

基金会从业者阶层流动性研究

邹晴雯¹ 李海宇¹ 陈倩¹ 王嘉瑾¹ 袁彦鹏²

1. 浙大宁波理工学院商学院, 中国·浙江 宁波 315100

2. 浙大宁波理工学院马克思主义学院, 中国·浙江 宁波 315100

【摘要】科教兴国、人才强国和创新驱动发展三大战略协同推进, 正是对各行各业人员流动提出了更高的要求。然而作为非营利性的组织, 一直存在着较大的阶层流动性问题。因此本文将通过分析基金会阶层流动的影响因素, 进而归纳出公益从业者的基本规律和流动趋势, 对促进社会公平和共同富裕的功能具有重要的理论和实践意义。

【关键词】非营利组织; 基金会从业; 阶层流动

Research on the class mobility of foundation practitioners

Qingwen Zou¹, Haiyu Li¹, Qian Chen¹, Jiajin Wang¹, Yanpeng Yuan²

1. Business School, Ningbo Institute of Technology, Zhejiang University, Ningbo 315100, China

2. School of Marxism, Ningbo Institute of Technology, Zhejiang University, Ningbo 315100, China

[Abstract] The coordinated promotion of the three strategies of rejuvenating the country through science and education, strengthening talent and innovation-driven development is precisely the higher requirements for the flow of personnel in all walks of life. However, as a non-profit organization, there has always been a greater problem of class mobility. Therefore, this paper will analyze the factors affecting the mobility of foundations, and then summarize the basic laws and mobility trends of public welfare practitioners, which has important theoretical and practical significance for promoting social equity and common prosperity.

[Keywords] Non-profit organization, foundation profession, class mobility

【基金项目】2023年国家级大学生创新创业训练计划立项项目“基金会从业者阶层流动性研究”阶段性成果之一(项目编号: 202313033007)

1 背景

公益慈善是第三次分配的主要形式之一(蓝煜昕, 何立晗, 2022), 慈善事业承担着帮助弱势群体实现社会公平和共同富裕的重要职责(谢晓霞, 洪旸, 方静波, 2022), 要发展公益慈善事业、扩充第三次分配的体量(白光昭, 2020; 邓国胜, 2021; 江亚洲, 郁建兴, 2021), 非营利组织作为承担慈善事业的主要主体, 越来越得到重视。基金会、学校及公立医院是我国非营利组织的重要组成部分^[1], 而基金会更是公益组织的典型代表, 具较大的研究意义。

随着社会经济和科学技术的进步, 企业中人员竞争日益激烈。从业人员的阶层流动作为组织发展的重要推动力。

流动性代表着员工能通过自身努力获得职位跃升或理想岗位, 包括流入组织、流出企业、升降级、轮岗或转岗等^[2]。公益人才作为公益行业发展的关键, 其在不同社会组织间的流动或转入其他行业领域的流失行为对于组织的发展有重要的影响。

在国家政策支持下, 基金会机构组织数量稳步增加, 人才需求量逐渐扩大, 其从业人员较高的流动率甚至流失率成为亟待解决的问题^[3]。面对这一问题, 多数研究认为公益情怀和使命感是决定人才留在公益组织服务的关键因素之一。较强的使命感和对机构价值观的高度认同是员工坚守在公益行业的主要原因。也有研究表示这种心理补偿机制有一定的时效性, 并非长久计策。面对不同的表述研

究, 是否存在另一角度可以解释这个现象。面对基金会从业者的不同阶层流动, 怎样进行有效的缓解仍然缺乏系统研究。因此, 公益组织中的阶层流动性探究具有很大的研究意义。

2 基金会阶层特征

基金会作为非营利性组织与其它组织相比存在差异, 具体表现在员工特性、组织架构、资金来源和工作环境等方面^[4]。

基金会成员之间大多数趋向于相对扁平化的组织结构, 更关注团队整体成就而非个人地位和层级, 但也因此更加在意组织认同。组织提供的价值认同及支持能够让员工产生积极心理^[5], 使其获得心理暗示——即组织认可自己的努力, 进一步给予他们希望与热情。这让基金会成员更加牢固共同使命和价值观, 有更强的归属感。

其次, 组织工作环境、薪酬待遇、晋升机制等作为组织的重要因素, 在成员稳定中发挥重大作用。^[6]组织条理清晰的升职加薪机制使员工在很大程度上清楚自身行为会产生收益。但由于基金会的薪酬福利通常依靠政府发放, 较低的营利性造成了成员的不稳定性。

此外, 员工因个人因素受社会承认和自我承认的影响^[7], 形成一定的流动性。社会承认建立在行业基础上, 对于整体行业进行评价。基金会成员更加注重外在的声望, 当员工感知社会承认水平越低, 他们的自我效能感越低、职业信心降低, 从而提高转行流失倾向。

3 阶层流动影响因素

面对基金会的差异性, 在特征基础上, 归纳出三大影响阶层流动的因素: 组织资源(张绮雯, 2019; 华世音, 2014)、社会资本(杨宝和胡茜2020; 刘喜真 2022)和领导-员工关系。

3.1 组织资源

组织资源包括组织提供的薪酬福利水平^[8]、培训与发展机会、工作环境和组织文化。福利待遇^{[9][10]}、基金会发展前景、工作提升空间、规章制度公平感及人文关怀等都是影响公益从业者主管阶层认同感知及阶层流动的参考因素。组织资源传达给从业者的质和量, 都会影响其的组织支持感, 进而对个人和工作行为具有调节作用。低组织支持感会向员工传递未来发展和薪酬福利等方面的消极信号, 不断削弱其阶层流动意愿; 而高水平的组织支持感则能使组织对员工提供的激励产生更积极的效果, 增强其阶层流动意愿。^[11]

3.2 社会资本

社会资本分为政府社会资本和民间社会资本。政府社会

资本是影响人们为相互利益而合作的能力的各种政府制度, 为基金会的发展营造了良好的社会环境进而为从业者提供更有利的政府社会资本。民间社会资本包括共同价值观规范、非正式网络、社团成员等影响个人为实现共同目标进行合作的能力的制度因素。基金会通过建立共同认可的价值观及公开透明的制度规范使从业者具备清楚认知, 进而影响从业者的阶层流动意愿。

3.3 领导-员工关系

领导-员工交换关系的阶段分为互相评价、互相信任、互相忠诚, 是一个领导者与员工双向互动的过程, 包含资源交换和情感交换。因此, 领导-员工交换关系越紧密、双方信任度越高, 对于员工资源汲取的质与量、晋升机会获得情况都有着一定影响。仁慈型领导^[12]在精神上会给予员工安全感与充足支撑, 使得员工对领导形成认可, 在物质上给予员工机会、资源等支持, 提升员工的自我效能感, 从而形成正向积极的双向互惠机制来进一步挽留员工。

4 建议

组织资源作为影响公益从业者流动趋势的关键差异因素, 当其满足公益从业者基本要求时, 社会资本和领导-员工交换关系这两大重要辅助因素的作用就会显露, 进一步影响阶层流动情况。因此, 面对基金会不同阶层的从业者: 问题型: 没能力, 没意愿并不安; 新进型: 没能力, 有意愿或自信; 老油条型: 有能力, 没意愿或不安; 成熟型: 有能力, 有意愿并自信,^[13]要具体问题具体分析, 给出针对性建议, 从而更好地促进阶层流动。

4.1 满足基础物质需求, 帮助构建非正式网络

基金会在组织资源方面, 给予不同员工的薪资报酬、福利待遇等需要考虑与员工个人合理需求预期的差距问题。员工总是希望在达到目标或取得成就后能获得奖励, 当奖励与其个人发展需要相符合便能成为促进阶层流动的驱动力。基金会应该建立公正、透明的晋升机制, 让从业人员感受到自己的职业发展有保障, 进而激发从业人员的积极性, 提高其组织认同感。

对问题型从业者, 依据社会总趋势提供适当薪酬福利和相应培训机会, 了解其发展意愿及工作期望, 并提供支持以更好融入组织; 对新进型从业者, 依据其意愿着重开展培训, 创造更多发展机会, 并调动资源为其构建更高层次的非正式网络, 为资源的多渠道获取堆砌条件; 对老油条型从业者, 适当提高薪酬福利水平, 进一步了解组织文化以更强意愿融入组织, 形成归属感以增强从业者和基金会之间的粘连性, 并提升从业者的认同感以达到提高工作绩效的效果; 对成熟型从业者, 基于其需求, 给予足够的

支持。

4.2 创造优良组织文化环境, 实现人才可持续发展

政府社会资本方面, 对基金会从业者即时普及相关支持政策, 创造全社会良好的发展环节, 向从业者传达行业发展前景优越的信号, 增强其阶层流动晋升的信心。基金会可通过宣传提升公益社会影响力, 让公众熟知其使命和愿景, 提高从业人员的自豪感^{[14][15]}及自我价值感。民间社会资本方面, 基金会主观上要形成共同的价值观, 客观上需在工作中形成基础规范, 不断强化从业人员对自身职业的认同感, 通过开展培训课程、提供职业发展机会等方式来增强从业人员的相关规范性; 基金会将资源下放给从业者, 使其具备构建非正式关系网络的条件, 给予从业者实现自我阶层跨越的信心。

对问题型从业者及老油条型从业者, 明晰晋升的条件与方式, 给予其足够信心与鼓励, 扩充其社会关系网络, 达到更紧密的链接; 对新进型从业者及成熟型从业者, 进一步强化共同认可的价值观, 优化组织文化, 加强其价值认同感, 增强从业者与基金会的黏性。

4.3 重视员工个人需求, 完善人际关系网络

员工个人需求是基金会留住员工、增强其阶层流动意愿的关键。基金会应注重构建良好的领导—员工交换关系, 结合员工个人能力, 通过增强情感交换和双方信任感, 提高问题型及老油条型从业者工作意愿、工作能力; 对新进型从业者创造更多的培训机会, 进而增加其晋升机会和发展空间^{[16][17]}; 通过授权等高质量的交换, 让成熟型从业者更多地参与到重要决策中, 给予额外任务, 帮助他们构建更完善的人际关系网络, 使其在感知自我阶层时, 能有更高的自我价值实现感和声誉地位感知, 增强阶层流动意愿。

参考文献:

[1] 张立民, 李晗. 非营利组织信息披露与审计——基于汶川地震中16家全国性基金会的案例研究[J]. 审计与经济研究, 2011(3): 3-10

[2] 孙力强, 李国武. 社会组织从业青年的职业流动意愿及其影响因素——基于北京市的调查研究[J]. 中国青年研究, 2018(09): 78-84+18. DOI: 10.19633/j.cnki.11-2579/d.2018.0146.

[3] 周童欣. 90后员工的组织支持感对员工流动性的影响及对策[D]. 华中师范大学, 2021.

[4] Kraus, M. W., Piff, P. K., Mendoza-Denton, R., Rheinschmidt, M. L., & Keltner, D. (2012). Social

class, solipsism, and contextualism: How the rich are different from the poor. *Psychological Review*, 119(3), 546-572.

[5] 徐智华, 刘军, 朱彩弟. 组织支持感对职业倦怠的影响: 心理资本的中介作用. *现代管理科学*, 2017.

[6] 邓梦园. 社会工作者职业认同与组织认同对职业流动影响的研究——基于对广州市社会工作者的调查[J]. *中国非营利评论*, 2019, 23(01): 205-222.

[7] 姜海燕, 王晔安. 承认的作用: 基于社会工作者离职倾向的实证研究[J]. *江苏社会科学*, 2016(04).

[8] 宋雨青. 影响职称晋升因素的分析与对策. *昌潍师专学报*, 2000(3): 93-94.

[9] 杨宝, 胡茜. 组织嵌入、工作满意度与离开意愿——基于2014年中国公益人才发展现状调查数据的分析[Z]. *中国社会组织研究*, 2020(01): 111-132+261-262.

[10] 王建, 边燕杰. 职场交往、结构约束与组织内部晋升[J]. *社会发展研究*, 2022(03): 107-129+244.

[11] 孙菡茵. 组织公平对员工离职意向的影响研究: 基于职业倦怠和组织支持的作用[C]. 第十七届(2022)中国管理学年会论文集, 2022.

[12] 刘婷. 社会交换理论视角下仁慈领导对员工主动工作行为影响研究[D]. 辽宁工程技术大学, 2022. DOI: 10.27210/d.cnki.glnju.2022.000784.

[13] 李妮; 计雨涵. 领导生命周期理论与不同类型员工的差异化管理路径[J]. *领导科学*, 2020, (02): 44-47.

[14] 范素平. 企业员工组织支持感、敬业度与工作绩效的关系研究[D]. 西南财经大学, 2012(04).

[15] 赵晨, 高中华, 谢荣艳. 知识员工工作流动中的非经济报酬及其激励效应[J]. *中国软科学*, 2017(11): 184-192.

[16] 杨宝; 胡茜. 组织嵌入、工作满意度与离开意愿——基于2014年中国公益人才发展现状调查数据的分析 *中国社会组织研究*, 2020, v. 19, 126-147+276-277.

[17] 刘喜真. 社会工作者职业认同影响因素的实证研究[D]. 西北农林科技大学, 2022.

作者简介:

邹晴雯(2002—), 女, 浙大宁波理工学院本科生;
李海宇(2003—), 女, 浙大宁波理工学院本科生;
陈倩(2001—), 女, 浙大宁波理工学院本科生;
王嘉瑾(2003—), 女, 浙大宁波理工学院本科生;
袁彦鹏(1986—), 男, 浙大宁波理工学院马克思主义学院讲师。