天然的内

生动力遵守与服从组织规范。例如自组织养老模式就是基于“熟人社会”构建出来，由于村民长期生活在一起会形成较高的行为认同感，并且存在面子人情等长期积累的社会资本，自组织内部的社会联结度相对较高，通过自组织这种模式可以在村民之间建立出有效的社会认同机制（刘超，2022）。同时，居民的社区交往需求也是促进社区社会资本形成的内生性动力，而发现与激活居民组织成员之间潜在的交往和合作需求是培育社会资本的基础与首要环节（方玉琴、夏建中，2019）。

其次，从外力介入培育这一角度来看，有相关的研究指出在“非合作社状态”下培育出社会资本的支撑是外部制度力量。当前，我国的社区自组织的培育模式包括自下而上的自发形成和自上而下的“政府+”两种类型（赵罗英、夏建中，2014）。在“政府+”中包含了“政府+支持类社会组织”这一路径，这种路径属于政府间接介入，委托支持类社会组织对社区自组织进行孵化和培育，其中较为常见的就是委托给社会工作机构。社会工作机构在孵化和培育社区自组织时会利用专业手法提高自组织内部的合作和信任关系，提高自治能力，在自组织内部形成可以促进持续性集体行动的社会资本。并且社会工作在培育社区自组织的社会资本的过程中主要采取骨干挖掘和自组织组建的方法，首先建构出结构性的社会资本；然后再通过不断引导的方式，提高社区自组织的社区参与能力和治理水平，这不仅可以推动自组织内部的社会资本不断增长，还能撬动社区社会资本不断增长（杨琳、陈旭清，2022）。

由以上内容得知，社区自组织内部的社会资本的形成与社区自组织的形成方式有关。如果是居民或村民自发形成的社区自组织，其内部的社会资本往往是基于非正式关系、传统文化和习俗与社会交往需求等因素；而如果是外力介入培育出的社区自组织，其内部的社会资本形成与培育的各种活动密切相关，并且这种社会资本会随着自组织成员之间参加的活动增多而日益丰富。同时，因为人与人之间的信任关系存在于社会结构和社会关系之中，以此可以创造价值，从而为社会组织机制提供凝聚力（常桂祥、陈东霞，2021）。社会资本理论主要强调人际关系的信任、规范、网络等社会资源，社区自组织强调群体内部的信任与合作关系、集体行动和群体规则。从一定程度上来

看，社会资本和社区自组织都以社区公共领域作为一种平台，涉及到人与人之间的关系问题，都将目标瞄向破解集体行动困境。因此，社会组织内部的信任关系可以称为信任型社会资本，社会资本与社区自组织培育具有较强内在关联性，将社会资本引入社区自组织培育具有现实意义。本论文就从社会工作介入社区自组织的培育为切入点，探讨出社会工作专业手法的介入，对于培育出后单位制社区自组织信任型社会资本有何作用，在不同的阶段，社会工作者会扮演怎样的角色。

1.3.4 文献评述

通过对文献的梳理可以得知，首先，当前后单位制社区存在单位“隐形在场”和“不断退场”两种状态，这种情况也赋予了后单位制社区独特性。例如单位制社区的“权力资本”和“关系资本”的潜在运行、“文化资本”的历史沉淀的“隐形在场”成为后单位制社区独特的社会资本来源；但是单位的“不断退场”也导致社区动员效力弱化、传统的社会资本不断流失、居民参与集体行动的积极性降低。两种状态不断撕裂着后单位制社区，就导致后单位制社区迫切需要社区治理创新。因此，引入新的治理主体和培育社会资本成为目前后单位制社区创新治理方式的重点。虽然当前也有研究从宏观的角度去分析培育后单位制社区自组织的社区资本，但是少有研究从信任建构的角度分析后单位制社区自组织内部的信任型社会资本如何培育，并以此为抓手，激发自组织成员参与社区治理的动力。

其次，虽然当前有许多研究关注社会工作介入到社区自组织的培育，也有研究关注到社区自组织培育中社会资本的作用，但是更多的研究侧重于强调培育路径和培育模式的选择，运用社会资本理论的宏观框架去分析社区自组织的培育。并且社会自组织培育和社会资本理论都强调信任、规范、网络三个要素，将目标瞄向破解集体行动困境，具有逻辑特性关联和内在关联（罗家德、梁肖月，2017）。但是在群体内部由于封闭性网络的存在，“小群体”为获益可能会阻碍“大群体”获益，所以这就迫切需要在社区自组织内部建立

信任关系，形成信任型社会资本。因为信任型社会资本会影响组织成员之间的粘合度，积极的信任型资本会增强自组织成员的凝聚力，所以本研究就以社会资本理论分析框架下的社会信任这一个角度为切入点，重点探讨社会工作介入后单位制社区自组织培育信任型社会资本这一过程中扮演的角色。

最后，本篇论文基于国内外相关文献的思考，并结合后单位制社区发展的独特性、社会资本理论的重点和社会工作的专业性，探索出社会工作介入对于后单位制社区自组织中信任型社会资本培育的有效性：第一，探索出社会工作介入对培育出社区自组织中的信任型社会资本的作用，在培育过程中社会工作者扮演的角色，如何解决自组织内部信任缺失的问题，让自组织成员持续性参与；第二，反思社会工作在实际运用过程中的局限性，总结出相关经验，为其它社区自组织的信任型社会资本培育提供经验。

2.研究设计

2.1 概念界定

2.1.1 后单位制社区

在单位制社区改革的过程中，一些社区的职能和特点不会因为体制的变革而消失，而是会在新的条件下保持下去，并且得到强化，因此有学者将这种社区形态划分为“后单位制社区”。由于后单位制社区存在部分“单位”属性，使得其很难转型成为现代社区，与完全意义上的现代社区存在一定差别。如社区居民构成、集体认同和行为方式与现代社区都存在差别。在居民构成方面，社区居民由原单位职工和家属组成，还存在部分外来居民，社区居民的熟悉度较高；在集体认同方面，在后单位制社区居民存在集体归属感，对集体以外缺乏信任，比较排斥其他力量介入集体；在行为方式方面，会出现“单位化”的集体行动，容易形成社区团结（田毅鹏、陶宇，2011）。

基于此，本文认为后单位制社区是指将单位的社区功能分离出来，交由社区管理的一种社区形态。这类社区参与者在市场化中仍旧凭借原有单位体制的身份认同和资源建构其独特的行动逻辑（刘博、李梦莹，2019）。后单位制社区由转制型国企、破产型国企和机关事业单位家属区等构成。

2.1.2 社区自组织

从社会学的角度看,“自组织”主要是指群体基于自愿的原则主动结合在一起,其具有一群人基于信任关系自愿结合、产生集体行动的需要以及进行自我管理的特点(罗家德、梁肖月,2017)。目前学界对于社区自组织的界定由过程和形态两种观点构成:一是指社区自组织是一个过程,就算是不受外部力量的强制干预,也能自我协调和监督,从而实现社区生活的有序性(杨贵华、杨瑞华,2008);二是指社会自组织是介于国家和市场之间的一种形态,能够在社区层面独立运作,民间性的志愿者团体等都属于社区自组织(梁肖月、罗家德,2018)。

本文研究的社区自组织主要是指以社区为活动范围,居民为参与的主体,不需要行政力量强制干预,在居委会、社工帮助下或者自发成立的组织。其不以营利为目的,旨在通过参与社区事务、提供多种服务满足居民的需求,并且具有自我管理和集体行动的能力。

2.1.3 信任型社会资本

社会资本的要素包括信任、规范和网络等,信任是社会资本三大核心要素之一,是一个社会组织形成组织网络、建立共同行为规范、产生较大社会影响力的重要支撑(孙兰英、陈艺丹,2014)。结合科尔曼、普特南、福山、林南等学者对于社会资本和信任关系的研究,本文将信任型社会资本定义为一定的社会组织结构中,各行为主体在长期互动过程中形成的有利于彼此互惠合作,能够通过推动协调的行动来提高社会效率的信任资源(孙兰英、陈艺丹,2014)。并且,信任不仅是产生社会资本的一个前提条件,也是衡量社会资本多寡的一个重要指标,因此,本文所指的信任型社会资本也是一种社会资本存量(孙兰英、陈艺丹,2014),由自组织的网络结构产生的信任关系,包括关系动员产生的信任、认同性信任、以口碑为基础的和以封闭网络

结构为基础的信任（罗家德、李智超，2012）。在彼此勾连的自组织网络中，通过规范行为产生信任关系的组织和个体相互合作、彼此信赖、资源共享，从而实现信任型社会资本的积累。

2.2 分析框架

从当前的研究来看，信任由特殊信任和普遍信任、人际信任和制度信任构成，而信任演化理论又分析了人际信任、制度信任和不同维度信任的转化和演变。其中，不同维度信任的转化和演变不仅提出不同维度信任演化的概念工具，也提出社会信任发展和提升的路径（帅满，2013）。就如前文所述，有学者结合社会网络理论，从网络结构出发划分了信任形态，主要包括以封闭网络结构为基础的信任、以认同为基础的信任、以口碑为基础的信任 and 关系网动员产生的小团体等（罗家德、李智超，2012）。网络结构信任受到社会资本存量、能人、规则、诱因等因素影响，如果社会资本存量多、能人可作为关键群体存在、自治理规则清晰且层次分明、集体行动诱因明确的社区或者组织，其网络结构信任也会更强（帅满，2019）。因此，本研究的分析框架是结合从网络结构出发划分出的不同信任形态以及影响因素进行分析，依照“发掘能人—拓展关系网—建立认同—选择出关键群体--确立群体规则和提供诱因—强组织信任”这一过程，探讨出在社会工作者培育社区自组织的过程中，信任型社会资本的建构过程和形成机制，从而总结出介入成效和培育经验。

2.3 研究方法

2.3.1 个案分析法

本文采用的是个案分析方法。个案分析方法主要是一种对研究对象做全

面深入研究的方法，主要特点是“对事件得到综合理解”和“对事件发生原因及背景深入描述”（风笑天，2022）。本研究以 XY 自组织培育过程为研究对象，采取访谈法和参与式观察收集一手资料，同时也有项目书和政府文件等二手资料。研究的主要目的在于分析出社会工作介入对于后单位制社区自组织信任型社会资本的形成机制的作用，以及在这一过程中社会工作者扮演的角色，注重对社区自组织培育过程进行分析。同时信任型社会资本也是一个难以被量化的概念，难以用数据进行描述。因此，在本研究中使用个案分析方法可以获得研究对象行为的第一手资料，对其所处环境和发展过程做一个归纳性描述，发现其内在逻辑。

2.3.2 资料收集方法

在研究开展的过程中，笔者作为一个社会工作机构的实习生参与到 D 社区自组织的培育过程，通过实习来获得本次研究的第一手资料。在进行研究之前会对 D 社区自组织培育的现状和存在的问题进行分析。适当了解相关的社区背景，根据本次研究的目的，选择访谈对象。同时通过社区工作人员介绍和能人介绍的方式，确定访谈人数和访谈主题，制作出访谈提纲。先对符合要求的人员进行大致访谈，再对参与到自组织培育的人员进行深度访谈和观察，以此来获得研究资料。而抽样方法拟采用立意抽样和滚雪球的方式，通过笔者的主观判断和客观实际选择合适的访谈对象。

（1）访谈法。访谈法的优势是可以与访谈对象进行深入的沟通，既可以得到行动的过程和当时行动情景还原的信息，还可以得到访谈对象行为产生的原因与动力。因此，为了解到访谈对象的行为逻辑和动力，在本研究中主要是采取半结构式访谈法。在设计研究过程之前将信任型社会资本操作化为认同型信任、以口碑为基础的信任 and 以封闭网络为基础的信任三个具体的维度，然后围绕这三个维度制作访谈提纲，并形成编码分析框架。为了能够充分了解到社区自组织培育过程中各个行为主体发挥的作用及行为改变的动因，在 D 社区中对涉及到社区自组织培育的三方主体进行访谈即社会工作者、社

区自组织成员和社区工作人员，着重了解在社会工作介入之后，社区自组织内部的信任型社会资本的建构过程。而访谈的时机一般会选择在每次活动结束后，以及时获得关于信任型社会资本培育的第一手资料。

（2）参与式观察法。本研究主要是采取参与式观察法，笔者作为一个社会工作机构的实习生参与到 D 社区自组织的培育过程中，对于社区自组织的培育过程、日常运作、活动开展等方面进行记录。同时观察自组织成员是通过怎样的契机进入到这个群体内部，并对该契机进行深入挖掘，提取自组织培育过程中的关键事件，对这些关键事件进行深入分析，分析出在自组织培育过程中信任关系的建构。最后，在不同的培育阶段对社会工作者扮演的角色进行反思，形成详实的观察日志和备忘录，并在其中记录自己的感受。

2.3.3 访谈对象基本信息表

表 2-1 访谈对象基本信息表²

编码	性别	年龄	身份说明	政治面貌	工作情况
S-1	女	37	D 社区副书记	党员	社区工作人员
S-2	女	29	社区管理社会组织工作人员	党员	社区工作人员
S-3	女	32	社区居委会工作人员	党员	社区工作人员
G-1	女	25	X 社会工作机构 D 社区项目负责人	共青团员	社会工作者
G-2	女	31	X 社会工作机构工作人员	群众	社会工作者
G-3	女	28	X 社会工作机构工作人员	群众	社会工作者
Z-1	女	75	自组织副负责人(党支部负责人)	党员	原事业单位主任
Z-2	男	52	自组织成员（LHY 保安）	群众	在职保安
Z-3	女	81	自组织成员	党员	原国有企业工作人员
Z-4	女	65	自组织副负责人（GHY 舞蹈队总负责人）	群众	原党政机关工作人员
Z-5	女	68	自组织成员（舞蹈队成员）	党员	原职业不清楚

² 表中的“X 社会工作机构”为本次进行自组织培育的社工机构；“LHY”、“GHY”、“GLWE”以及“ML”等是指本次培育过程中的参与小区名称。

Z-6	女	71	自组织成员（舞蹈队成员）	群众	原国有单位工作人员
Z-7	女	64	自组织成员（舞蹈队成员）	党员	原国有单位工作人员
Z-8	男	59	自组织总负责人（ML 党支部负责人）	党员	原国有企业管理人员
Z-9	女	56	自组织成员（ML 志愿者）	群众	原省食品研究院工作人员
Z-10	男	60	自组织成员（ML 党支部成员）	党员	原省食品研究院工作人员
Z-11	女	62	自组织副负责人（GLWE 自管会负责人）	党员	原水利局工作人员
Z-12	女	52	自组织成员	群众	全职主妇
Z-13	女	60	自组织成员	群众	原国有单位工作人员

3.D 社区背景介绍和自组织培育困境

3.1 D 社区的背景及社会工作项目介绍

3.1.1 D 社区背景介绍

成都市 D 社区于 2004 年 4 月成立，属于辖区内第一个村改居社区。辖区内包括 14 个居民小组（23 个居民小区），主要为 5 个失地农民安置小区、5 个单位小区、9 个商品楼盘小区和 4 个下岗企业安置小区，结合社区实际共划分为 12 个网格，其中 5 个单位小区为一个网格。辖区内共有居民 7658 户，1.8 万余人，常住人口 1.2 万余人。随着单位体制的改革和政府办公部门地点的搬迁，D 社区辖区内除 5 个失地农民安置小区和 9 个商品楼盘小区有物业公司管理外，5 个单位小区和 4 个下岗企业安置小区皆无物管、无主管部门、无人防物防的“三无”小区，因此社区居委会在管理的过程中面临较大困难。基于以上的情况，由 5 个单位小区构成的后单位制社区正在积极培育社区自组织，以此作为社区自治的重要助推器。

3.1.2 社会工作项目介绍

D 社区地形狭长，部分小区距离社区办公场所较远。长此以往，老旧院落居民对社区的归属感逐渐弱化，不愿意参与到社区发展治理的行动队伍中。

同时老旧院落的基础设施不完善，环境卫生不整洁，存在墙面灰暗、脏乱、占用公共区域堆放废旧物品等问题。此外，现阶段居民对社区的依赖思想严重，面对小区治理问题，居民习惯于“等社区介入、靠社区出力、要社区出资”，认为院落问题的解决完全依靠社区。为此，D 社区引入社会工作机构，开展“老居焕新颜，共建馨家园”小区治理项目。本项目以 5 个单位小区牵头、丰富小区居民骨干，搭建居民参与平台，明确分工、理清职责，指导居民共同参与社区行动；也以院落骨干为抓手，将其发展为小区自组织，深化自组织职能，从院落发展规划、决策等层面出发，深化居民参与程度。

“老居焕新颜，共建馨家园”小区治理项目围绕社区自组织培育主要分为三个具体的目标：第一，组建院落队伍，搭建居民参与行动平台。从居民动员、打造设计等方面为切入点，开展院落居民培育，组建院落打造队伍，并展开行动规划例会。第二，培育院落自组织，搭建居民能力提升平台。围绕“居民参与动员”这一共性化主体，开展居民骨干培训、个性化督导等，逐步强化各个院落的内生动力，促进院落内部有效互动。第三，挖掘院落居民典范，搭建居民参与展示平台。通过三个具体目标的实现，培育出一个能够带动社区居民参与、持续性参与到小区治理行动的社区自组织，构建居民参与的内生动力，提高自治能力，形成社区层面的共建共治共享新发展格局。

3.2 D 社区自组织培育困境

3.2.1 D 社区自组织运行现状

X 社会工作机构项目组经过前期的调查走访以及社区工作人员的介绍，大致了解到 D 社区自组织的运行情况。第一，现存自组织多为居民自发形成的文化娱乐自组织，由社区居民自发牵头建立，行政属性偏弱，平时主要参加社区的文化娱乐活动，参与社区文化建设。第二，自组织内部年龄结构偏

大，大部分团体成员为 55-75 岁之间的退休人员，其主要目的为自娱自乐，打发退休时间。第三，即使是社区登记备案过的自组织，如志愿者协会，也缺乏团体内部凝聚力，导致协会成员参与社区治理的意愿不高。第四，目前 D 社区已有的社区自组织内部的封闭性较强，成员基本已经固定，其他成员加入到组织需要有组织内部成员介绍，加入的难度系数较高。

表 3-1 D 社区自组织情况汇总表

组织队伍	主要类型	人数	个数	成立年限	资金来源	面临困难
舞蹈队	娱乐型	14-18 人	4	8-12 年	会员自筹	缺乏场地
旗袍协会	娱乐型	50 人左右	1	8 年	会员自筹、比赛获奖	活动资金缺乏
合唱团	娱乐型	30-40 人	1	4 年	会员自筹	缺乏场地
志愿者协会	服务型	50 人以上	1	7-8 年	政府拨款、社会捐赠	凝聚力不强
自管会	服务型	10-15 人	3	1-2 年	政府拨款	人员流失大

3.2.2 D 社区自组织发展困境及原因分析

3.2.2.1 D 社区自组织发展面临的困境

作为一个成立将近 20 年的大型社区，D 社区与其他同类型的社区比较来，社区内部的自组织数量偏少。同时，在 X 社会工作机构进入到 D 社区开展服务之前，已经有其它社会工作机构开展过自组织培育服务，如 D 社区本身就存在的社区自管会就是经过社会工作机构培育出来，但是培育的效果并不理想，存在运行困难和人员流失大的问题，自组织可持续发展的前景不高。经过调查研究，X 社会工作机构项目组发现 D 社区在自组织培育方面的困境主要集中于社区层面、居民层面和组织内部层面。

（1）社区层面

前面也提到，D 社区幅员狭长，许多小区与社区办公室的距离较远，处于边缘性位置，导致社区与居民的粘合度较低，在开展社区营造活动时也难

以召集到全部小区的骨干力量。平时的政策宣传也是通过小区党支部下发到各个小区，形成以点带面的辐射格局。

“在我们社区，因为小区的数量很多，在一个政策下来的时候，不可能挨着挨着宣传到每个社区，所以我们基本上每个月都会召开一次支部大会，做相关的政策宣传。有些小区的党支部积极作为，会做好社区的政策宣传工作，但是有些小区的党支部本身就不太成熟，就导致政策宣传不到位，这样的结果就是一些小区难以参与到社区营造中来。”（S-2）

虽然在 D 社区每个小区都有党支部，但是部分党支部缺乏核心人物的带领，导致党支部“形同虚设”，就会存在政策宣传不到位的情况；同时，还有部分党支部成员对社区自治实务漠不关心，导致社区居民对政策知悉存在信息不对称的问题。

（2）居民层面

社区居民作为构成社区的主体性部分，一方面他们是社区治理的对象，但是另一方面，他们也是社区自治的参与者。作为拥有双重身份的社区居民，在社区自组织发展过程中拥有不可替代的作用。但是目前 D 社区居民存在社区参与意识薄弱、组织化程度低的问题。

D 社区的管理模式主要以居委会领导管理为主，因此，社区居民的社区责任感与参与度正在逐步弱化，而是更愿意“搭便车”，拥有“反正都有人建设，不差我一个的”思想，居民的参与意识薄弱。同时，由于 D 社区存在安置小区、单位制小区以及商品房小区，社区构成复杂，居民的组织化程度较低，难以发挥集体的力量参与到社区治理中。

（3）组织内部层面

当前社区自组织一般是由社区或者社会组织通过外力介入建立起来的，也有少部分的娱乐性社区自组织是居民自发建立。但是这两种情况也导致社区自组织缺乏社区服务的使命感，外力介入的组织在后续社区事务参与方面“形同虚设”，自发建立的娱乐性自组织只关注文化活动，让自组织在开展过程中缺乏能动性、创新性和自觉性。由于多数的社区自组织都存在组织信任水平低、内部制度不完善、网络支持水平低、民主管理不落实的问题，导致

内部管理松散，更难以进一步发挥自治作用。

3.2.2.2D 社区自组织发展困难的原因分析

现代化社区治理强调发挥居民的主体性作用，社区要不断引导、鼓励居民参与社区治理。培育和发展社区自组织就是为提升居民能力，激发他们参与社区公共事务的热情，从而实现社区共建共治共享的重要手段。前文也提到，社会资本与社区自组织的培育存在较强的内在关联性，社会资本理论强调人际关系的信任、群体规则和社会网络等社会资源。根据前文的关于社区自组织内部的社会资本的架构与分析。下文针对 D 社区自组织发展困难的原因主要从社会信任水平降低、缺乏共同的社区规范以及社区网络的变迁与消解三个方面进行探讨。

（1）社区信任水平的降低

社会信任问题是社会治理研究的经典议题，社会信任与公民社区参与之间相互强化。其中社会信任水平主要是指：“在同一个社区中，居民之间基于共同的社区规范，所采取诚实、合作的期望水平（李洁瑾、桂勇、陆铭，2007）。”随着社会的快速发展与变迁，城市公共空间的萎缩，社区内部居民的异质化水平较高，原有住户的搬离，新住户的搬入，邻里关系也从熟悉向陌生转变，社区内部的公共空间正在逐步失去社区交往功能。另一方面，在后单位制社区，单位因素的不断退场，原先管理社区的规则与行政影响力正在从社区中淡化，居民之间的信任基础遭受损害，放大居民行为的不确定性，导致社区信任水平逐步下降，影响居民对社区事务的参与度，从而影响到 D 社区自组织的存续与可持续发展。

（2）缺乏共同的社区规范

对于社区居民来说，影响个体行为的主要因素包括正式规范和非正式规范。当传统的单位制度解体之后，根植于单位人行动动机中的道德约束力、思想规范与价值认同以多种方式存在和延续。D 社区在单位因素退场之后，部分原有的单位员工留下来，继续在社区中生活，大部分单位员工搬出社区，原有的单位制小区迎来新的住户。原有单位员工与新住户构成后单位制社区，

由于在思想观念、价值共识方面存在诸多不同，D 社区并未形成约束社区居民行为的共同规范，这种影响也延伸至社区自组织中，因为缺乏共同规范，导致社区自组织内部的发展缺乏规则约束力，向随意性发展。

（3）社会网络的消解与变迁

在单位制因素不断变迁的过程中，社区成员之间的关系与社会网络也正在发生变化。居民与居民之间的交流逐渐变少，以单位为纽带建立起的情感联系也正在逐步消解，以业缘形成的社会网络发生了变化。以往的“单位大家庭”也演变成为“社区居民的原子化”，在后单位制社区，居民不再像以前那样与邻居有频繁的交流与互动。社区居民愈发重视自己的隐私，渴望得到独立与话语权，与公共空间的距离也是越来越远，对新的社区缺乏认同感与归属感。原本的单位制社区大网络也发展成以小区为核心的小关系网络，这也导致在培育出社区自组织后，自组织成员都会相对于更关心本小区内的公共事务，这也影响到社区自组织的功能发挥。

3.3 D 社区自组织培育计划

3.3.1 总体思路

经过前期的走访调查，根据 D 社区内部自组织的发展情况以及院落美化改造的需求，X 社会工作机构采用 5 个后单位制小区牵头的方式，从 5 个后单位制小区发掘社区能人，利用社会工作专业手法介入培育出一支能够参与院落环境打造与社区治理的社区自组织队伍，推动居民参与社区自治从忽视被动向积极主动转变，实现自我教育与自我服务，推动社区内生动力建设。

3.3.2D 社区自组织培育的需求评估

3.3.2.1 评估方法

笔者主要采取一对一访谈和实地观察的方式对自组织培育需求进行评估。首先，一对一访谈是采取半结构式访谈的方式，对社区工作人员、社区能人和自管会部分成员等8位人员进行访谈。通过访谈主要了解到当前D社区自组织发展存在的困难以及影响因素，以及对自组织发展有怎样的期待等问题。其次，实地观察是通过参与式观察的方式了解目前社区现存的自组织的发展过程和成员的互动状态，以及社区对于自组织发展可以提供的支持、自组织的发展需求等。

在引入X社会工作机构之前，D社区在前一个社会工作机构引导下，登记备案的社区自组织为“社区自管会”。通过访谈，社会工作者了解到，“社区自管会”当前的主要问题是组织管理松散、成员参与积极性不高以及持续性运行的能力不足。因此，通过社会工作者的前期走访和查询D社区自组织培育的相关资料，结合D社区的现实情况，X社会工作机构开展了“XY自组织”³培育项目。XY自组织是一支经过专业的社会工作机构培育，由5个单位小区的社区能人牵头成立的群众自治性组织。该组织通过发掘能人等步骤，最终形成一个具有群体规则和能够自发动员的自组织，在激发居民参与意识和参与社区公共事务方面能够发挥出一定作用。

3.3.2.2 培育需求分析

（1）居民层面

作为一个后单位制社区，D社区在单位制因素逐渐退场之后，社区治理主要依靠社区居委会和干部的带动。由于社区居民已经习惯了单位管理一切，所以对于社区事务的态度较为冷漠和消极，居民对于社区事务的参与意识需

³ “XY自组织”是本次社会工作项目培育出的社区自组织，也是本文的研究对象。

要提升。并且在社区中，新的居民也正在不断涌入，旧居民和新居民之间关系冷淡，旧居民基本只愿意与原来单位的人员交往，社区居民之间缺乏认同感，部分居民对社区缺乏归属感；此外，因为在此之前 D 社区只引入过一个社会工作机构，社区自组织培育出来后，由于社会工作机构的撤离，导致自组织“形同虚设”。

（2）组织层面

培育出社区自组织是为了建设和谐社区，形成多元主体参与社区治理的新格局，让居民积极参与社区治理。通过访谈调查，笔者了解到 D 社区现存的社区自管会难以持续发展的原因。第一，组织人员涣散，缺乏制度规范和统一共识；第二，成员之间信任水平低，未曾形成完整的信任机制，缺少关键群体网络；第三，组织社会支持网络水平低，成员的原子化问题严重，需要提升整体的自治能力。

通过对居民层面和组织层面培育社区自组织的需求进行评估，X 社会工作机构认为有必要培育出一个以社区居民共同需求与发展为目标的社区自组织。并且需要从社会资本的角度出发，培育出自组织内部的信任型社会资本，促进自组织成员的可持续参与和动员。

3.3.3 具体目标

通过对 D 社区自组织的培育需求进行评估与分析，本次社区自组织培育的实务过程将从成员培力、组织建设两个方面对社区自组织进行提升，并从不同层面的过程目标达成实现最终的总体目标。

（1）成员培力

第一，激发成员参与社区事务的参与意识，发掘和培育出组织领袖和关键群体，形成自组织核心网络；

第二，培育成员的身份认同感和集体认同感，提升组织归属感，增强成员凝聚力，形成良好互动模式；

第三，增强成员参与社区事务的能力，可以独立策划活动。

以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。如要下载或阅读全文，请访问：<https://d.book118.com/787060151016006025>