

doi: 10.15936/j.cnki.1008-3758.2020.02.008

循证视角下政府工作人员使用 学术成果的影响因素分析

——基于多层线性模型

张 兴, 卓 越
(厦门大学 公共事务学院, 福建 厦门 361005)

摘 要: 理论研究与实践应用脱节不仅涉及研究成果的科学严谨性与实践相关性, 也与使用者自身的因素有关。循证主张谨慎地使用各种类型的证据进行管理和决策, 为研究学术成果使用的影响因素提供了更宽广的视角。以 49 个政府单位为组织样本, 运用多层线性模型检验组织和个体层面影响政府工作人员使用学术成果的因素。研究表明: 个体的公共服务动机、循证能力以及组织规模、积极的组织环境对学术成果使用存在显著的正向效应; 工作年限对学术成果使用存在负向效应; 个体受教育程度和部门服务对象对学术成果使用的影响并不显著。

关 键 词: 循证; 证据; 学术成果; 政府工作人员
中图分类号: D 630.45 **文献标志码:** A **文章编号:** 1008-3758(2020)02-0058-09

An Analysis of Factors Affecting Government Staff's Use of Academic Research Results from an Evidence- based Perspective

——Based on the Hierarchical Linear Model

ZHANG Xing, ZHUO Yue
(School of Public Affairs, Xiamen University, Xiamen 361005, China)

Abstract: The gap between theoretical research and practical application involves not only the scientific rigor and relevance of research results, but also the factors of users themselves. Evidence-based practice claims cautious use of various types of evidence for management and decision-making, and provides a broader perspective for studying the influencing factors of academic research results. In this paper, 49 government units are used as organizational samples, and a hierarchical linear model is used to test the factors at the organization level and individual level that influence the use of academic research results by government staff. The research results show that the public service motivation, evidence-based ability, organizational scale and positive organizational environment have a significant positive effect on the use of academic research results; the working years has a negative effect on the use of academic research results; and the impact of individual education and departmental service objects on the use of academic results is not significant.

Key words: evidence-based; evidence; academic research results; government staff

收稿日期: 2019-09-30
基金项目: 教育部哲学社会科学研究重大课题攻关资助项目(17JZD059)。
作者简介: 张 兴(1987-),男,河北保定人,厦门大学博士研究生,主要从事政府绩效管理研究; 卓越(1957-),男,福建尤溪人,厦门大学教授,博士生导师,主要从事政府绩效管理研究。

学术与实践是两条并行的体系,但对公共管理学等应用科学而言,理论研究与实践应用脱节尤其值得关注和反思。“管理学自诞生以来,在追求科学严谨性与实践相关性的‘钟摆运动’中演进,二者关系既是管理学进步的标志,又是学术群体必须直面的议题。”^[1]不少公共管理学研究成果被束之高阁是不争的事实,不能服务于解决我国政府管理的现实问题令学术成果的价值大打折扣。那么,政府工作人员缘何较少使用学术成果作为工作依据?^①一方面是因为学术成果的质量和适用性不高。以公共管理学为例,从 20 世纪 80 年代逐渐恢复和重建中断几十年的公共管理学至今不过四十年历史,整体研究水平不高,缺乏严谨的研究方法和理论创新,学科体系和研究内容“照搬”西方,脱离我国政府实践^[2]。提高学术成果的科学严谨性与实践相关性能够为弥合学术研究与实践应用的鸿沟创造客观条件。另一方面,还与使用主体自身有关,政府工作人员及所在部门自身的状况也会影响学术成果的使用,本文旨在探索影响学术成果使用的主体方面的因素。

Rousseau 认为循证为解决理论研究与实践脱节问题提供了一种思路和方法^[3]。循证实践即谨慎、清楚、明智地使用各种类型的证据进行管理和决策,循证实践以证据为载体,主张使用能够获得的“最佳”证据^[4]。循证实践中的证据即能够用于支持某种观点的信息,并不局限于研究型证据。Estabrooks 总结了循证医学领域证据的类型:从平时工作积累的经验、凭直觉作出的判断、同事分享的信息、与政府其他人员的沟通中学到的内容、借鉴其他地方或部门的政策、从学校学到的专业知识、学术刊物中发表的文章、专业书籍书中得到的信息、参加培训或会议获得的信息、从政策和规章制度中获取的信息、从新闻媒体获取的信息、国家政策和指导方针、审计报告、网络上获取的信息、咨询公司提供的专业咨询等^[5]。证据的生成(搜索)、评估和使用构成完整的循证实践过程,评估外部的证据、实践者的经验和判断、利益相关者的价值和偏好、组织背景和环境构成循证实践的

四要素。尽管主观经验、绩效信息、学术成果等都可以作为证据使用,但不同类型证据的层级不同。循证实践尤其重视证据的层级评估、质量评估和适用性评估,层级和质量评估强调证据生成方法的科学性、规范性,适用性评估关注证据使用的背景环境。循证充分考虑了证据使用过程中包括实践者和利益相关者在内主体方面的要素,为研究学术成果使用的影响因素提供了更宽广的视角。

一、理论基础与研究假设

从循证角度而言,绩效信息与学术成果都可以作为证据^②,鉴于国内外研究循证实践影响因素的实证分析成果较少,采纳绩效信息使用影响因素的研究成果作为分析学术成果使用影响因素的理论基础具有合理性和必要性。一方面,影响绩效信息使用的因素来自多个层面,涉及外部环境的因素、组织的因素和个人的因素;另一方面,为数不多的有关循证实践影响因素的研究亦发现影响因素来自组织和个体不同层面。有学者研究了伊朗循证护理的影响因素,组织层面的影响因素包括工作环境、组织的预期、管理和监督、团队合作、人力资源状况等;个体层面的影响因素包括个人的专业知识、临床工作经验、充裕的时间和机会、对循证实践的理解、对研究证据的信念、自信以及教育水平^[6]。Viglione 运用多层线性模型研究医学领域组织和个体层面循证实践的影响因素,组织层面的影响因素包括组织氛围、组织承诺、组织领导、对变革的态度、组织培训、投入的资源以及部门协作情况等^[7]。因此,参考绩效信息使用和医学领域循证实践影响因素的研究成果,分析政府工作人员使用学术成果主体方面的影响因素,可以从个体和组织两个层面考虑。

1. 个体层面

(1) 受教育程度与循证实践

目前对受教育程度与绩效信息使用关系的研究并无定论。例如,Moynihan 等实证研究表明受教育程度对绩效信息使用没有显著影响^[8]。

① 学术成果是指学术期刊论文、学术报告、学术会议论文、学术著作等各类学术成果。此外,政府工作人员使用的学术成果不只是公共管理学研究成果;学术研究与实践应用脱节问题并非只存在于公共管理学领域。所以,在变量测量中使用“学术成果”的表述比“公共管理学研究成果”更为合适。

② 绩效信息即通过绩效评价方式获取的关于绩效结果的信息,包括政府内部和外部绩效评价结果。根据证据层级评估(依据证据生成方法科学性和可靠性),绩效信息属于报告型证据,层级介于研究型证据与经验型证据之间。

Askim 研究发现受教育程度越高的议员越不倾向于使用绩效信息,原因是受教育程度高的议员掌握更丰富的知识和技能,工作中面临的“不确定”较少;绩效信息的收集和使用需要成本,出于提高效率的角度倾向不使用绩效信息^[9],但 Johnson 等研究发现教育程度越高的员工越可能使用绩效信息^[10]。受教育程度高有助于提高证据搜索、评估和使用的技能,高学历的人对循证实践更有信心,更有可能使用学术成果,为检验受教育程度对使用学术成果的影响,本文提出假设 H1:政府工作人员受教育程度对学术成果的使用有正向作用,受教育程度越高,工作中越倾向使用学术成果作为工作依据。

(2) 工作年限与循证实践

工作年限越长意味着工作经验越丰富,循证医学领域的研究表明,护理人员的工作经验影响研究证据的使用^[11],但是, Taylor、Moynihan 等人的实证研究结果显示,工作经验对绩效信息使用的影响并不显著^[12-13]。Kroll & Vogel 实证研究发现管理人员的工作经验对绩效信息使用有负向作用,工作经验丰富的管理人员有更多其他途径获取信息,降低了绩效信息的重要性^[14]。Askim 实证研究得出类似的结论,即缺少工作经验的议员由于面临信息短缺和不确定性,更倾向于搜索和使用绩效信息^[9]。本文提出假设 H2:政府工作人员工作年限对学术成果的使用有负向作用,工作年限越长,经验越丰富的政府工作人员越不倾向使用学术成果。

(3) 公共服务动机与循证实践

李小华等人实证研究发现,公共服务动机强的公务员在工作奉献、人际关系促进方面绩效更显著^[15]。Pandey 等人研究发现,公共服务动机越强的政府雇员表现出更高水平的组织承诺、更高的工作满意度、更强的工作参与度、要求更少的外部奖励^[16]。公共服务动机导向的管理者在工作中能够感知到任务意义及身份认同,从而产生更强的工作动机,成为他们在工作中付出额外努力的基础^[14]。搜集和使用科学合理的证据需要付出额外的努力,较强的公共服务动机是循证实践的精神动力。据此,本文提出假设 H3:公共服务动机对循证实践有正向作用,公共服务动机越强的政府工作人员越倾向使用学术成果作为工作依据。

(4) 循证能力与循证实践

循证能力主要是搜索、评估和使用学术成果的能力。并非所有学术成果都可以作为循证实践的证据,使用前需要对学术成果进行质量和适用性评估,这就要求具备专业的技术知识和相关的工作经验,并非所有政府工作人员都能够区分学术成果的质量和适用性。Adib-Hajbaghery^[6]、Gerrish^[17]在各自的研究中都强调,循证实践过程中搜寻、评估和使用研究证据需要具备一定的技术能力,这在循证医学的研究中已被普遍认同和证实。Upton 等指出循证实践相关的技术能力包括研究和信息技术、解读文献并应用于特定案例的能力^[18]。据此,本文提出假设 H4:循证能力对循证实践有正向作用,政府工作人员的循证能力越强,工作中越倾向使用学术成果。

2. 组织层面

(1) 组织环境与循证实践

本文提出的组织环境变量包括目标清晰度、组织文化、组织变革领导支持度和亲社会行为动机四个维度。首先,清晰的组织目标是履行职能的前提条件,目标清晰度影响组织的决策、监管、激励等各方面,模棱两可的目标对雇员态度、活动和组织绩效有负面影响。Chan 对美国联邦政府雇员的实证研究表明,组织目标模糊对公共服务动机、工作满意度和离职倾向有负面影响^[19],Wright 发现组织目标模糊影响个体工作清晰度和个人效能感,对个人工作动机有显著负面影响^[20]。其次,组织文化不仅决定组织的战略和目标,也决定组织的运作模式。国外研究表明,组织文化影响绩效改革,创新型组织文化注重从错误中学习和提升,有助于促进绩效信息使用^[14]。循证医学领域的研究同样认为组织文化影响循证实践^[11],循证实践意味着组织变革在创新型组织文化的环境更容易推行。再次,亲社会行为动机是公共部门创新与变革的内在动力。亲社会行为动机是指为社会做出无私贡献而自身并不一定从中受益甚至可能受损的行为动机。登哈特认为关心服务公众的管理者通常更倾向追求变革^[21]。内在动机有助于提高政府工作人员的创造力和积极性,帮助政府工作人员克服面对挑战和风险时的恐惧,提高政府工作人员对组织变革的承受力^[22]。培育提高组织成员的亲社会行为动机能为循证改革创造有利的组织环境。最后,领导支持与否对组织创新与变革有重要影响。我国政府

行政权力高度集中,决定了行政改革过程中领导支持的重要性。只有取得主要领导的鼎力支持,才能获得改革的“通行证”和资源,调动政府工作人员的积极性,从而减少改革的阻力。另外,循证实践主张研究证据优先,一定程度将会起到监督和约束领导权力的作用,这就需要主要领导有“刀刃向内”的觉悟和决心。

综上分析提出假设 H5:积极的组织环境对学术成果的使用有正向作用,即组织目标清晰、组织文化鼓励创新、领导支持组织变革、组织成员亲社会行为动机越强,政府工作人员更倾向于使用学术成果作为工作依据。

(2) 服务对象与循证实践

我国政府党政部门数量、类型众多,不同单位服务对象有别,可以分为面向政府内部提供服务和面向外部社会公众提供服务两种类型,前者如市委办、市府办等,后者如医疗保障局、卫生健康局等。有研究发现服务对象不同影响绩效信息的使用,Moynihan 等发现面向社会公众提供服务的政府部门管理人员使用绩效信息程度更高,因为要面对社会公众和利益相关者的压力,更有可能使用绩效信息论证其工作的合法性^[23]。Kroll 等人实证研究得出类似的结论,即当政府工作人员向政府外部主体提供服务时,面临外部更大的压力,促使政府工作人员使用绩效信息检验工作的合理性,外部压力有助于促使政府工作人员克服使用绩效信息时面临的困难^[14]。据此,本文提出假设 H6:以政府外部主体为服务对象的政府单位,其工作人员更倾向于使用学术成果。

(3) 组织规模与循证实践

不同学者对组织规模与绩效信息使用关系研究的结论不尽相同。Taylor 等实证研究表明,组织规模对绩效信息在决策中的使用并无显著影响^[12],但也有研究表明政府组织规模对绩效信息使用有正向作用,Brudney 等发现规模越大的组织越有可能接纳绩效评估,规模大的组织有更充裕的资源支持组织改革^[24]。Moynihan & Ingraham 认为组织规模越大,组织管理者越需要使用绩效信息,用于监督组织成员的努力程度和绩效产出^[8]。一般而言,规模越大的组织越有需求和能力使用绩效信息。例如,国家发改委作为国务院第一大部委,主管经济和社会发展等核心政府职能,任务重、权力大、资源多,其下属有多个专门研究机构为其提供咨询服务,规模越大的组

织越有需求和条件生产、评估和使用学术成果。因此,本文提出假设 H7:组织规模对学术成果的使用有正向作用,组织规模越大,政府工作人员越倾向于使用学术成果。

二、研究方法

多层线性模型是针对多层嵌套数据进行回归分析的统计分析技术,优点在于建立多层回归方程,将总误差分解为各层次误差,解决随机误差独立性假设问题。本文从组织和个体两个层面分析政府工作人员使用学术成果的影响因素,采用多层线性模型较为恰当。

1. 调查对象与样本特征

本文调查对象是政府工作人员,样本调查采用滚雪球抽样和线上调查方式,回收调查问卷 473 份,有效问卷 443 份,有效率为 93.7%。443 份问卷来自 49 个不同组织单元,分布在长沙、深圳、广州、珠海、佛山、南昌、荆门、镇江、武汉、厦门、襄阳、宜昌、成都、惠州等多个城市不同类型的政府部门,有效组织样本量为 49,各组织单元平均调查人数为 9 人。

调查对象男女比例基本持平,分别占比 51.5%和 48.5%;从受教育程度来看,本科学历占比 48.5%,大专学历占比 25.1%,研究生学历占比 14.0%,高中或中专学历占比 12.4%;就调查对象职位而言,部门领导(含正副职)职位调查对象占比 8.1%,处(科)室领导(含正副职)职位调查对象占比 18.5%,一般工作人员占比 73.4%;就工作年限而言,53.7%的调查对象工作时间在 4 年以内,工作时间 8 年以上占比 21.4%,4~8 年的占比 24.9%;从服务对象来看,47.0%分布在以政府内部主体为服务对象的单位,53.0%分布在以服务政府外部主体为主的单位;从组织规模来看,10 人以下占比 26.2%,11~20 人占比 21.7%,21~30 人占比 9.0%,31~40 人占比 12.0%,41~50 人占比 8.1%,50 人以上占比 23.0%。调查样本在各维度分布较为均衡合理,具有较好代表性。

2. 变量测量

绩效信息使用的测量量表较为成熟,循证有关的量表则不然。本文因变量是学术成果的使用情况,借鉴 Rubin & Parrish 的测量量表,采用单一题项测量,即“我会利用各种途径搜寻最科学的

研究证据(学术成果)指导日常工作”,自变量测量 题项来源见表 1。

表 1 自变量测量题项

层次	维 度	题 项	来 源
组织层面	组织环境	很容易对外面的人解释部门的工作职能、使命和目标	Rainey(1983) ^[27]
		上级领导支持鼓励寻找解决问题的新方法	Moynihan &. Pandey(2010) ^[28]
		我所在的部门文化鼓励创新	
		为社会做出贡献对我而言,比实现个人成就更重要	Moynihan 等(2011) ^[23]
个体层面	公共服务动机	在工作中我能够为实现公众利益无私奉献	Moynihan 等(2012) ^[13]
	循证能力	能够鉴别实践需求与掌握的信息的差距(需求识别能力)	Salbach &. Jaglal(2011) ^[25]
		有信心找到最好的科学依据用于指导工作实践(证据搜索能力)	Rubin &. Parrish(2010) ^[26]
		能够区分工作依据是强有力的还是较弱的(证据评估能力)	
		能够使用学术成果作为工作依据提高工作成效(证据使用能力)	Upton 等(2006) ^[18]

3. 测量模型检验

(1) 组织环境测量模型检验

首先,组织环境作为组织层面的测量变量,是由政府工作人员个体调查数据合成,为确保个体测量到组织层面的有效性,需要对组织环境变量数据进行聚合检验。 R_{wg} 是针对李克特量表使用最广泛的用来检验不同数据存在组内同质性和不同调查对象之间一致性的指标, R_{wg} 大于 0.7 表示个体分数可以整合为组织整体分数。组织环境变量 49 组 R_{wg} 指标最大值为 0.97,最小值为 0.73,均值为 0.87,均大于 0.7,说明不同组织内部评估一致性良好。

其次,使用 SPSS 22.0 和 AMOS 22.0 软件检验样本信度和效度。本项研究采用 Cronbach’s α 系数检验量表内部一致性。组织环境量表 Cronbach’s α 系数为 0.79,量表总体可信。探索性因子分析是寻找隐藏在测量量表中的潜变量的有效方法,尤其适用于一些较新的、量表尚不成熟的研究主题,使用探索性因子分析检验量表的内容效度,在 0.05 显著水平上 Bartlett 球形检验通过,KMO 值为 0.752,大于 0.7 的标准值,说明该数据适合作因子分析。应用主成分分析方法,从四个题项中提取一个因子,累积方差贡献率为 62.12%,量表具有较好内容效度。使用 AMOS 进行验证性因子分析,检验模型的建构效度。一般认为当因子载荷大于 0.5 时,指标具有良好收敛效度;当平均变异萃取量 AVE 大于 0.5 时,表示潜变量具有理想的收敛效度^[29],组合信度 CR 达到 0.7 时说明潜变量信度良好。组织环境变量模型中目标清晰度的因子载荷为 0.59,亲社会行为动机的因子载荷为 0.59,组织文化的因子载荷

为 0.72,组织变革领导支持度的因子载荷为 0.91,计算得到 AVE 为 0.511,各项指标均大于 0.5 的标准值,CR 为 0.801,说明该模型具有良好的测量信度和收敛效度。

最后,模型拟合度检验。验证性因子分析结果提供了多项模型拟合评价指数,见表 2。各项拟合指数均符合评判标准,说明该模型拟合度良好。

表 2 组织环境测量模型拟合评价指数

拟合指数	模型拟合	评判标准
χ^2/df	0.606	<5
RMR	0.017	<0.1
NFI	0.998	>0.9
IFI	1.001	>0.9
TLI	1.004	>0.9
CFI	1.000	>0.9
GFI	0.999	>0.9
RMSEA	0.000	<0.1

(2) 循证能力测量模型检验

循证能力量表 Cronbach’s α 系数为 0.816,量表总体可信。在 0.05 显著水平上 Bartlett 球形检验通过,KMO 值为 0.786,说明该数据适合作因子分析。运用主成分分析方法从四个题项中提取一个因子,累积方差贡献率为 64.97%,量表具有较好内容效度。需求识别能力因子载荷为 0.82,证据搜索能力因子载荷为 0.75,证据评估能力因子载荷为 0.77,证据使用能力因子载荷为 0.58,计算得到 AVE 为 0.541,各项指标均大于 0.5 的标准值,CR 为 0.823,说明模型具有良好测量信度和收敛效度。模型拟合度检验结果见表 3,各项拟合指数均符合评判标准,说明该模型

拟合度良好。

表 3 循证能力测量模型拟合评价指数

拟合指数	模型拟合	评判标准
χ^2/df	3.851	<5
RMR	0.030	<0.1
NFI	0.988	>0.9
IFI	0.991	>0.9
TLI	0.972	>0.9
CFI	0.991	>0.9
GFI	0.992	>0.9
RMSEA	0.080	<0.1

三、实证检验结果

1. 描述性统计与相关分析

本文采用李克特七点量表,自变量、因变量描述性统计结果见表 4。

对研究中的变量进行 Pearson 相关分析,结果显示:因变量与受教育程度、工作年限、组织规模、服务对象等四个变量不存在显著相关关系,与公共服务动机等其他各项指标均在 0.01 水平上显著相关。

表 4 变量描述性分析

变量类型	变量层级	变量名称	有效样本	平均值	标准偏差
自变量	个体层面	受教育程度	443	2.64	0.872
		工作年限	443	2.64	1.565
		公共服务动机	443	5.47	1.315
		证据使用能力	443	4.92	1.296
		需求识别能力	443	4.89	1.218
		证据搜索能力	443	4.91	1.222
		证据评估能力	443	4.99	1.176
		循证能力	443	4.93	0.987
	组织层面	组织规模	443	3.23	1.933
		服务对象	443	1.53	0.500
		亲社会行为动机	443	5.16	1.369
		组织变革领导支持度	443	5.44	1.263
		创新型组织文化	443	5.35	1.391
		目标清晰度	443	5.49	1.219
		组织环境	443	5.36	1.030
因变量		学术成果使用	443	5.15	1.309

受教育程度、工作年限与组织环境变量都不存在显著相关关系;公共服务动机、循证能力分别与组织环境变量在 0.01 水平上显著相关。组织规模、服务对象与循证能力、公共服务动机都不存在显著相关关系。公共服务动机与受教育程度、工作年限在 0.05 水平上显著相关,循证能力与受教育程度在 0.05 水平上显著相关,与工作年限并无显著相关关系。

2. 回归分析与假设检验

(1) 零模型

首先检验是否存在跨层次效果,即各层次自变量对因变量的贡献,确认层-2 自变量是否存在显著效应。为此需建立零模型,即不含自变量的模型。零模型检验结果显示,组间方差 τ_{00} 为 0.445($\chi^2=194.35$, d. f. =48, $p<0.001$),组内方差 σ^2 为 1.287。Deviance 为 1439.25,用于评估变量拟合程度,加入变量后 Deviance 值降低,说明变量适合,见表 5。组内相关系数 ICC(1)

(Intra Class Correlation(1))= $\tau_{00}/(\tau_{00}+\sigma^2)$ 。ICC(1)最小应大于 0.059,介于 0.059 与 0.138 之间为中度相关,高于 0.138 为高度相关;ICC(2)需要大于 0.7 方适合使用多层线性模型。零模型结果显示 ICC(1)为 0.2569,属于高度组内相关,说明政府工作人员使用学术成果的差异 25.69%是由组织层面的因素所致;ICC(2)为 0.75,大于 0.70,适合采用多层线性模型。

(2) 随机系数模型

经过零模型检验适合采用多层线性模型后,加入层-1 自变量;对受教育程度以外的自变量加入随机效果做随机系数的回归模型。与零模型相比,组内方差由 1.287 降低为 0.902,组内变异改善 $f^2=(1.287-0.902)/1.287=0.2991$,介于 0.15~0.35 之间,根据 Cohen 提出的标准,加入的自变量对模型解释效果为中等,意味着加入层-1 四个自变量,可以解释层-1 斜率 29.91%的变异程度。Deviance 值由 1439.25 降低为

1 346.54,模型拟合度得到改善。在层—1 四个自变量中,受教育程度未达显著水平,工作年限、公共服务动机和循证能力均达到显著水平。所以,

原假设 H2、H3、H4 得到支持,假设 H1 未获支持。

表 5 多层线性模型分析结果

变 量	零模型	随机系数模型	完整模型
层—1			
截距	5.146*** (0.109)	5.398*** (0.216)	5.388*** (0.176)
受教育程度		—0.096(0.069)	—0.095(0.060)
工作年限		—0.089*** (0.031)	—0.089*** (0.031)
公共服务动机		0.336*** (0.056)	0.342*** (0.056)
循证能力		0.291*** (0.064)	0.290*** (0.063)
层—2			
组织环境			0.431*** (0.055)
服务对象			0.077(0.151)
组织规模			0.086* (0.045)
τ	0.445***	0.493***	0.283***
σ^2	1.287	0.902	0.887
Deviance	1 439.25	1 346.54	1 325.34

注：带稳健标准误的估计,括号内为标准误,*、**、*** 分别表示在 0.1、0.05、0.01 水平上显著

(3) 完整模型

同时加入第一层和第二层的自变量运行完整模型,为提高模型拟合度,第一层除受教育水平外的自变量加入随机效果,第二层变量进行总平减。Deviance 值进一步减少为 1 325.34,模型拟合度进一步优化。回归分析结果显示,第一层的变量中,受教育程度未达显著水平,工作年限、公共服务动机和循证能力均达到显著水平。第二层变量中,服务对象未达显著水平,组织规模=0.086,略微显著($p=0.060$),组织环境=0.431,在 0.01 水平上显著,说明原假设 H5、H7 得到支持。运行完整模型的结果表明,除原假设 H1、H6 未得到支持外,其他假设均得到支持。个体层面的变量共解释了使用学术成果总变异的 23.10%(占个体层面因素所解释变异量的 31.08%),组织层面的变量共解释了总变异的 9.35%(占组织层面因素所解释变异量的 36.40%)。

四、结论与启示

本文使用多层线性模型检验组织和个体层面影响政府工作人员使用学术成果的因素。实证分析结果表明,在个体层面,政府工作人员的公共服务动机、循证能力与学术成果的使用存在显著的正向效应,工作年限对学术成果的使用有负向效应,受教育程度对学术成果的使用不存在显著影响;在组织层面,组织规模、积极的组织环境对学

术成果使用存在显著的正向效应,但是部门服务对象对学术成果使用的影响并不显著。Moynihan、Kroll 等人实证分析结果都表明面向社会公众提供服务的政府工作人员更倾向于使用绩效信息,因为需要回应社会公众的诉求和压力。本文研究发现存在差异与我国社会政治背景有关,我国政府内部是自上而下层级节制,权力集中于“一把手”;在政府与社会关系方面,传统“官本位”思想根深蒂固,政府工作人员承受来自上级领导的压力并不小于来自社会公众的压力。

循证实践是近年国外社会科学领域新兴的跨学科研究课题,并且已从理论研究逐渐发展到实践应用,如美国循证预算。循证实践对我国政府而言是新生事物,本文研究发现为促进学术成果使用和循证实践探索提供了启示。在组织层面,首先要争取主要领导对组织创新与变革的支持,提高组织成员的亲社会行为动机,亲社会行为动机强的个人更倾向于支持组织变革。另外,还需要澄清组织目标,培育开放、包容、进取的创新型组织文化,这是推动行政组织变革和发展的内在驱动力。培育积极的组织环境要素能为循证实践改革创造有利条件,推动政府工作人员更多使用学术成果。其次,规模大的政府部门更有实力承担循证实践的成本,也更需要科学依据指导工作实践。推行循证实践改革宜自上而下,从人员和编制较多的上级部门开始。在个体层面,受教育程度对学术成果使用不存在显著影响,政府部门

招聘高学历人员并不能自然而然提高循证实践水平,更有效的做法是培训提高政府工作人员的循证能力和人民群众利益至上的价值信念。工作年限对学术成果使用有负向效应,年轻人工作经验欠缺但倾向于搜索和使用学术成果作为工作依据,年长者经验丰富但对学术成果不够重视,政府部门决策过程中如果能够征求和采纳不同年龄段工作人员的意见,将学术研究证据和经验证据相结合,更有利于推动循证改革和科学决策。

在公共管理乃至社会科学领域,有关学术成果使用影响因素的实证研究成果较少,本研究起到一定补充作用。另外,本文从循证视角出发,将学术成果和绩效信息视做不同类型的证据,将绩效信息使用影响因素的研究成果作为本研究的理论基础,实证分析结果亦支持大部分研究假设,说明学术成果与绩效信息同为证据,在实践应用中同质性较高,这也验证了循证视角的合理性。但是,作为一项探索性研究也有局限性,由于可作为理论基础的相关实证研究文献较少及文章篇幅限制,研究的自变量数量比较有限,数据分析结果解释力不高也说明在组织和个体层面还包含其他影响因素,自变量选择的广度和深度都有待在今后的研究中拓展和细化。

参考文献:

- [1] 曹祖毅,谭力文,贾慧英. 脱节还是弥合? 中国组织管理研究的严谨性、相关性与合法性——基于中文管理学期刊1979—2018年的经验证据[J]. 管理世界, 2018, 34(10): 208-229.
- [2] 陈振明. 中国公共管理学40年——创建一个中国特色世界一流的管理学科[J]. 国家行政学院学报, 2018(4): 47-54.
- [3] Rousseau D M. Is There Such a Thing as “Evidence-based Management”? [J]. Academy of Management Review, 2006, 31(2): 256-269.
- [4] 卓越, 张兴. 预算绩效循证管理: 概念诠释与实现路径[J]. 理论探讨, 2019(2): 50-55.
- [5] Estabrooks C A. Will Evidence-based Nursing Practice Make Practice Perfect? [J]. Canadian Journal of Nursing Research Archive, 1999, 30(4): 273-294.
- [6] Adib-Hajbaghery M. Factors Facilitating and Inhibiting Evidence-based Nursing in Iran[J]. Journal of Advanced Nursing, 2010, 58(6): 566-575.
- [7] Viglione J. A Multi-level Examination of Organizational Context on Adult Probation Officer Attitudes Toward Evidence-based Practice [J]. International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology, 2018, 62(5): 1331-1356.
- [8] Moynihan D P, Ingraham P W. Integrative Leadership in the Public Sector: A Model of Performance-information Use[J]. Administration & Society, 2004, 36(4): 427-453.
- [9] Askim J. The Demand Side of Performance Measurement: Explaining Councillors' Utilization of Performance Information in Policymaking [J]. International Public Management Journal, 2009, 12(1): 24-47.
- [10] Johnson J D, Donohue W A, Atkin C K, et al. A Comprehensive Model of Information Seeking: Tests Focusing on a Technical Organization [J]. Science Communication, 1995, 16(3): 274-303.
- [11] Dalheim A, Harthug S, Nilsen R M, et al. Factors Influencing the Development of Evidence-based Practice Among Nurses: A Self-report Survey[J]. BMC Health Services Research, 2012, 12(1): 367-367.
- [12] Taylor J. Factors Influencing the Use of Performance Information for Decision Making in Australian State Agencies[J]. Public Administration, 2011, 89(4): 1316-1334.
- [13] Moynihan D P, Pandey S K, Wright B E. Prosocial Values and Performance Management Theory: Linking Perceived Social Impact and Performance Information Use [J]. Governance, 2012, 25(3): 463-483.
- [14] Kroll A, Vogel D. The PSM-leadership Fit: A Model of Performance Information Use[J]. Public Administration, 2014, 92(4): 974-991.
- [15] 李中华, 董军. 公务员公共服务动机对个体绩效的影响研究[J]. 公共行政评论, 2012, 5(1): 105-121.
- [16] Pandey S K, Wright B E, Moynihan D P. Public Service Motivation and Interpersonal Citizenship Behavior in Public Organizations: Testing a Preliminary Model[J]. International Public Management Journal, 2008, 11(1): 89-108.
- [17] Gerrish K, Ashworth P, Lacey A, et al. Factors Influencing the Development of Evidence-based Practice: A Research Tool [J]. Journal of Advanced Nursing, 2007, 57(3): 328-338.
- [18] Upton D, Upton P. Development of an Evidence-based Practice Questionnaire for Nurses [J]. Journal of Advanced Nursing, 2006, 53(4): 454-458.
- [19] Chan S J. Organizational Goal Ambiguity and Job Satisfaction in the Public Sector[J]. Journal of Public Administration Research and Theory, 2014, 24(4): 955-981.
- [20] Wright B E. The Role of Work Context in Work Motivation: A Public Sector Application of Goal and Social Cognitive Theories [J]. Journal of Public Administration Research and Theory, 2004, 14(1): 59-78.
- [21] Denhardt R B. The Pursuit of Significance: Strategies for Managerial Success in Public Organizations [M]. Cambridge: Wadsworth Publishing Company, 1993.