首都师范大学学报(社会科学版)
Journal of Capital Normal University
(Social Sciences Edition)
2018 年第 5 期 (总第 244 期)
管理学研究

转型期事业单位成员的组织认同研究

李 升 叶 霁 苗大雷

摘 要: 从计划走向市场的事业单位改革意味着事业单位组织进入转型期,以此引发了事业单位组织与成员之间关系的转变。该研究基于组织认同的分析视角,采用个案研究的方法,从组织权威与组织依附两个维度探讨了事业单位改革下的成员组织认同的特征表现。研究表明,尽管存在事业单位的组织权威延续以及成员对事业单位的路径依赖惯性,但由于资源配置方式发生改变,行政弱化导致组织权威下移,成员的组织依附由全面依附转向有限依赖,因而事业单位成员的组织认同开始向价值多元化转变,这体现了事业单位组织与成员的关系改变,表征了单位组织由计划走向市场的制度转型。

关键词: 转型期;事业单位改革;组织权威;组织依附;组织认同
中图分类号:C931 **文献标识码:**A **文章编号:**1004 - 9142(2018)05 - 0083 - 08

一、问题的提出

在事业单位就业通常被视为体制内的"铁饭碗",由于工作稳定性与福利保障性等特征,长久以来成为人们选择就业的"热点"领域,体现出人们对其单位制组织的"强烈"认同。然而,随着市场经济机制的导入及发展,单位组织进入到从计划走向市场的改革转型期,事业单位也变得不再是稳定的"铁板一块"。十九大报告也已明确提出,需要深化事业单位改革,强化公益属性。改革转型期的事业单位需要破除的是制约公益事业发展的体制机制障碍,势必面临单位组织与成员的关系重组问题。那么,事业单位改革会如何影响组织与成员之间的关系?又将对转型期事业单位的组织成员发展产生怎样的结果?

在单位组织与成员的关系研究中,学者们早期通过对单位组织中的资源与交换分析,指出了组织成

收稿日期:2018 - 02 - 02
作者简介:李升,男,河南洛阳人,北京工业大学首都社会建设与社会管理协同创新中心、文法学部副教授,社会学博士;叶霁,女,辽宁岫岩人,北京工业大学文法学部硕士研究生。(北京 100124);
苗大雷,男,河南济源人,华中科技大学社会学院副教授,社会学博士。(武汉 430074)
基金项目:国家社科基金青年项目"事业单位改革实践与社会治理创新研究"(14CSH043)。

员在资源获得与服从认同上对单位组织的全面依赖性结构特征,[①]既表现为行政权力上的政治性与强制性,也表现为资源获取上的全面性与依附性。然而,随着市场经济体制的不断发展,单位组织与成员之间的全面依附关系发生改变,有学者将单位组织与成员的关系概括为,个人对单位组织的全面强制性依附转变为"利益型依赖"。[②] 后有研究指出,事业单位改革的主要结果就是改变了事业单位与国家的关系,改变了组织成员与事业单位的关系,单位组织的权威不足以及成员对组织依附的弱化,使单位组织对组织成员形成了"有限依赖"的治理逻辑。[③] 由计划走向市场的单位组织转型,已引发单位组织的内部结构发生改变,并以此引发了学者们对中国单位制度变迁的讨论。[④⑤⑥]

关于单位组织与成员关系的已有研究主要集中于资源机会配置变动下的单位组织结构及制度变动方面,而从组织成员的主体出发,基于成员的心理或态度的微观研究仍然有限。在此方面,对成员组织认同的研究,为探讨单位组织与成员关系开拓了可行的分析路径。组织认同是个体自我对从属于某个组织的同一性感知,是在与所感知的群体组织特征的相互关系中形成的认同模式,组织成员的组织认同形成对组织发展具有积极的功能作用。[⑦] 组织认同强烈且鲜明的组织成员会更高地评估组织成员资格,会形成加倍努力的意愿并不易离开组织。[⑧] 组织认同表现了组织成员的心理归属感,反映了组织成员与组织在心理上的联结程度。[⑨] 可以认为,组织认同体现了组织成员与组织结构之间的内在关联,表现在组织成员的心理与组织行为方面。组织认同关联了认知、情感、评价等价值性内容,对成员与组织之间的关系构建起到重要的功能性作用。[⑩]

从组织认同角度研究中国的"单位社会"转型具有重要意义,组织认同重构已成为单位组织变迁背景下一个真实且急需解决的社会问题,其意义是深深嵌入在中国特有的制度设置与社会结构转型之中的。[⑪] 在单位社会,单位不仅作为国家分配社会资源、进行社会管理的主要方式,也决定了组织成员的身份地位。学者将单位组织社会成员的形式称为单位制,[⑫]单位制下的成员组织认同表现为鲜明的"单位人认同"或"单位认同",就业与生活都被印上了鲜明的"单位烙印"。由于国家通过单位对资源进行全面且严格的配置,因而"国家 - 单位 - 个人"是一种全面的、单向的依赖关系,这使得单位成员对单位的组织认同是强烈的且无条件的。[⑬] 或者说,单位社会中成员的"单位认同"表现为一种"个人 - 单位 - 国家"纵向向上且单一维度的强烈价值性认同,其认知、情感、评价等都立足于"单位"而形成。然而,随着单位社会开始向市场社会转型,"国家 - 单位 - 个人"的联结关系发生改变,这将意味着单位成员对单位的组织认同或将发生改变。那么,对于改革的事业单位而言,其成员的组织认同会发生怎样的改变?或者说会表现出怎样的特征?为此,本文从组织认同的视角出发,以个案研究的方法,探讨事业单位改革对成员组织认同的影响表现,以此探讨单位社会转型对单位成员的影响结果。

---

① 李汉林、李路路:《资源与交换——中国单位组织中的依赖性结构》,《社会学研究》1999 年第 4 期。

② 吴晓刚:《从人身依附到利益依赖》,北京大学 1994 年硕士学位论文。

③ 苗大雷:《事业单位的制度变迁与基层治理:京院的工作环境与权力关系》,社会科学文献出版社 2016 年版,第 178 - 183 页。

④ 李汉林:《变迁中的中国单位制度:回顾中的思考》,《社会》2008 年第 3 期。

⑤ 李路路、苗大雷、王修晓:《市场转型与"单位"变迁——再论"单位"研究》,《社会》2009 年第 4 期。

⑥ 李路路:《"单位制"的变迁与研究》,《吉林大学社会科学学报》2013 年第 1 期。

⑦ B. E. Ashforth & F. Meal, "Social Identity Theory And Organization," *The Academy of Management Review*, Vol. 14, No. 1, 1989, pp. 20 - 39.

⑧ Van Knippenberg, D., & Van Schie, E. C. M., "Foci and correlates of organizational identification," *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol. 73, No. 2, 2000, pp. 137 - 147.

⑨ Dutton, J. E., Dukerich, J. M., &Harquail, C. V., "Organizational images and Member Identification," *Administrative Science Quarterly*, Vol. 39, No. 2, 1994, pp. 239 - 263.

⑩ He H., & Brown A. D., "Organizational Identity and Organizational Identification: A Review of the Literature and Suggestions for Future Research," *Group & Organization Management*, Vol. 38, No. 1, 2013, pp. 3 - 35.

⑪ 吴海琳:《中国组织认同的单位制传统与当代变迁》,《湖南师范大学社会科学学报》2016 年第 6 期。

⑫ 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。

⑬ 田毅鹏:《单位制度变迁与集体认同的重构》,《江海学刊》2007 年第 1 期。

二、文献与理论研究

（一）单位社会变迁下的事业单位改革

“单位”是基于中国社会主义政治制度和计划经济体制所形成的一种特殊组织，是国家进行社会控制、资源分配和社会整合的组织化形式，其典型形态包括党政行政单位、国有事业单位和国有企业单位。[①] 当前国有企业单位的改革发展较快，其基本的改革路径就是适应市场经济的发展，企业组织的管理与运作由完全的国家逻辑转向国家与市场结合的逻辑。事业单位改革虽在20世纪末就被提出，但一直进展缓慢。从公益性的组织功能上看，事业单位有别于国有企业单位和行政单位，更主要是作为政府发挥公共服务功能的主要载体，管理模式具有很强的行政化特征，内部单位成员的定位依据行政级别和行政层级，因此其改革中遇到的问题会与国有企业单位有所不同，改革的实践路径也就存在差异。

随着市场经济的持续发展，主要依靠政府财政拨款维持的事业单位已很难适应市场效率，同国有企业的改革一样，事业单位的改革也势在必行。随着2011年3月《中共中央国务院关于分类推进事业单位改革的指导意见》的出台，事业单位改革方向及目标已基本明确，并要求未来五年内基本完成分类改革。根据《意见》内容，将按照社会功能将现有事业单位划分为承担行政职能、从事生产经营活动和从事公益服务三个类别。对承担行政职能的，逐步将其行政职能划归行政机构或转为行政机构；对从事生产经营活动的，逐步将其转为企业；对从事公益服务的，继续将其保留在事业单位序列，强化其公益属性。由此事业单位被分为公益一类、公益二类和公益三类，即明确全额拨款事业单位、差额拨款事业单位和自收自支事业单位的性质特征。其中，自收自支单位依靠单位自身创收且自负盈亏，资金渠道宽泛多源，支付基本不受财政监管，基本走向企业化。而全额拨款及差额拨款单位主要依靠政府财政拨款，所不同的是差额拨款单位除部分靠财政或上级拨款外，还可以开展自营业务。随着市场经济发展及中央政府减政放权的“放管服”要求，从公益一类到公益三类的三者比较来看，体现了市场化程度增强的趋势。

从政策推动的角度来看，事业单位改革的核心就是在资源分配方式上进行改变，既保留了计划式的财政经费保障方式，也发展了有限财政或无财政经费支持的市场机制。有研究指出，事业单位改革与国有企业改革存在很大一致性，都表现为一个与制度环境趋同的过程，目的在于扩大在社会转型过程中的自身生存的制度合法性。[②] 也就是说，单位组织的改革是在计划与市场的双重发展路径下形成的结果，是契合制度改革的自上而下的实践过程，由此引发资源配置方式的改变。由于资源配置方式直接关联了组织成员的利益，因而组织改革引起的将是组织成员的心理及组织行为的变化。

（二）单位社会影响成员组织认同的维度

在影响成员组织认同的重要维度中，组织权威和组织依附是两个核心内容。权威是合法化的权力，是一种关于支配与服从的合法性关系。[③] 组织权威不仅源自于对资源控制及使用的制度化模式，更来自于社会价值的制度化，[④]其表征了合法化的权力与权利关系，是建立在成员自愿与社会共识的基础之上，体现了组织的正统性与成员的服从性。[⑤] 组织权威的作用机制不仅仅是明确了组织与成员之间的契约关系、分工体系等，更是关联了组织成员的目标导向、价值认同等的追随与服从。[⑥] 组织依附是指组织成员对自己所在的群体组织的心理依赖和行为参与，组织承诺和留职意愿是组织依附的重要指标，

① 李路路、苗大雷、王修晓：《市场转型与“单位”变迁——再论“单位”研究》，《社会》2009年第4期。
② 王彦斌、李兴：《中国事业单位改革的制度逻辑——基于社会学视野的考察》，《江海学刊》2013年第1期。
③ Dahrendorf. R. , Class and Class Conflict in Industrial Society, Stanford: Stanford University, 1959, pp. 166.
④ [美]帕森斯：《现代社会的结构和过程》，光明日报出版社1988年版，第150－155页。
⑤ [美]科尔曼：《社会理论的基础》，社会科学文献出版社1999年版，第75－90页。
⑥ 王利平、周燕：《管理过程中的权威作用机制》，《中国人民大学学报》2007年第4期。

较强的组织依附则意味着较高的组织承诺和较高的留职意愿。[①] 组织承诺是成员在组织中单方投入产生的维持活动一致性的倾向，[②]包含了对组织目标和价值信念的认同以及对组织忠诚等内容。留职意愿一般被视为行为承诺的表现形式，如果成员在组织中能够实现自身利益，就会认同自身工作，并愿意留在组织中。[③]

在单位社会中，单位组织成员具有明确的“单位认同”或“单位人认同”，是一种强烈的价值性认同。这一方面是由于国家通过单位联结成员的权威性表现，即成员通过认同单位组织展现对国家权威的认同；另一方面是源于成员在生活及发展上的对单位组织的全方位依附结果，即成员具有很强的组织承诺及组织忠诚感等。单位社会的主要特征在于，不仅单位组织本身在资源所有关系、资源供给关系和权力支配关系上由国家赋予制度化的合法性，而且单位组织中的成员在工作及生活保障上也通过制度化的体制机制全面依附于单位。单位的组织成员并不具有独立性，其社会生活需要的物品和服务等都依赖于单位，社会成员通过依附于单位组织而高度依附于国家。[④] 作为组织权威和组织依附的重要结果，组织成员身份的稳固性和非流动性是一个重要特征。由于组织成员要靠单位组织提供各种资源，因此基本上也就不会有流动的自由。[⑤] 单位办社会的结果就是成员在高度认同国家制度化权威的基础上形成了对单位组织的高度依赖，个体被吸附于单位之中，以此形成结构性依赖式认同，并与国家认同相统一。[⑥] 因此，在强权威与高依赖的单位社会中，单位成员对自身与单位组织之间的同一性感知是强烈且明晰的，由单位身份引发的单位认同体现出鲜明且整合统一的社会价值性特征。

然而，随着单位组织的改革推进，单位组织的成员在组织认同上或将发生变化。如已有学者在理论讨论中指出，单位制的变迁使“国家－单位－个人”模式走向消解，成员对单位组织的认同进入到“集体重构”的进程。[⑦] 有学者在对国有企业单位的成员组织认同研究中指出，国有企业改革后的组织成员对企业依然存在“单位认同”的惯性心理，但其行为表现上则与认同心理分离，[⑧]即国有企业改革的推进使企业员工的组织认同发生了改变，即便存在“认同”的惯性，但组织成员的组织承诺并不强烈，而雇佣关系体制的改革也使得成员的留职意愿进一步弱化。已有的对国有企业改革下的成员组织认同研究，对探讨事业单位改革下的成员组织认同具有重要的参照价值。

三、事业单位的个案分析

（一）个案概况

研究个案选取位于北京的国家X总部直属的全额拨款T事业单位和自收自支W事业单位。由于难以完成长时期的历时比较研究，选取两个个案的意义在于将公益一类的T单位视为“单位制”延续的组织，而将公益二类的W单位作为走向市场化的转型单位组织，进而对两类不同的事业单位进行比较研究。

T单位是国家X总部直属的正司局级全额拨款事业单位，其主要职能是接受国家X总部委托并开

---

① Tsui A. S. ,Egan T. D. & O' Reilly C. A. ," Being Different: Relational Demography and Organizational Attachment," *Administrative Science Quarterly*, Vol. 37, No. 4, 1992, pp. 549 - 579.

② Meyer J. P. &Allen N. J. , "A three component conceptualization of organizational commitment," *Human Resource Management Review*, Vol. 1, No. 1, 1991, pp. 61 - 89.

③ Tsui A. S. ,Egan T. D. & O' Reilly C. A. , "Being Different: Relational Demography and Organizational Attachment," *Administrative Science Quarterly*, Vol. 37, No. 4, 1992, pp. 549 - 579.

④ 孔令栋：《权威与依附——传统社会主义模式下的国家与社会关系》，《文史哲》2001年第6期。

⑤ 李汉林、李路路：《资源与交换——中国单位组织中的依赖性结构》，《社会学研究》1999年第4期。

⑥ 吴海琳：《中国组织认同的单位制传统与当代变迁》，《湖南师范大学社会科学学报》2016年第6期。

⑦ 田毅鹏：《单位制度变迁与集体认同的重构》，《江海学刊》2007年第1期。

⑧ 王彦斌：《转型期国有企业员工的组织认同——一项关于当前国有企业员工组织认同特点及其原因的调查分析》，《天府新论》2005年第2期。

展相关业务、主要承担特殊事项投资咨询评估任务的评估机构。目前机构设置编制35名，在职人员32人。T单位收入来源包括财政拨款（占50%）、事业收入（占48%）及其它收入（占2%课题收入），年平均收入达1500万元左右，收支基本持平，其中评审事业支出占支出总额的60%，人员经费支出占支出总额的40%。2011年T单位按照上级人事部门要求申报分类改革方案，申请公益一类事业单位，并于2016年经中编办批准为公益一类事业单位。

W单位为国家X总部所属事业单位，是具有事业法人资格的经济实体。W单位实行自收自支、自主经营、独立核算、自负盈亏的企业管理制度。主要职能是承办国家X总部交办的相关事项，促进国家物资储备事业的发展。目前机构设置编制35名，在编人员31人，聘用人员11人，合计42人。W单位收入来源包括财政拨款（占15%）、经营收入（占80%）及其它收入（占5%），年平均收入达3000万元左右。财务独立核算，自负营亏，基本为企业化管理。其中公共事业成本支出占支出总额的65%，应付职工薪酬及改革性支出占支出总额的35%。2011年W单位按照上级人事部门要求申报分类改革方案，申请公益二类事业单位，并于2016年经中编办批准为公益二类事业单位。

从T单位与W单位的基本情况对比来看，两个事业单位设置的编制数是相同的，不同的是在从业人员上W单位还聘用了11名编制外人员。如果T单位按年收入1500万，其中40%用于人员经费，W单位按年收入3000万，其中35%用于人员经费，那么T单位和W单位成员获得的年平均收入分别约为18.8万元和25万元，即W单位成员的收入获得要高于T事业单位成员，这体现出不同类型事业单位组织为成员带来的直接利益是不同的。

（二）组织权威与成员组织认同

组织权威体现了国家的权力支配与组织成员服从的合法性关系，包含了国家对组织的合法性赋予以及在此基础上的组织成员身份建构等主要内容。单位的组织权威确立了不同级层成员间的权利义务关系，表现为一种强有力的自上而下的行政管理制度，以此确立了单位组织的内部秩序和成员的组织行为。

1. 单位成员对组织权威认同的下移

事业单位对成员的组织权威确立，不仅表现在国家通过“单位”配置资源的合法性存在，也表现在进入事业单位后的成员稳定终身的身份归属。事业单位改革改变了单位组织的资源配置方式，也以此改变了组织内部的自上而下的管理制度，这将影响事业单位组织的权力支配与成员服从关系。从自收自支的W单位情况来看，单位既在资源获得上更为丰富多样，又在用人制度上更为自主灵活。“我们依然会依托国家X总部这块牌子和平台，相比全额拨款事业单位更自主、更灵活，尽管编制内人员比编外人员在稳定性方面有优势，但编制外人员可以获得更多的收益，也不会被体制所拘束，对成员的工作积极性会起到重要作用。”（访谈实录：W单位副处长H）W单位可以依照自身发展的需要制定相应的规章制度来管理整个单位，更加自主与灵活，组织成员对组织权威的认同不再是完全依赖上级部门资源配置的组织规制，而是与下级组织运营的状况密切相关，由此对自上而下的权威认同发生了改变。“聘用人员都是根据合同聘用的，都没有编制，更多是依靠自己能力做业务，做得好得的也多些。不会一直被绑在职位上，不像那些编制内人员对单位有那么强的认同。”（访谈实录：W单位聘用制员工C）

联结单位组织的权力支配与成员服从的根本是“用人制度”，由于“用人制度”关联了组织成员的切身利益，因此成为组织权威的直接来源。2014年国务院颁布的《事业单位人事管理条例》明确了事业单位用人制度的改革，提出事业单位能够根据职责任务和工作需要，按照国家有关规定设置岗位，对事业单位的工作人员实行分级分类管理的聘用和管理制度。从调查情况来看，事业单位用人制度改革的主要内容就是将用人的权限逐渐下放，计划式的国家或上级部门具有绝对高权威的状态发生改变，人员聘用及管理等下级部门拥有了相应权力，成员对单位权威的认同转而向下迁移。“中青年干部希望被分为二类，既有行政权力，又有创收，身份编制又不受影响。但老同志思想相对固化，认为单位转为二类，不完全依托一级部门后，将来就会与一级部门脱钩，得不到一级权威部门的庇护了。”（访谈实录：T单位

人事处长 L)“在审批权下放的当下,公益一类单位的趋势便是清理整合,前景担忧。”(访谈实录:T 单位职工 L)

单位组织权威的一项重要功能就是组织庇护,单位制度构建起组织庇护关系,而庇护关系是形成资源流动、权力关系及交换过程的合法化的社会交换模式,[①]是通过强烈的责任感、义务感及情感纽带联结起来的。T 单位作为全额拨款事业单位,其行政隶属紧密依托一级行政部门,收入来源基本依靠财政拨款,工作内容紧紧围绕一级部门下达的各项工作任务,为上级主管部门提供服务,其自身不需要也不能对外承担在国家 X 总部业务以外的任务。从调查情况可以看出,全额拨款的 T 单位成员由于对上级财政资源的依赖性很强,因此单位改革使成员担心失去上级权威部门的“庇护”,如用人制度上的差异、“审批权”的下放等,从而引发对组织权威认同的动摇。

2. 成员对组织权威认同的延续

事业单位的组织权威主要体现在体制内被制度化的国家代表性、就业保障性及资源供给性等方面,尤其是代表国家的合法性来源成为组织成员认同组织权威的重要原因。在实地调查过程中,T 单位和 W 单位的人事部门负责人都指出:目前每年参加公务员国考和事业单位招聘考试的人员数量还是巨大的,希望进入 X 总部这样的国家部门的人员竞争比较激烈。尽管事业单位正在改革,但具有国家权威的机关事业单位对求职者的吸引力依然在延续,人们对单位的认同依然强烈。“我们做汇报的单位均是地方主管领导,赴项目现场实地调研时均为各省市领导出面陪同讲解,从社会地位、组织影响等诸多方面来看,其对成员的组织归属起到重要作用。”(访谈实录:T 单位副处长 S)“X 总部在各大部委中属实权单位,改革对于我们这种自收自支单位来讲,只要继续依托 X 总部这个牌子,不断创新开展经营业务,未来发展应该是不错的。”(访谈实录:W 单位人事处长 W)

从调查情况来看,无论是 T 单位还是 W 单位,组织成员对国有事业单位作为国家“体制内”组织的权威认同依然延续下来。这一方面如上文所述,事业单位的组织成员仍希望得到权威部门的“庇护”以保障自身,另一方面是事业单位组织仍会对成员的社会经济地位等的身份建构产生重要作用。然而,T 单位和 W 单位的组织权威发生效应的状况并不同,T 单位成员认同主要依赖组织权威的“庇护”,自收自支的 W 单位则主要依靠已形成的社会资本来开展业务,国有事业单位的组织权威更主要表现为一种可依托利用的“关系符号”,而不再是强有力或唯一来源的制度化权威。

(三)组织依附与成员组织认同

组织资源配置方式的变革及编制改革等不仅改变了事业单位的组织权威,也影响了组织成员对单位的组织依附。事业单位改革对组织成员的组织依附的影响既表现在行政依附方面,这是由单位组织的政治性决定的;更主要表现在福利待遇的资源获得方面,这是由单位组织的经济功能决定的。

1. 行政依附与组织承诺

国有事业单位的组织成员的社会定位取决于在单位行政管理体系中的位置,不同行政级别的组织成员掌握着不同的行政权力,事业单位成员为了达到更高的行政级别而形成对单位组织的承诺,从而实现自身的向上社会流动。然而,事业单位改革使原来的单靠行政级别确定位置的行政依附发生改变,组织成员已不完全被“绑定”在行政位置上,市场机制的进入使组织成员也能够依靠行政制度之外的方式形成认同,主要表现为一种区别于行政能力的市场能力认同。“改革对我们这种事业单位人员的流动是有很大的决定作用的,行政审批权限的下放等因素会造成单位重组,也会导致人员的变化。”(访谈实录:T 单位处长 L)“编制内人员在职务晋升方面可按行政序列晋升也可按技术序列晋级,而编制外人员只能按技术类职务晋级,如希望调整岗位或单位只能辞职。”(访谈实录:W 单位职工 T)“对于编制外的聘用人员,不用像编制内的人员去要努力获得行政级别,争取当个处级干部什么的,就是靠做业务挣钱,

① Eisenstadt, S. N. & RonigerL., “Patron—Client Relations as a Model of Structuring Social Exchange,” *Comparative Studies in Society & History*, Vol. 22, No. 1, 1980, pp. 42 - 77.

做得多得到的多。"(访谈实录:W 单位的聘用制员工 M)

在事业单位组织的行政依附中,影响成员组织认同的核心因素就是"编制",编制是单位组织机构设置、人员数量定额及职位设置等的分配方式,编制的设定方式、设定数量等直接显示了其单位权威乃至国家权威。而社会成员一旦获得编制,便意味着组织成员的身份确定,也就紧密关联于就业的稳定性和福利的保障性等。事业单位改革的重要结果就是引发编制改革,对于位于首都北京的 T 单位和 W 单位而言,编制改革尤为重要。单位组织中编制内外成员的差异很大,不仅是收入,还会涉及政治地位和晋升等诸多问题。在调查中就发现,编制内人员仍用老办法——绩效奖金与编制挂钩,编制外人员则采用新办法——绩效奖金与业绩挂钩等。与编制外人员相比,编制内人员对行政依附的认同感依然很强,对于单位的稳定就业理念、走行政序列流动等组织承诺表现更加明显。

2. 利益获得与留职意愿

依附于组织的利益获得是塑造成员组织忠诚的核心因素,稳定的收入、全面保障的福利等能够使组织成员愿意留在单位中,以此依附于单位组织。在事业单位的改革过程中,由于自收自支类事业单位组织的成员未来发展主要是依赖于事业单位的创收,因此其收入与其他类型的事业单位相比,具有了更多的灵活性。调查个案的自收自支 W 事业单位依托国家 X 总部的背景及资源,加之灵活的市场创收,成员收入获得了很大提高。然而,由于高收入成为成员在单位留职的核心因素,因此,一旦高收入难以保障或有更好的其它机会,组织成员也会产生职业流动,甚至为了获得编制内的相关福利而放弃"灵活性"进入体制内就业。"公益一类为财政统筹统发,不准许用于工资福利支出,自收自支事业单位就像企业一样,可以自主给员工设定标准并发放工资,不会再受财政统筹的制度限制。但我们员工如有更好的机会也会跳槽到其它单位,可以为了高收入,也可以为了福利保障。"(访谈实录:W 单位处长 Y)

从调查情况来看,隶属于中央国家机关及部委的事业单位目前仍有机会为编制内人员解决住房等问题,且编制内的事业单位人员目前多享受公费医疗待遇,在编职工子女上学也能享受单位共建及部委职工中小学划片入学优待政策。由于住房、医疗、子女教育等福利待遇在北京地区显得尤为重要,这直接影响了成员对单位忠诚及留职意愿的认同表现,如就职于 T 单位的编制内人员为了实现更多福利保障,就愿意长期留职。然而也存在这样的现象,即当实现了需求的福利后,单位体制内的人员会转职于体制外,在市场企业中争取更高的收益获得。"体制内有机会享受住房、子女教育等福利,会使得员工愿意留在单位。不过,现在也有些人在拿到住房或子女上完学后离职,跳槽到工资收益更高的企业。"(访谈实录:T 单位处长 Y)

从调查情况可以看出,事业单位改革对组织成员的组织依附会产生影响,对于就职于全额拨款事业单位成员来说,虽然考虑"政治仕途"的行政依附依然存在,但对于工作稳定性及福利待遇的重视都远远高于其它因素。即便工资并不高,但由于没有失业的危机压力且高福利会保障家庭生活,成员也愿意留在单位组织中,体现出对事业单位的认同。然而,由于其工资收入与市场中的企业相比存在差距,一旦市场出现更好的就业机会时,也会使一些体制内成员出现提前退休或者离职的倾向。对于自收自支事业单位而言,由于单位组织不再具有财政保障且实行企业式经营,组织成员的依附大大弱化,其组织认同也更多的来自于基于市场能力的直接利益获得,因此实际收益的获得多寡成为成员组织忠诚及留职的核心因素。但由于成员基于编制的不同被分为了体制内外的不同类型,其组织依附的程度也存在差异,编制外的成员更加灵活且流动性也更强,其组织认同基础已由体制内的"单位"走向了体制外的"市场"。

四、结论与讨论

本文基于组织认同的分析视角,通过对在北京地区的国有事业单位的个案研究,从组织权威与组织依附两个维度探讨了事业单位改革下的成员组织认同的特征表现。从研究结果可以看出,事业单位改

革对成员组织认同产生了很大影响，无论是通过改革转变为自收自支的“企业式”事业单位，还是继续维持财政保障的“计划式”事业单位，组织成员的组织认同表现已不同于“单位社会”下整合的单一维度（强组织权威下的依附式）的“单位认同”。“国家－单位－个人”关系链条中的“单位”变动，使得成员组织认同的价值基础不再立足于“单位”，成员与单位组织之间内在同一性感知及联结弱化，组织认同呈现出转向单位体制外的倾向。

成员组织认同的价值基础转变，一方面是由于市场改革使事业单位的组织权威弱化，造成组织成员对事业单位的社会价值性认同弱化；另一方面是由于资源与机会在计划式或市场式有不同配置机制，组织成员对事业单位的组织依附也很大程度上弱化。组织成员会依据自身的利益需求及市场能力等做出就业的理性选择，并很大可能脱离于组织依附，以在市场社会中寻求更大的发展空间。对照于计划经济体制下的单位社会，在统一且强力的组织权威与组织依附影响下，组织成员的“单位认同”是单一且强烈的价值性的，表现为对单位的强烈归属感、责任感、荣誉感和忠诚感等，其背后暗含的是对表征组织权威与依附的“计划”认同。然而，从单位社会向市场社会的转型，作为形成组织认同价值基础的组织权威与组织依附走向弱化或瓦解，成员认同的价值基础开始从“单位”转向“市场”。

然而，不能忽视的是组织认同转变引发的成员双重矛盾心态，即体制内的“看好”体制外收益获得，体制外的则“羡慕”体制内生活保障，即产生出对“计划－市场”认同的“摇摆”表现。在当前，一方面依然存在对事业单位的组织权威与组织依附认同的路径依赖惯性，另一方面市场的不断强大，也在引发单位成员认同在市场领域中获得生存的能力与机会。本文通过对事业单位在组织权威与组织依附两个维度的探讨，也进一步论证了在“有限依赖”逻辑下的组织成员的组织认同转变。对于全额拨款的事业单位而言，虽然组织成员依然认可“单位”的组织地位、用人编制以及关联的福利待遇，但由于其收入水平受到计划式的分配制度限制，组织成员也会为了更高收益获得流向体制外的市场，形成对体制外的“市场”认同。对于自收自支的事业单位而言，改革的重要结果是在用人制度上发生变动，编制的限制使部分组织成员走向市场式的聘用制，成员一方面脱离了单位约束的强依附，更加自主与灵活，另一方面由于是市场化的企业经营，组织成员也获得了更高的收益，但由于单位组织已难以在生活保障上做出承诺，为了满足更好生活的需求，成员也会重新产生对体制内的“计划”认同。因此，在对“计划－市场”的“摇摆”中，单位成员的组织认同呈现出价值多元化的趋向。

概括而言，事业单位组织与成员的关系改变表征了事业单位从“计划”走向“市场”的改革转型，其重要内容就是组织成员的组织认同转变，主要表现为原先基于强组织权威与组织依附的“单位认同”向价值多元化认同的转变。需要指出的是，单位成员组织认同的多元化转变也体现出体制改革与成员需求之间的矛盾结果，如果说“计划式”的单位作为一种组织整合了满足成员需求的社会化功能，那么单位制的市场改革可视为把社会化功能归还市场，即将“国家－单位－个人”的结构关系转变为“国家－单位（市场）－个人”，但这其中“弱单位强市场”能否实现成员的美好生活需求仍面临现实挑战。因此，在单位社会向市场社会的转型过程中，社会建设将是至关重要的，通过社会建设来弥补单位的有限性与市场的风险性将是新时期解决社会主要矛盾的关键，这也将是今后本研究持续推进的课题面向。

（责任编辑：若峦）