

巴结领导者与老实人特征的实证研究

李志,关香丽

(重庆大学 贸易与行政学院,重庆 400044)

摘要:研究采用问卷调查及个体访谈法,深入探讨巴结领导者与老实人的特征,结果发现,巴结领导者的动机特征包括“利益驱动,满足权利需求”与“适应环境,满足发展需求”两个方面;巴结领导者受重用的原因为“制度缺陷”、“领导者的权利需要”与“领导者的情感偏向”。同时研究发现,老实人应具有优良的素质结构特征:个人能力是首要因素,诚信正直、实事求是、廉洁奉公是基本因素,善于沟通、积极主动是重要因素。在此基础上,研究提出了领导干部选拔过程中消除巴结领导现象的对策建议。

关键词:巴结领导;动机特征;干部选拔;老实人

中图分类号:D630

文献标志码:A

文章编号:1008-5831(2011)01-0067-05

一、问题的提出

“能安天下者,唯在用贤才者”。选人用人,历来关乎人心向背、社稷安危。只有坚持任人唯贤的干部路线,把人选准用好,才能巩固党的执政地位,实现国家的繁荣昌盛和长治久安。深化干部人事制度改革,建设高素质干部队伍,是我党面临的一个重大时代课题,党政领导干部的选拔工作更是建设高素质干部队伍的重中之重。2009年9月18日,党的十七届四中全会指出,要按照深化干部人事制度改革的要求,匡正选人用人风气,坚决整治跑官要官、买官卖官、拉票贿选等问题;增强党内生活原则性和实效性,坚决反对上下级和干部之间逢迎讨好、相互吹捧,坚决反对党内生活庸俗化。2009年11月14日,在全国组织部长学习贯彻党的十七届四中全会精神第五、六期培训班上李源潮部长指出:“要重视关心老实人、正派人、不巴结领导的人,防止任人唯亲、唯近。”^[1]重视不巴结领导的老实人的提出立即在网络、报纸等媒体引起了强烈反响。2009年12月11日,习近平副主席在全国组织部长会议上强调:关注那些埋头苦干、不拉关系、不走门子的老实人。2010年3月1日,《全面落实〈规划纲要〉毫不动摇地推进干部人事制度改革》中李源潮部长再次指出,公道正派地选拔干部,不让老实人吃亏,不让投机钻营者得利^[2]。以上关于干部选拔的一系列指示,体现了党中央对用人不正之风的深刻洞察和整治这一问题的高度决心,也引发了社会热议和群众的广泛共鸣。

“巴结领导者的动机”、“巴结领导者受重用的原因”、“不巴结领导的老实人能否受到重用”等等问题在网络等媒体中引发大量的争论,澄清此问题对于进

收稿日期:2010-09-23

作者简介:李志(1964-),男,四川内江人,重庆大学贸易与行政学院教授,博士,主要从事人力资源管理、应用心理学研究;关香丽(1984-),女,河南驻马店人,重庆大学贸易与行政学院研究生,主要从事人力资源管理、应用心理学研究。

一步提升中国选人标准、提高选人用人公信力有着十分重要的意义。巴结,有讨好奉承之意,目前社会各界对其内涵的认识并未统一,且尚未发现对其问题的深入研究。本研究在开放式问卷基础上将巴结界定为了个人的某种目的,有悖原则地采取不正当手段主动迎合、讨好他人的行为;巴结领导即是讨好奉承领导。本研究就“巴结领导”这一专题进行大量调查,对调查获取的数据和资料进行了科学分析,拟解决“巴结领导者的动机特征”、“巴结领导者受重视的原因”以及“应重视的老实人的特征”这3个问题,以更深入地了解干部选拔中“巴结领导”这一现象,为干部人事改革提供参考。

二、研究方法

(一)研究工具

本研究采用自编问卷的方式,进行文献资料查阅、开放式问卷调查及个别访谈,收集关于“如何界定巴结领导行为”、“巴结领导者的动机特征”、“巴结领导者受重视的原因”以及“重视什么样的老实人”的内容条目,并采用内容分析法进行归纳整理。然后在专家修改的基础上形成初始问卷,以初始问卷为调查工具对49名在职研究生(主要为公务员及高校教师)进行试测,将表述不清、重复的题目修改、删除后形成正式问卷。

正式问卷包括5个部分:第1部分是个人基本信息,如性别、年龄、学历、政治面貌、单位性质等;第2部分是“巴结领导者有什么样的动机”;第3部分是“巴结领导者受重视的原因”;第4部分是“应该重视的老实人的特征”。

经项目分析与筛选后,问卷第2到第4部分共21个题目,以单选、多选、程度评价等作答方式呈现。采用SPSS11.5软件包对回收数据进行因素分析、差异分析及百分比统计。同时,在问卷调查的基础上,对部分被试代表进行访谈,以保证研究结果的准确性和科学性。

(二)研究对象

采取分层抽样的方式,对政府部门职员、高等院校人员、企业员工进行问卷调研。共发放问卷500份,回收有效问卷416份,有效回收率为83.2%。有效回收问卷中男性269人,女性147人,分别占总人数的64.7%和35.3%;研究生及其以上学历的275人,本科及其以下学历的141人,分别占66.1%和33.9%;党员286人,非党员130人,各占68.8%和31.2%;政府部门职员191人,高等院校人员143、企业员工82人,各占45.9%、34.4%、19.7%。

三、调研结果分析

本研究主要采用主成份分析,通过方差最大旋

转法来检验各问卷的结构效度,采用Cronbach's alpha系数对问卷进行信度检验。有学者指出^[3],如果研究并非筛选或作为入学、分组的参考,只是一般的态度或心理测量问卷,一份信度系数好的问卷,其总问卷的信度系数最好在0.80以上,信度系数越接近1,量表的信度越高。“巴结领导者的动机特征”、“巴结领导者受重视原因”的Cronbach's alpha信度系数分别为0.847、0.803,符合心理测量学的要求。

(一)“巴结领导者的动机特征”分析

通过对“巴结领导者的动机特征”9道题目的相关系数矩阵的初步分析,抽样充分性统计值KMO=0.875,说明样本具有一定代表性,因素分析结果能较好地解释变量之间的关系。总体Bartlett球形检验卡方值为1704.22(df=36, P<0.001)且在0.01水平上各条目间均显著相关,因此满足因子分析的条件。进行探索性因素分析采用主成分分析法提取特征值大于1的因素共有2个,两因子模型解释总方差的63.568%,两因子的具体内容及命名见表1。

表1 “巴结领导者的动机”的因子分析结果

题号	题项	负荷量
因素1:利益驱动,满足权利需求		
7	讨领导欢心,为自己日后晋升、升迁等考虑	0.857
3	利益所趋,求官心切	0.849
8	建立政治资源、捞取物质利益	0.846
2	拉近与领导的关系,借用领导权利办事	0.783
5	获取更多的物质回报	0.762
因素2:适应环境,满足发展需求		
4	驾驭现有游戏规则,将来做更有益社会的事	0.754
9	现实情况下,让领导认识自己并得到认可的方法之一	0.660
1	现有干部人事体制下的生存与发展策略	0.602
6	得到领导的赏识、重用	0.570

注:主成份分析法,表中数字为Varimax旋转后因子负荷,下同。

因素1中有5个项目,主要涉及到巴结领导者受权力驱动(如求官心切、建立政治资源、拉拢关系等)和利益需要(如捞取物质利益),命名为“利益驱动,满足权利需求”,反映巴结领导者在“钱、权、利”的驱使下,为了满足权利需求,主动迎合讨好上级。因素2中有4个项目,主要涉及到巴结领导者领导认可(如得到领导的认可、赏识、重用)与受自我发展驱动(如驾驭现有游戏规则、现有干部人事体制下的生存与发展策略等),命名为“适应环境,满足发展需求”,反映现有干部选拔风气恶劣,巴结是让领导认识并得到认可的捷径,是对现有人事制度的妥协。

(二)“巴结领导者受重用的原因”分析

通过对“巴结领导者受重用的原因”的11道题

目的相关系数矩阵的初步分析,抽样充分性统计值 $KMO = 0.828$,说明样本有一定的代表性,因素分析结果能较好地解释变量之间的关系。总体 Bartlett 球形检验卡方值为 $1106.424 (df = 78, P < 0.001)$ 且在 0.01 水平上各条目间均显著相关,因此满足因子分析的条件。进行探索性因素分析采用主成分分析法提取特征值大于 1 的因素共有 3 个,三因子模型解释总方差的 55.686% ,三因素的具体内容及命名见表 2。

表 2 “巴结领导者受重用原因”的探索性因子分析

题号	题项	负荷量
因素 1: 制度缺陷		
11	领导干部选拔的标准缺乏科学性	0.791
9	体制原因、领导特别是主要领导用人权太大	0.761
6	选人、用人机制不健全及执行中的偏差	0.664
3	领导干部选拔方式缺乏公平性	0.518
因素 2: 领导者的权利需要		
1	领导用来扩大自己的势力范围	0.782
4	接触沟通较多,方便领导建立亲信关系	0.774
8	领导从中获取金钱等方面的利益	0.599
因素 3: 领导者的情感偏向		
10	人都有虚荣心、喜欢听赞美的话,奉承满足了虚荣心	0.685
2	有能力的老实人沟通能力欠缺	0.662
14	人往往在情感上倾向于相信自己熟悉的、喜欢的对象	0.629
5	老实肯干的人默默奉献,容易被忽视	0.609

因素 1 中有 4 个项目,主要涉及到的原因是干部选拔制度上的缺陷(如选拔标准、选拔方式、选拔过程等),命名为“制度缺陷”,反映的是选人用人机制不健全及制度执行不力造成的。因素 2 中有 3 个项目,主要涉及到的原因是满足了领导者的权力需要(如扩大自己的势力范围、建立亲信关系)与利益需要(从中获取金钱等方面的利益),命名为“领导者的权利需要”,反映的是现有干部被利益熏心,巴结行为迎合了领导的权利需求。因素 3 中有 4 个项目,主要涉及到的原因是满足了领导者的情感心理(如爱慕虚荣、情感倾向),命名为“领导者的情感偏向”,反映的是人的本质,人都有虚荣心、喜欢听赞美的话,在情感上倾向于相信自己熟悉的对象。

(三) 能够被重视的老实人应具备的特征分析

胡锦涛总书记曾在全国组织工作会议上强调,要着力提高执政能力,建设一支高素质的干部队伍,做到政治上靠得住、工作上有本事、作风上过得硬、

人民群众信得过。在领导干部任用这个问题上,李源潮部长也曾多次表达“要重视关心老实人、正派人”这一意见。是否只要是老实人就一定应该被重用,在干部选拔工作中究竟应该怎么执行、操作,对此不能表面化更不能断章取义。实践是检验真理的唯一标准,人民群众是实践的践行者,于此,通过调查了解公众对这一问题的认识有着十分重要的价值。为此,我们调查了公众对“应该重视什么样的老实人”的认识。

1. 个人能力是老实人能否得到重视的首要因素

个人能力是指个体进行某项活动或胜任某项工作需要具有的才能、本领。在个体的素质中,能力素质处于核心地位,具有支柱作用,离开了能力素质,其他素质便无从表现,也无法发挥作用。调查结果显示,85.6%的被调查者认为应该重用业务能力强的老实人;84.4%的被调查者认为应该重视问题解决能力强的老实人;67.3%的被调查者认为应该重用执行力强的老实人。业务能力是工作技能的集中体现,执行力是贯彻战略意图,完成预定目标的操作能力,而问题解决能力是个体综合能力的重要表现,可见,公众认为个人能力是老实人能否受到重用的首要因素,有能力才有为人民办事的可能。

2. 诚信正直、实事求是、廉洁奉公是老实人能否得到重视的基本因素

能力素质朝什么方向发挥,发挥到什么程度,要受思想政治素质和道德素质的支配和制约。本调查结果显示,69%的被调查者认为应该重用诚信正直的老实人;60.3%的被调查者认为应该重用实事求是的老实人;61.8%的被调查者认为应该重用廉洁奉公的老实人。诚实正直是最具魅力的领导道德品质,同时也是领导干部建立可信度的重要基础。廉洁奉公、勤于政事历来是群众十分关注的问题,也是领导干部道德品质、人格素质在执政用权上的集中反映。从调查结果来看,公众认为诚信正直、实事求是、廉洁奉公应是老实人能否得到重视的基本因素。

3. 善于沟通、积极主动是老实人能否得到重视的重要因素

1963 年大庆会战期间实践催生了“三老四严”优良作风,从此流传下来。三老者,说老实话、办老实事、做老实人。一直以来,老实人就被贴上“不善言辞、埋头苦干”这样的标签,但本调查结果显示,68.7%的被调查者认为应该重用善于沟通的老实人;61.1%的被调查者认为应该重用积极主动的老实人,而仅有 33.2%的被调查者认为应该重用埋头苦干的老实人。实践证明,沟通能力是领导干部的

重要素质。工作中,为了完成总目标,领导干部需要运用沟通协调等各种手段和措施,协商、调节、调整领导系统内部各要素、各环节之间、领导系统与其他系统之间存在的矛盾或可能产生的摩擦,使领导系统各环节、各要素之间达到步调一致、协调配合,形成一个和谐的整体,以最大限度地发挥整体效能,从而高效地实现组织目标^[4]。因此,如果老实人仅仅会埋头苦干,工作中缺乏积极主动性且与上下级沟通协调的能力较弱,要受到重用并在工作中有大的作为是较为困难的。

四、调查结论及对策建议

(一) 调查结论

1. 巴结领导者的动机特征包括“利益驱动,满足权利需求”与“适应环境,满足发展需求”

“巴结领导者的动机特征”主要包括两个方面。其一是在“钱、权、利”的驱使下,为了满足权利需求,主动迎合讨好上级;其二是现有干部选拔风气恶劣,巴结是让领导认识并得到认可的捷径,是一种对现有人事制度的妥协,巴结领导的动机是为了实现自己的政治理想,将来做有益于人民的事情。差异分析中发现,高学历者及政府部门公务员较不赞同巴结领导是在利益的驱动下,为了满足个人的权利需求,因此,在很大程度上可以认为,巴结有比较强大的社会土壤,进一步鉴别和区分巴结很有必要。

2. 巴结领导者受重用原因包括“制度缺陷”、“领导者的权利需要”与“领导者的情感偏向”

巴结领导者能够受到重用的原因主要有三点,一是目前干部人事制度存在的缺陷,领导干部选拔的标准缺乏科学性、领导干部选拔方式缺乏公平性、主要领导的用人权太大等,认为是选人用人机制不健全及制度执行不力造成的。二是领导者可以获得权利、物质方面的利益,并在沟通接触过程中建立起亲信关系,用来扩大自己的势力范围。三是领导者的情感偏向导致,从人的本质上看,人都有虚荣心、喜欢听赞美的话,在情感上倾向于相信自己熟悉的对象,巴结者的巴结行为满足了领导的情感需要,而老实人默默奉献,不屑于与喜欢巴结的领导沟通,容易被忽视。

3. 能够被重视的老实人应该具有优良的素质结构

是否只要是老实人就该被重用,调研结果表明应该重视具有优良素质结构的老实人。其中个人能力是老实人能否得到重视的首要因素,善于沟通、积极主动是老实人能否得到重视的重要因素,而诚信正直、实事求是、廉洁奉公是老实人能否得到重视的

基本因素。

(二) 对策建议

1. 加大干部人事制度改革力度,提高选人用人公信度

2009年9月22日,李源潮部长指出要按照民主、公开、竞争、择优的方针,推进干部人事制度改革,坚决整治用人上不正之风,提高选人用人公信度。在《2010-2020年深化干部人事制度改革规划纲要》座谈会上,李源潮部长始终传递了“毫不动摇推进干部人事制度改革”的信号。干部选拔任用制度是干部人事制度中的首要环节,作为进入公共职位的首要关口,它有着非常重要的作用。党的十一届三中全会以来,我国在改革党政干部选拔制度方面进行了种种探索。总体看来,干部人事制度在不断完善,积累了不少经验,但也存在漏洞,主要是有些制度不严密、不细致,有些制度缺乏操作性,有些制度又没有真正坚持、执行下去。好的制度必须程序规范、形式明确,使之成为刚性的原则才能起到制约作用^[5]。因此,要加强干部人事改革的力度,提高制度的全面性、系统性、操作性和严密性;进一步增加制度的公正透明性,提高选人用人的公信度。

2. 采用科学选拔方法,借鉴现代人才测评技术

科学的方法是制度得以贯彻落实的基础,领导干部的选拔方式是指选拔领导者的方法、途径和手段。中国党政领导干部在“怎样选”问题上虽然也重视了制度建设,但是由于对制度关注的时间不长,制度本身并不完备,特别是责任制度建设没有跟上,使得形式上按制度办事,实际上钻制度空子的情况难以受到制裁^[6]。随着市场经济的发展,利润的驱使下,企业界在人才选拔方面有一定的值得借鉴的地方。比如在完整的工作分析前提下,建立基于潜能的胜任素质模型,采用心理测量与行为面试相结合的科学方法。实践表明,这种科学的人才选拔技术在一定程度上能够识别到合适的有潜力的人才,值得干部选拔中借鉴。

3. 加强民主监督机制,保障选人用人公正性

监督机制就是为了监督干部选拔任用的合法性、合理性和科学性,造就高素质的领导干部队伍。建立独立的监督机制,加强各种监督措施的实施是干部人事制度改革的有力保障。在选拔干部时,应采取公开竞争上岗,民主选举,充分调动发挥舆论媒体的社会监督作用;在干部选任过程中,要将权利和责任对等起来,尤其要对主要负责人的用人行为进行科学规范,并加强全程监督纪实;最后,在干部选拔中建立健全用人失察失误责任追究制度,严惩人

事腐败分子;同时,认真落实选人用人公正性测评制度,探索实行委托独立机构开展调查测评的办法,定期对干部选拔任用工作满意度和防治用人不正之风满意度开展测评,并将测评结果作为考核干部选拔任用工作的重要依据,促进选人用人的公信度不断提高^[7]。

4. 重视对素质结构优良的老实人的选用,全面提升完善干部队伍素质

长期以来,领导干部选拔中在选拔谁的问题上对被选拔者自身条件标准的规定过于笼统,缺乏进一步的细化,导致了众多的弹性空间,特别是缺少政绩评估体系和制度,任人唯贤形式下的任人唯亲时有发生^[4]。领导干部的素质和能力水平,关系到党的执政能力建设和先进性建设大局。访谈中发现,领导干部选拔中出现的问题与领导干部自身的素质有很大关系,同时,公众认为应该重视具有优良素质结构的老实人。因此,必须从推动党的事业科学发展出发,深刻认识各层次干部需要的素质结构,尤其重视对素质结构优良的老实人的选用。首先,要建立科学的人才考评机制,采用先进的人才甄选技术从多角度考察候选干部,不断增强选拔工作的针对性和实效性。其次,要加强对干部队伍的培训与开发,重视对各级干部进行有针对性的培训,提高其实际业务技能和管理技能、完善各种品质修养,全面提高完善干部队伍素质,打造一支素质结构优良的精英干部队伍。

5. 加强对“巴结”的深入研究,有效区分正常工作交往和巴结的差异

对巴结领导者的动机的分析发现,公众认为“适

应环境,满足发展需求”是其动机之一,这一方面表明了公众对巴结领导者的宽容,另一方面也清楚地展示了人们对巴结领导者的认可。因而,加强对巴结领导者的动机等方面的深入研究,使公众能够清醒地认识到“巴结领导”现象的存在对于选人用人等方面带来的弊端,从而使巴结领导者能够感受到社会舆论环境的压力并受到有效监督。此外,值得注意的是上下级之间需要正常的交往关系,在工作中上级要关心下级,与此同时,下级对上级给予正常的关心是应该也是必要的。如果动辄就认为是巴结这会在很大程度上破坏上下级之间或者同事之间的正常关系。对此,很有必要进一步加强对巴结问题的研究,使工作中能够有效区分巴结与正常交往的关系,既保证客观公正选人,又能保证人民的正常交往不被误解误判。

参考文献:

- [1] 李源潮. 要重视关心不巴结领导的人[EB/OL]. http://news.ycwb.com/2009-11/14/content_2329627.htm.
- [2] 李源潮. 全面落实《规划纲要》毫不动摇地推进干部人事制度改革[J]. 求是, 2010(3):01.
- [3] 薛薇. spss 统计分析方法及应用[M]. 第二版. 北京: 电子工业出版社, 2009:367.
- [4] 刘朝军, 陈先春. 论领导干部提高沟通协调能力在构建和谐社会中的实践[J]. 学习与实践, 2008(6):54-57.
- [5] 黄海霞. 中央重视领导干部选拔[J]. 瞭望新闻周刊, 2006(4).
- [6] 于学强. 中国党政领导干部选拔理论初探[D]. 中央党校博士论文, 2006.
- [7] 陈存根. 从干部人事制度改革实践看选人用人公信度[J]. 党建研究. 2008(11):18-20.

An Empirical Research on the Public Understanding of “Flattering Leaders” and “Valuing Honest Men”

LI Zhi, GUAN Xiang-li

(College of Trade and Public Administration, Chongqing University, Chongqing 400044, P. R. China)

Abstract: This study used questionnaire research and individual interviews to make a thorough research on the public's understanding of “flattering leaders”. The study found, in public opinion, the motivation of people who flatter leaders includes two aspects, “interest-driven, meeting the needs for power and interests” and “adapting to the environment, meeting the needs for development”. The reasons why leader-flatterers are put into important position are “system limitation”, “the needs of the leaders' power and interests” and “the leaders' emotional deflection”. The measures of eliminating this phenomenon that a person who flatters leaders will be promoted are as follows: consummating systems, enhancing quality and strengthening supervision. The study also found that the opinions of different subjects on “flattering leaders” are consistent on the whole, but are different partly. Meanwhile, the public considered that great importance should be attached to honest men with good quality structure.

Key words: flattering leaders; motivation; cadres-selection; honest men