

doi: 10.15936/j.cnki.1008-3758.2019.03.005

公务员职务与职级并行制对 基层公务员激励效果的实证研究

吕维霞，贺 天
(对外经济贸易大学 公共管理学院，北京 100029)

摘 要：为调动广大基层公务员工作积极性，国家推行了公务员职务与职级并行制度。通过深度访谈和文献回顾，确定了职务与职级并行制的 3 个评价指标即制度执行公平性、制度本身合理性、制度有效执行，同时确定了职业忠诚度、职业倦怠感、职业获得感 3 个体现基层公务员的工作状态的维度，建立了 3 个评价指标与 3 个工作状态维度之间的 9 个假设关系，验证了职务与职级并行制度对公务员工作状态的影响机理，分析了不同统计属性对基层公务员感知激励效果的影响差异。研究发现：制度执行公平性、制度本身合理性、制度有效执行对公务员工作状态有显著影响，其中后两者的影响更强。在分析实证结果的基础上提出了增强职务与职级并行制度激励效果的对策。

关 键 词：并行制评价体系；公务员工作状态；激励效果；职务与职级并行制度

中图分类号：D 630.3 **文献标志码：**A **文章编号：**1008-3758(2019)03-0251-10

An Empirical Research on Incentive Effects of Parallel System of Positions and Ranks for Grass-roots Civil Servants

LYU Wei-xia, HE Tian
(School of Public Administration, University of International Business and Economics, Beijing 100029, China)

Abstract: In order to stimulate the initiative of civil servants at the grass-roots level, the state has introduced the parallel system of positions and ranks. Through in-depth interviews and literature review, three evaluation indicators of the parallel system of positions and ranks are determined, namely the fairness of system implementation, the rationality of the system itself and the effectiveness of parallel system implementation. At the same time, the three dimensions of occupational loyalty, job burnout and professional acquisition that reflect the working status of grass-roots civil servants are identified. 9 hypothetical relationships between 3 evaluation indicators and 3 working status dimensions are established. The mechanism of the influence of the parallel system of positions and ranks on the working status of civil servants is verified, and the difference of the influence of statistical attributes on the incentive effects perceived by grass-roots civil servants is analyzed. The study shows that the fairness of system implementation, the

rationality of the system itself, and the effective implementation of the system have a significant impact on the working conditions of civil servants, of which the latter two have stronger influence. Based on the analysis of the empirical results, countermeasures to enhance the incentive effects of the parallel system of positions and ranks are put forward.

Key words: an evaluation system of the parallel system of positions and ranks; work status of civil servants; incentive effect; the parallel system of positions and ranks

基层公务员作为公务员队伍中一支庞大而重要的力量,在现代化建设中扮演着十分重要的角色。然而长期以来,工作压力大、工资低、晋升空间小等问题导致一些基层公务员工作积极性不高、职业成就感偏低。在党风廉政建设和反腐败斗争中,如何建立一支勤政、廉洁、高效的基层公务员队伍,是党和国家密切关注的重要问题。职务与职级并行制度(以下统称“并行制”)是健全我国公务员激励机制的关键举措。并行制由来已久,早在 2002 年党的十六大就明确提出要“完善干部职务与职级相结合的制度”。2006 年 1 月 1 日正式施行的《中华人民共和国公务员法》第七十三条明确规定公务员实行国家统一的职务与级别相结合的工资制度。2015 年 1 月,中央办公厅和国务院办公厅联合下发了《关于县以下机关建立公务员职务与职级并行制度的意见》,并行制被提到了全新的高度。本研究基于基层公务员感知视角,目的是要探索并行制的评价指标体系,以及整个评价体系对公务员职业忠诚度、职业倦怠感、职业获得感等三方面工作状态的影响路径和影响程度,在此基础上挖掘提升公务员工作积极性的途径和对策。

一、职务与职级并行制与基层公务员职业状态的指标体系及内涵

1. 职务与职级并行制评价体系的形成

国内关于激励制度评价体系的研究非常少,仅有的几篇文献的研究对象多为高校教师。在研究高校教师激励制度的效果时,薪酬制度、绩效考核执行力度、培训制度及其职业发展规划常常被看做是影响制度效果的关键因素。关一^[1]针对高校学生兼职辅导员激励制度效果的研究发现,管理制度可以通过管理实践来影响激励效果,即辅导员管理制度的制定规范性、完善程度和制度的

实施情况都会影响其制度效果。本文选取制度执行公平性、制度本身合理性和制度有效执行三个维度来评价并行制。

第一,制度执行公平性。公平性是指在制度执行过程中,职级晋升考核是否反映当事人真实情况,避免带入个人主观因素。戚燕萍^[2]在研究国企职工薪酬制度时提出,绩效评价时一定要注意公平性,只有保证对职工的评估能够与实际情况相符,才能使薪酬制度获得预期中的最佳效果,提升员工积极性。第二,制度本身合理性。合理性是指制度的制定是否反映了现实的问题,制度规定是否合乎个体与整体发展规律。辛鸣^[3]认为,制度评价的合理性标准是指制度是否具有逻辑的一致性,制度的内容是否符合制度的内在规律,着眼于制度效率。丁煌^[4]强调,政策合理性是影响政策效果的关键因素,一项政策如果能让目标群体感到合理,它就易于被接受,进而对政策执行效果产生积极影响。第三,制度有效执行。制度有效执行是指制度制定后,当地政府相关部门利用一切资源逐步推进制度实施,最终实现既定制度目标的过程。麻宝斌和段易含^[5]提出,制度有效执行是指在特定的社会文化环境中,正式制度得以落实的程度。经过前期文献梳理,本文提出了制度执行公平性、制度本身合理性及制度有效执行等三大一级指标为基础的并行制评价指标体系。笔者于 2017 年 9 月—2017 年 11 月期间,在北京、河南、内蒙古三地对 16 位基层干部进行了深度访谈,访谈人员包括处科级领导干部、科员和办事员,工作年限 5~30 年不等。根据地域情况,采取面谈和网络访谈相结合的方式进行,访谈时间 15~30 分钟,进一步验证了在文献中获得的制度评价三大一级指标。

2. 基层公务员职业状态评价体系的构建

第一,职业忠诚度。本文是指员工对自身所从事职业的热爱和忠诚程度,用以测评公务员为了薪酬、职位等因素不愿意离开本职业的行为倾

向。张志安和沈菲^[6]提出,职业忠诚度反映着从业者对所在组织、所处行业认同和喜爱的程度,往往具体体现为其继续从事该职业的意愿。第二,职业倦怠感。本文指员工在工作的沉重压力下产生的身心疲惫和耗竭的状态,具体表现为工作时提不起兴致,打不起精神,只是依靠一种惯性来工作。1974年,美国著名的临床心理学家Freudenberger^[7]第一次提出了职业倦怠(Job Burnout)这一概念,并将其定义为“服务行业工作者,由于工作中过度消耗精力、力量或资源,导致其身心枯竭或情绪耗竭的一种状态”。第三,职业获得感。本文指个人从职业中获得的福利、晋升、发展等机会,以及从职业中获得的工作动力、精神满足。侯燕^[8]认为,“获得感”倡导的是有付出就会有收获,强调“获”和“得”,不仅包含物质层面的经济收入等显性要素,更有精神层面的公平、价值、地位等隐性要素。基于文献回顾,本研究对目前新形势下公务员工作感受与状态的测量包括职业忠诚度、职业倦怠感、职业获得感三个维度,深度访谈再次验证前文所述三个一级指标。

二、相关理论回顾与假设建立

1. 制度公平性对并行制激励效果的影响

Colquitt等^[9]和Cohen-Charash、Spector^[10]对研究公正与效果关系的文献进行元分析,均发现分配公正与员工忠诚、组织公民行为、员工退缩行为(比如缺席、离职、疏忽等行为)有着密切关系。王颖和王笑宇^[11]研究发现领导认同、组织公平感和工作负荷是影响公务员职业承诺的重要因素,领导认同、组织公平感对其职业承诺有积极影响。张峰和耿晓伟^[12]在研究乡村教师离职意向时发现,在一个组织中,如果奖励不是基于客观的评价而是受到权力和关系的影响,那么员工就会产生不公平感,进而影响其离职意愿。

公平与工作倦怠之间的紧密关系已经得到了学术界的认同。根据Maslach等^[13]所提出的人职匹配理论,个体和工作情境在公平感知上不匹配时会产生工作倦怠,不公平具体表现为报酬分配不合理、工作负荷分配不恰当、晋升处理不当、对员工的评价不合理等方面。相关的实证研究也表明了公平能够对工作倦怠产生影响。Ybema & Van den Bos^[14]通过对荷兰1519名不同公司雇员的研究发现:员工的公正感知越强,其

抑郁症状和旷工就会更少;反过来,抑郁症状和旷工会带来更低的公正感知。李超平等^[15]的研究结果表明,个体的工作参与度、组织的分配公平性等会影响员工的职业倦怠感。包兴荣^[16]从职场生态角度进行分析,认为仕途攀比、“官油子”得势、官场潜规则、缺少讲真话氛围是导致公务员职业倦怠的重要因素。“获得感”不仅包括物质层面的收获,还包括精神层面的所得。对公务员来说,在全面深化改革进程中受益,有更多职业获得感,一方面体现在待遇的提高、职级的晋升等物质层面;另一方面体现在有工作追求、动力、职业尊严等精神层面。黄艳敏和张文娟等^[17]在研究居民获得感时提出,公平认知框架对于获得感的生成存在诱导效应。

基于深度访谈和上述理论回顾,本文提出假设H1:制度执行公平性正向预测职业忠诚度;假设H2:制度执行公平性反向预测职业倦怠感;假设H3:制度执行公平性正向预测职业获得感。

2. 制度本身合理性对并行制激励效果的影响

郭蓉蓉^[18]认为,科学合理的人力资源战略和制度选择对国有企业提高人力资源管理水平有重要意义。龚继红等^[19]得出结论,“合理有效的农业科技制度可以通过提供一组公平合理的权利、责任和利益来激励农业科技人员,进而实现科技产出的递增”。在政府部门,激励制度同样影响着公务员的忠诚。袁登华^[20]提出,组织帮助员工进行科学合理的职业生涯规划能够显示出对员工发展的关心,进而起到激励员工的作用。樊耘等^[21]指出员工对于企业晋升标准合理合法性的认知对其情感承诺和规范承诺有正向影响作用。布劳等^[22]认为社会交换理论可以用来解释员工行为和动机,如果企业的行为、政策、程序能够让员工感到较高的支持感和承诺度,那么员工也会形成高程度的组织承诺。罗小韦^[23]提出,制度的不完善会对职业倦怠产生影响,如果绩效考核结果缺乏跟踪反馈,就很难在制度上帮助基层公务员脱离负面情绪。“职业前景理论”(career concerns theory)认为工作的回报不仅来自于现在获得的工资,而且更多地来自于将来的升迁和被其他公司雇佣的机会,个人晋升能够提供最强劲的工作动力。胡新蕲^[24]在研究高校辅导员职业获得感时提出,辅导员职责界定不明确、角色缺位造成了辅导员工作事务的繁杂,弱化了辅导员的“获

得感”。教育部为此颁布了新的规定,使得辅导员的获得感在制度层面逐渐得到保障。

基于上述理论回顾,本文提出假设 H4:制度本身合理性正向预测职业忠诚度;假设 H5:制度本身合理性反向预测职业倦怠感;假设 H6:制度本身合理性正向预测职业获得感。

3. 制度有效执行对并行制激励效果的影响

各国之间最重要的政治分野,不在于它们政府的形式,而在于它们政府的有效程度,制度执行好坏的差异甚至比民主国家和独裁国家的差异更大^[25]。所有政策制度在被执行之前都只是一种具有观念形态的方案,其实际效果必须经过执行过程才能得以发挥,再好的制度也只能通过有效的执行才能保证制度目的的实现。诸洪生^[26]在研究央企高管薪酬管制制度的激励效用时发现,2009 年《关于进一步规范中央企业负责人薪酬管理的指导意见》(以下简称《意见》)颁布实施后,与地方国有企业相比,中央企业高管作为《意见》的直接实施对象,薪酬——业绩敏感性在意见实施前后受到的影响更大。相比没有严格执行《意见》的企业,严格执行规定的企业高管薪酬——业绩敏感性在《意见》实施后有显著提升,说明了政策执行力对政策执行效果的影响。龚继红^[19]在研究农业科技制度效率和基层农技人员的职业忠诚关系时发现,激励制度的有效性正向影响农技人员的职业忠诚。杨璐等^[27]强调,建立并执行有效的激励机制,提高基层农技推广人员收入水平,推进福利制度改革,有利于提升基层农技推广人员的职业忠诚度与工作积极性,缓解其职业倦怠。职级晋升制度的设立是为了有效激励广大县乡公务员,如果达不到有效激励的目的,也就说明职级晋升制度在执行上发生了偏差^[28]。

基于上述理论回顾,本文提出假设 H7:制度有效执行正向预测职业忠诚度;假设 H8:制度有效执行反向预测职业倦怠感;假设 H9:制度有效执行正向预测职业获得感。

4. 人口统计特征与并行制激励效果

影响激励效果的首要因素就是激励对象,激励的对象是人,是一个组织的所有工作人员,组织的所有激励行为都是围绕着人展开的^[29]。人与人之间是有差异的,要进行有效的激励,就必须了解处于不同工作阶段、不同需求层次的员工真正需要的是什么,这样才能进行有针对性的制度设计,达到激励目标。王颖和王笑宇^[11]研究发现,

公务员的职业承诺在年龄、学历、服务年限等方面表现出显著差异。许为民^[30]等通过对调研的 111 篇探索性研究实证文献的因子分析或频数分析的统计,总结出影响离职的个人因素包括年龄、组织内任期、教育程度、职位等级等。郑楠和周恩毅^[31]研究结果表明,基层公务员的职业幸福感在工作年限、收入水平和行政级别上表现出显著性差异,工作时间越长、收入水平和行政级别越高,其职业幸福感越高。

基于上述理论回顾,本文提出以下假设 H10:不同人口统计变量在制度激励效果上的表现是有差异的。

基于上述文献的梳理与假设的提出,建立了基于基层公务员感知的并行制激励效果影响因素模型(见图 1)。

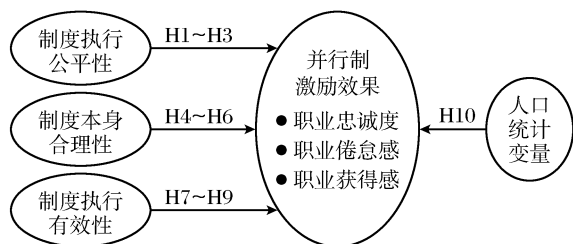


图 1 并行制激励效果影响因素模型

三、研究方法 with 数据分析

1. 深度访谈与问卷的形成

基于文献回顾和深度访谈,提出了最初的测量问项。经过某高校行政管理方向的教授对问卷进行的预测,删除了一些有重复倾向和语义模糊的问项。然后组建了焦点小组(focus group),小组成员为某高校教授、研究生及本科生,焦点小组主要任务是对指标体系进行考核。就一级指标下的二级指标体系总共进行了 6 轮讨论,最后整理得到含有 28 个问项的问卷,即测量制度执行公平性、制度本身合理性、制度有效执行、职业忠诚度、职业倦怠感、职业获得感等变量的量表。问卷第一部分主要测量人口统计特点,调查问卷采用李克特五分量表测评(见表 1)。

2. 数据收集与分析

(1) 正式调研过程与分析

2017 年 12 月,作者将《关于公务员职务与职级并行制的调查问卷》上传至在线调查问卷网站“腾讯问卷网”,选取河南、北京、上海、内蒙古等多个省区市作为调研地,通过微信平台在基层公务

员人群内发放。河南地处中部,内蒙古是少数民族自治区,北京和上海作为直辖市,都是具有代表性的地区。经过数十天的在线问卷收集,共取得有效问卷 307 份。在 307 位有效反馈的被调查者中,男性占 53.42%,女性占 46.58%。任领导职务的人员占 41.04%,非领导职务的占 58.96%。来自河南的占 14.01%,来自北京的 23.45%,来自上海的占 19.22%,来自内蒙古的占 26.71%,来自广东的占 16.61%。总体来看,样本分布较为均匀。

表 1 关于公务员职务与职级并行制的调查问卷

| 类别 | 维度 | 序号 | 具 体 问 项 | 来 源 |
|------------|---------|-----|------------------------------|-------|
| 激励效果评价指标部分 | 职业忠诚度 | Q1 | 制度实施后,我对工作更加尽职尽责了 | 文献、访谈 |
| | | Q2 | 制度的实施使我更愿意留在公务员队伍 | 文献、访谈 |
| | | Q3 | 有了职级晋升机会后,我更热爱我的工作 | 文献、访谈 |
| | | Q4 | 即使其他工作提供了更高的待遇,我也不会跳槽 | 文献、访谈 |
| | 职业倦怠感 | Q5 | 职级晋升年限要求过长使我感到无望 | 文献、访谈 |
| | | Q6 | 感觉上班就是应付差事,“熬年头” | 文献、访谈 |
| | | Q7 | 职级晋升年限过长,不符合职业生涯发展规律 | 文献、访谈 |
| | | Q8 | 我更相信只要努力就能得到好的结果 | 文献、访谈 |
| | | Q9 | 制度实施后,我工作时更有干劲了 | 文献、访谈 |
| | | Q10 | 一次年度考核优秀晋升年限减半年,使我更加努力工作 | 文献、访谈 |
| | 职业获得感 | Q11 | 职级晋升带来的工资提升令人充满期待 | 文献、访谈 |
| | | Q12 | 家人从我的职业发展中受益,更加尊重关心我 | 文献、访谈 |
| | | Q13 | 制度实施后,我的职业荣誉感增强了 | 文献、访谈 |
| | | Q14 | 职级晋升为我开辟了新的职业发展道路 | 文献、访谈 |
| 影响因素 | 制度执行公平性 | Q15 | 职级的提升与行政服务能力水平匹配 | 文献、访谈 |
| | | Q16 | 年度考核结果是以工作表现为基础的 | 文献、访谈 |
| | | Q17 | 职级评定过程中精确地统计核查了个人工作信息 | 文献、访谈 |
| | | Q18 | 上级部门公示并解释了评定结果 | 文献、访谈 |
| | | Q19 | 评定结果与个人预期结果不一致时,领导的解释令我信服 | 文献、访谈 |
| | | Q20 | 职级晋升考核程序公开透明 | 文献、访谈 |
| | 制度本身合理性 | Q21 | 严格执行“一次年度考核优秀,年限条件减少半年”的规定 | 访谈 |
| | | Q22 | 制度中职级数目(从科员级到正处级共 5 级)设置是合理的 | 文献、访谈 |
| | | Q23 | 职级工资占总工资比重是合理的 | 文献、访谈 |
| | | Q24 | 受单位规格限制,职级和工资提升均存在上限 | 访谈 |
| | 制度有效执行 | Q25 | 制度在当地得到了有效实施 | 访谈 |
| | | Q26 | 当地政府制定的具体试点方案结合实际,符合客观事实 | 访谈 |
| | | Q27 | 当地政府对制度宣传到位,使我了解晋升条件及考核程序 | 访谈 |
| | | Q28 | 职级晋升工资和待遇及时准确兑现 | 访谈 |

问卷的信度(reliability)是指问卷的可信程度,本研究采用通行的 Alpha 信度系数检验法。信度检验结果显示,问卷的总体信度系数 alpha=0.954 0,均满足社会研究领域信度分析要求,表明问卷的信度较好。而 KMO 与 Bartlett’s 球形检验结果显示 KMO 值为 0.943 1,Bartlett 检验的 Sig 值为 0.000,表示变量之间的相关性很强,非常适合进行因子分析。采取最大方差正交旋转法,抽取特征根≥1,将问卷的评价指标与影响因素一起分析。总方差分解表显示,共获得 6 个因子,解释了总方差变异量的 96.57%,结合因子分析碎石图观察,表明问卷的效度理想。

根据旋转后的因子载荷矩阵表,对评价指标和影响因素各问项进行维度归纳。根据因子分析的结果,Q8、Q18、Q24 三个问项由于因子负荷低于 0.5 被舍去。

激励效果共提取出了 3 个因子。Q1~Q4 为一个因子,与预设的职业忠诚维度吻合。Q5~Q7 为一个因子,Q9~Q15 为一个因子。预设的职业倦怠感维度下的 Q9、Q10 以及制度执行公平性维度下的 Q15 聚合到了职业获得感维度。本研究中的公务员职业获得感,是从事公务员职业过程中产生的对自身职业的满足感,包括物质和精神两个层面。从深度访谈中了解到,多数基层

公务员认为物质层面的获得感即职业为个人提供的薪资、福利、晋升等显性要素,精神层面包括从业者从自身职业中获得的工作动力、价值、地位和尊重等隐性要素。Q9“制度实施后,我工作时更有干劲了”和 Q10“一次年度考核优秀晋升年限减半年,使我更加努力工作”测量的是制度实施给公务员带来的工作动力,属于精神层面的获得。个人能力体现个人价值,若职级提升在一定程度上依工作能力而定,那并行制便能更好地推动公务员提升其个人能力进而实现个人价值。Q15“职级的提升与行政服务能力水平匹配”测量的即是晋升与工作能力的关系。

影响因素一共提取出 3 个因子。Q16、Q17 构成一个因子,与预设的制度本身合理性维度相符。Q22、Q23 为一个因子,Q19~Q21 和 Q25~Q28 聚合为一个因子。预设的制度执行公平性维度下的 Q19、Q20、Q21 聚合到了制度有效执行维度。并行制条例规定,“对达到规定任职年限和级别条件的公务员,依据其德才表现和工作实绩,在本单位或规定的范围内进行民主测评,经考核合格的晋升职级。公务员晋升职级,应包括初核、民主测评和考核、公示、报批等环节,按所任职务的管理权限进行审批”。可以看出,获得职级晋升需要一个过程。初核主要就是对任职年限与级别的核实,相对而言,这是一项比较公正客观化的程序。民主测评和考核是在一定的人员范围内对晋升公务员进行测评,并经由领导考核,这一程序主观性很强,容易受到人情关系的影响。Q19“评定结果与个人预期结果不一致时,领导的解释令我信服”和 Q20“职级晋升考核程序公开透明”的测量涉及领导和同事的态度,具有主观性,依赖于“有效执行”。访谈中发现,年度考核流于

形式,通常情况下优秀名额属于领导,主观性很强。因此,Q21“严格执行‘一次年度考核优秀,年限条件减少半年’的规定”更需要各部门有效执行。

(2) 假设检验

本研究采用传统的回归模型的方式来分析。第一步先要生成新的变量,按照研究的惯例,主要是将它们各个指标的和相加。并行制对公务员激励效果及其影响因素的评价指标描述性统计结果表明,职业忠诚度维度均值为 18.543 97,略高于中数 18,表明公务员存在中度以上的职业忠诚。职业倦怠感维度均值为 8.592 834,略低于中数 9,由于职业倦怠感维度是采取反向计分,分值越低倦怠感越高,表明公务员存在高于中度的职业倦怠。职业获得感维度均值为 14.618 89,略低于中数 15,表明公务员存在接近中度的职业获得感。制度执行公平性维度和制度本身合理性维度的均值分别为 6.153 094 和 6.201 954,均略高于中数 6,说明公务员感到中度以上的公平和合理。制度有效执行维度均值是 23.071 66,明显高于中数 21,表明公务员感到该制度执行有效。总体而言,公务员感受到中度左右的制度激励,中度以上的公平合理有效,与访谈交流情况相符合。

① 因变量为职业忠诚度的模型分析

因变量为职业忠诚度的模型分析结果见表 2。将假设 H1、假设 H4、假设 H7 放在一起进行假设检验,是因为它们有相同的因变量职业忠诚度,模型 1 的自变量是制度执行公平性,模型 2 的自变量是制度本身合理性,模型 3 的自变量是制度执行有效性。另外加入了性别、年龄、受教育程度作为控制变量。

表 2 因变量为职业忠诚度的假设验证

| 变 量 | 职 业 忠 诚 度 | | |
|--------------|-----------|----------|---------|
| | 模型 1 | 模型 2 | 模型 3 |
| 男性(参照组) | | | |
| 女性 | -0.045 2 | -0.939 | -0.351 |
| 30 岁及以下(参照组) | | | |
| 31~40 岁 | 0.969 | -0.102 | -0.188 |
| 41~50 岁 | 1.994 *** | 1.208 | 1.527 * |
| 51~60 岁 | 3.645 ** | 3.372 ** | 2.725 * |
| 博士及以上(参照组) | | | |
| 硕士 | -0.295 | -1.444 | -0.480 |
| 本科 | -0.518 | -1.415 | -1.462 |
| 专科及以下 | -1.213 | -1.799 | -1.796 |

续表 2

| 变 量 | 职 业 忠 诚 度 | | |
|----------------|-----------|----------|----------|
| | 模型 1 | 模型 2 | 模型 3 |
| 公平性 | 1.722*** | | |
| 合理性 | | 1.747*** | |
| 有效性 | | | 0.449*** |
| 截距项 | 7.279*** | 9.063*** | 9.057*** |
| 样本量 | 307 | 307 | 307 |
| P 值 | 0.000 | 0.000 | 0.000 |
| R ² | 0.428 | 0.415 | 0.337 |

注：***、**、* 分别表示在 0.01、0.05、0.1 水平上显著，下同

先从模型显著性来看，三个模型的 *P* 值都是 0.000，表明模型具有良好的显著性。*R*² 代表模型的解释力，模型 1、2、3 分别解释了因变量 42.8%、41.5%、33.7%，这说明模型拟合程度好。模型 1 中，自变量公平性的系数是 1.722，并且是显著的，这代表公平性对忠诚度的影响是正向的。也就是说制度执行越公平，公务员的职业忠诚度越高，从而验证了假设 H1。模型 2 的自变量合理性的系数是 1.747，并且显著，代表制度合理性对职业忠诚度也具有正向影响，假设 H4 成立。模型 3 的自变量有效性的系数是 0.499，并且显著，代表制度有效执行正向影响公务员职业忠诚度，从而验证了假设 H7。从控

制变量来看，模型 1 体现出 41~50 岁和 51~60 岁相对于 30 岁及以下有更好的忠诚度，即从 41~50 岁(1.994)和 51~60 岁(3.645)系数比较来看，反映出年龄越大，忠诚度越高。模型 2 和模型 3 也反映出类似的趋势。

② 因变量为职业倦怠感的模型分析

因变量为职业倦怠感的模型分析结果见表 3。假设 H2、假设 H5、假设 H8 具有相同的因变量职业倦怠感，因此将其放在一起进行验证。模型 1 的自变量是制度执行公平性，模型 2 的自变量是制度本身合理性，模型 3 的自变量是制度有效执行。另外加入了性别、年龄、受教育程度作为控制变量。

表 3 因变量为职业倦怠感的假设验证

| 变 量 | 职 业 倦 怠 感 | | |
|----------------|-----------------|----------------|-----------------|
| | 模型 1 | 模型 2 | 模型 3 |
| 男性(参照组) | | | |
| 女性 | -0.037 1(0.335) | 0.046 7(0.334) | -0.011 2(0.332) |
| 30 岁及以下(参照组) | | | |
| 31~40 岁 | -0.240 | -0.167 | -0.151 |
| 41~50 岁 | -0.887* | -0.813* | -0.840* |
| 51~60 岁 | 0.594 | 0.735 | 0.849 |
| 博士及以上(参照组) | | | |
| 硕士 | -1.158 | -1.149 | -1.277 |
| 本科 | -1.623 | -1.625 | -1.634 |
| 专科及以下 | 0.149 | 0.112 | 0.092 4 |
| 公平性 | -0.086 4 | | |
| 合理性 | | -0.179** | |
| 有效性 | | | -0.053 0** |
| 截距项 | 10.88*** | 11.36*** | 11.53*** |
| 样本量 | 307 | 307 | 307 |
| P 值 | 0.049 7 | 0.010 5 | 0.009 5 |
| R ² | 0.050 | 0.064 | 0.065 |

先从模型显著性来看，三个模型的 *P* 值分别为：0.049 7、0.010 5、0.009 5，在 *P* < 0.1 情况下

显著，表明模型显著性较好。模型 1 中，自变量为公平性的模型系数为 -0.086 4，是负值，这代表

公平性对倦怠感的影响是负向的,但这个系数并不显著,假设 H2 不成立。模型 2 的自变量合理性的系数是-0.179,是负值且显著,代表合理性对倦怠感的是负向影响,也就是说,制度越合理,职业倦怠感越低,验证假设 H5。模型 3 的自变量执行有效的系数是-0.053 0,是负数且显著,代表有效性负向影响职业倦怠感,假设 H7 成立。从控制变量上来看,相对于 30 岁及以下的公务员来说,41~50 岁更不容易产生职业倦怠。通常情

况下,40 多岁的公务员较多都达到了晋升年限要求,获得了职级晋升,缓解了职业倦怠。

③ 因变量为职业获得感的模型分析

因变量为职业获得感的模型分析结果见表 4。假设 H3、假设 H6、假设 H9 有相同的因变量职业获得感,模型 1 的自变量是制度执行公平性,模型 2 的自变量是制度本身合理性,模型 3 的自变量是制度有效执行。另外加入了性别、年龄、受教育程度作为控制变量。

表 4 因变量为职业获得感的假设验证

| 变 量 | 职 业 获 得 感 | | |
|----------------|-----------|----------|----------|
| | 模型 1 | 模型 2 | 模型 3 |
| 男性(参照组) | | | |
| 女性 | -0.472 | -1.204** | -0.724 |
| 30 岁及以下(参照组) | | | |
| 31~40 岁 | 0.440 | -0.480 | -0.528 |
| 41~50 岁 | 1.014* | 0.373 | 0.644 |
| 51~60 岁 | 2.115* | 2.074* | 1.688 |
| 博士及以上(参照组) | | | |
| 硕士 | -0.472 | -1.569 | -0.876 |
| 本科 | -1.006 | -1.876 | -1.952 |
| 专科及以下 | -2.279 | -2.903 | -2.956 |
| 公平性 | 1.528*** | | |
| 合理性 | | 1.406*** | |
| 有效性 | | | 0.342*** |
| 截距项 | 5.806*** | 8.293*** | 8.768*** |
| 样本量 | 307 | 307 | 307 |
| P 值 | 0.000 | 0.000 | 0.000 |
| R ² | 0.485 | 0.393 | 0.290 |

先从模型显著性来看,三个模型的 P 值都为 0.000,表明模型显著性都极好。R² 代表模型的解释力,模型 1、模型 2、模型 3 分别解释了因变量 48.5%、39.3%、29.0%,解释力较好,这说明模型的拟合度较好。模型 1 中,自变量公平性的系数为 1.528,这代表公平性对职业获得感的影响是正向的,验证假设 H3。模型 2 的自变量合理性的系数是 1.406,是正值且显著,代表合理性对职业获得感具有正向影响,假设 H6 成立。模型 3 的自变量有效性的系数是 0.342,是正值且显著,代表有效性正向影响职业获得感,验证了假设 H9。

从控制变量上来看,模型 2(制度本身合理性与职业获得感关系模型)中,女性相对于男性更难以提升职业获得感。在深度访谈中发现,退休年龄限制了女性公务员的职务职级晋升。同时,怀孕、哺乳生养育下一代在很大程度上影响着女性

公务员的职业发展。在年龄上看,模型 1 中,相对于 30 岁及以下的公务员,41~50 岁和 51~60 岁容易感受到职业获得。模型 2 中,51~60 岁较 30 岁及以下的被调查者,更容易感受到职业获得。

④ 对于人口统计变量与制度激励效果的假设验证

因变量是制度有效性,在控制变量的基础上逐个加入年龄、工作年限、行政级别、职务情况、职位类别、工作地点以验证假设 H10。数据结果表明,从年龄来看,51~60 岁的基层干部感到制度的激励效果更好。从工作时间上看,并行制对工作 31~40 年的公务员激励效果更好。从行政级别上看,办事员认为制度的效果更差。职务上,非领导职务感觉制度激励效果更差。与综合管理类公务员相比,行政执法类和专业技术类公务员认为制度激励效果更差。与河南的公务员相比,上海和内蒙古的公务员感到制度激励效果更好。

⑤ 假设验证结果

综上所述,本研究关于并行制激励效果和影响因素的假设及验证结果如表 5 所示,除了制度公平性对职业倦怠感的假设没有得到验证以外,其他的假设都得到了较好的验证。

表 5 假设验证结果

| 假 设 | | 结果 |
|--------|---------------------------|-----|
| 假设 H1 | 制度执行公平性正向预测职业忠诚度 | 成立 |
| 假设 H2 | 制度执行公平性反向预测职业倦怠感 | 不成立 |
| 假设 H3 | 制度执行公平性正向预测职业获得感 | 成立 |
| 假设 H4 | 制度合理性正向预测职业忠诚度 | 成立 |
| 假设 H5 | 制度合理性反向预测职业倦怠感 | 成立 |
| 假设 H6 | 制度合理性正向预测职业获得感 | 成立 |
| 假设 H7 | 制度有效执行正向预测职业忠诚度 | 成立 |
| 假设 H8 | 制度有效执行反向预测职业倦怠感 | 成立 |
| 假设 H9 | 制度有效执行正向预测职业获得感 | 成立 |
| 假设 H10 | 不同人口统计变量在制度制激励效果上的表现是有差异的 | 成立 |

四、结 论

(1) 制度执行公平性对制度激励效果有一定的影响。公平性对职业忠诚度、职业获得感有显著影响,对职业倦怠感影响不显著。因此,在职级评定过程中,应跳出职务晋升不透明甚至由领导个人主导的怪圈,体现更多的民意分量与公共参与,使考评过程更加公平和民主,避免执行过程的“形式主义”。目前,制度针对的主要是县级以下的基层干部,较之于更高层级的公务员群体,他们直接与民众打交道,所以,在其职级考核中引入更多的民意,让民众参与评价基层公务员工作表现,具备必要性和可行性。

(2) 制度本身合理性对制度激励效果有显著的影响。制度合理性对职业忠诚度、职业倦怠感、职业获得感有显著影响。科学合理的并行制制度设计,为公务员长期在国家机关工作、获得事业上的发展提供了多种途径,在很大程度上满足他们自尊、社会地位、自我实现等需要。对于已在政府工作多年却未获得职务晋升的基层干部,并行制带来的职级晋升机会有利于满足其基本的加薪要求,他们的工资将可能与同层次职务较高的公务员工资水平相当。“不当官也能享受官员待遇”,让公务员感受到真正的劳有所得,使其晋升不再走“独木桥”。因此,应该根据公务员职业生涯实际情况,进一步完善职务与职级并行制度与薪酬制度。加大公务员工资结构的改革力度,适当降低职务工资的比重,合理设置职级工资比重,稳定基层公务员队伍;缩小职务之间的工资差距,加大

不同职级工资差别,避免一些人为了职务晋升而不择手段,采取一些违法乱纪手段,给买官卖官行为提供可乘之机。

(3) 制度有效执行对制度激励效果有显著的影响。制度有效执行对职业忠诚度、职业倦怠感、职业获得感有显著影响。一直以来,考核执行机构深受科层体制的影响。考核都是内部考核,不能形成有效的评价与监督机制,考核结果难以反映真实情况,无法得到良好的应用。访谈过程中,某地区一位科员提及“当地政府以各种理由拒绝或拖延实施职务与职级并行制度,从 2015 年到 2017 年三年时间,推行不力,当地许多公务员产生了不满情绪”。职级晋升若想发挥其激励效果,就必须把工资增长落实到位。晋升工资依赖于地方财政,一些地区较为偏远落后,县以下政府常常面临财政吃紧困境,难以负担巨大财政压力,导致晋升工资难以兑现。因此,应建立健全考核机构与队伍,吸纳更多专业人士或群众代表参与其中,建立一支专业化全面化考评队伍,尽量避免考核的主观性,促进绩效考核科学化民主化。职级晋升是一项系统而复杂的工程,其有效执行依赖于组织、人事、财政等多个部门。需成立专门的领导小组认真分析制度实施过程中可能遇到的棘手问题,及时提出解决办法,避免引发新的矛盾;还要做好政策解释和思想政治工作,让利益相关者清晰地了解政策内容与实施细则,确保制度落实工作平稳顺利进行。同时,上级部门应向基层财政机关下发“专项拨款”的相关财政补助,缓解地方财政压力,提高政策执行有效性。

(4) 制度激励效果在年龄、工作年限、行政级

别、职务情况、职位类别、工作地点等人口特征上存在差异。年龄在 51~60 岁和工作年限为 31~40 年的基层干部感觉制度的激励效果更好。由于工作年限是职级晋升的必要条件,工作时间越长越可能获得职级晋升,进而享受更好的待遇,因此年龄较大和工作时间较长的公务员感到制度效果更好。数据分析结果表明,与河南的公务员相比,上海和内蒙古的公务员感到制度激励效果更好,这可能是由地区性工资差异造成的。公务员的工资由基本工资、津贴、补贴和奖金构成。由于公务员的职务工资、级别工资实行全国统一标准,由中央财政支付,而津补贴由地方财政安排,具有一定的浮动区间和灵活性,这就造成了地区性工资差距。访谈发现,上海公务员的工资远远高于河南,而河南与内蒙古自治区的基层公务员虽然工资相当,但河南一些县城的物价水平远远高于内蒙古自治区。因此,应深入细化公务员职位分类,各种类别公务员按不同标准进行招录、选拔、晋升、调动等管理工作,明晰各种类别公务员专业特性和他们的专业化发展道路。为了平衡地区性差异,一方面,应建立科学决策机制来评估公务员工资水平并制定具体标准。另一方面,应缩小公务员工资地区差距、形成合理的地区之间工资关系,工资分配上要注意向基层倾斜,稳定基层工作的干部队伍。

参考文献:

[1] 关一. 高校兼职辅导员激励效果及影响因素探究——以中国人民大学为例[J]. 高校辅导员学刊, 2014, 6(2): 36-40.

[2] 戚燕萍. 基于有效激励的国有建筑企业薪酬制度分析研究[J]. 当代经济, 2018(2): 110-111.

[3] 辛鸣. 制度评价的标准选择及其哲学分析[J]. 中国人民大学学报, 2005(5): 95-102.

[4] 丁煌. 政策制定的科学性与政策执行的有效性[J]. 南京社会科学, 2002(1): 38-44.

[5] 麻宝斌, 段易含. 再论制度执行力[J]. 理论探讨, 2013(2): 140-144.

[6] 张志安, 沈菲. 调查记者的职业忠诚度及影响因素[J]. 中国地质大学学报(社会科学版), 2013, 13(2): 54-59.

[7] Freudenberger H J. Staff Burnout[J]. Journal of Social Issues, 1974, 30(1): 159-164.

[8] 侯燕. 心理契约: 大学青年教师职业获得感生成路向探论[J]. 江苏高教, 2017(9): 64-67.

[9] Colquitt J A, Conlon D E, Wesson M J, et al. Justice at the Millenium: A Meta-analytic Review of 25 Years of Organizational Justice Research[J]. Journal of Applied Psychology, 2001, 86(3): 425-445.

[10] Cohen-Charash Y, Spector P E. The Role of Justice in Organizations: A Meta-analysis [J]. Organizational Behavior & Human Decision Processes, 2001, 86(2): 278-321.

[11] 王颖, 王笑宇. 中国公务员的职场去留动机: 职业承诺及其影响因素研究[J]. 中国行政管理, 2016(5): 79-83.

[12] 张峰, 耿晓伟. 组织政治知觉对乡村教师离职意向的影响: 组织公平和组织认同的中介作用[J]. 心理与行为研究, 2018, 16(5): 678-683.

[13] Maslach C, Schaufeli W B, Leiter M P. Job Burnout. [J]. Annual Review of Psychology, 2001, 52(1): 397-422.

[14] Ybema J F, Bos K V D. Effects of Organizational Justice on Depressive Symptoms and Sickness Absence[J]. Social Science & Medicine, 2010, 70(10): 1609-1617.

[15] 李超平, 时勘. 分配公平与程序公平对工作倦怠的影响[J]. 心理学报, 2003(5): 677-684.

[16] 包兴荣. 中国公务员职业倦怠现象与职场生态优化探析[J]. 四川行政学院学报, 2010(4): 20-24.

[17] 黄艳敏, 张文娟, 赵娟霞. 实际获得、公平认知与居民获得感[J]. 现代经济探讨, 2017(11): 1-10.

[18] 郭蓉蓉. 国有企业构建“职务与职级并行制度”研究[J]. 管理观察, 2017(16): 52-53.

[19] 龚继红, 钟涨宝. 制度效率、职业满意度与职业忠诚关系的实证分析——基于湖北省 10 县(市、区)基层农技人员的调查[J]. 中国农村观察, 2014(4): 71-83.

[20] 袁登华. 基于员工生涯价值的组织与员工双向忠诚管理[J]. 经济管理, 2005(19): 60-62.

[21] 樊耘, 门一, 阎亮. 晋升标准对员工角色外行为作用机制的研究——组织承诺的中介作用[J]. 管理评论, 2013, 25(6): 67-75.

[22] 布劳·M. 彼得. 社会生活中的交换与权力[M]. 李国武, 译. 北京: 商务印书馆, 2008.

[23] 罗小韦. 基层公务员职业倦怠原因及制度干预的效果[J]. 东方企业文化, 2013(20): 104-105.

[24] 胡新蕲. 议高校辅导员的职业获得感——新读《普通高等学校辅导员队伍建设规定》[J]. 智库时代, 2017(16): 296-298.

[25] 塞缪尔·P. 亨廷顿. 变化社会中的政治秩序[M]. 王冠华, 刘为, 译. 上海: 上海人民出版社, 2008: 1.

[26] 褚洪生. 高管薪酬、制度环境与激励效应[D]. 北京: 对外经济贸易大学, 2016.

[27] 杨璐, 何光喜, 赵延东. 我国农技推广人员的高职业忠诚度及其原因分析[J]. 中国科技论坛, 2014(12): 125-130.

[28] 成婧. 组织、行为与制度: 政治激励研究的三个维度[J]. 求索, 2015(8): 14-18.

[29] 李敏. 谈组织激励效果及其影响因素[J]. 前沿, 2006(8): 208-210.

[30] 许为民, 杨阳. 我国员工离职影响因素的研究综述[J]. 东华大学学报(社会科学版), 2011, 11(4): 261-268.

[31] 郑楠, 周恩毅. 我国基层公务员的公共服务动机对职业幸福感影响的实证研究[J]. 中国行政管理, 2017(3): 83-87.

(责任编辑: 王 薇)