

doi:10.11835/j.issn.1008-5831.2015.05.025

欢迎按以下格式引用:杨长福,张译文,曹倩.中国基层公务员自我反思诱因特征的探索性研究[J].重庆大学学报:社会科学版,2015(5):178-184.

Citation Format: YANG Changfu, ZHANG Yiwen, CAO Qian An empirical study on self-reflection characteristics of grassroots civil servant[J]. Journal of Chongqing University: Social Science Edition, 2015(5):178-184.

中国基层公务员自我反思 诱因特征的探索性研究

杨长福,张译文,曹倩

(重庆大学公共管理学院,重庆 400044)

摘要:当前,全党正在开展以“为民、务实、清廉”为主要内容的党的群众路线教育实践活动,习近平主席强调“要以整风精神开展批评和自我批评”。基层公务员处于服务人民群众的一线,迫切需要进行自我批评、自我反思。为探索基层公务员的自我反思诱因特征,抽取了352名被试进行问卷调查。结果显示:基层公务员自我反思诱因由社会公众不信任、激励需求未满足、工作状态不佳、工作业绩低下、人际沟通不畅5个因素构成;自我反思诱因既具有一致性又呈现出多样性;自我反思的诱发具有明显的滞后性、组织性和被动性;自我反思诱因重人际不畅轻业绩不佳;自我反思可引起公务员工作态度与业绩的积极变化;“激励需求未满足”诱发的自我反思可能导致消极结果。在此基础上,提出了基层公务员加强自我反思、提升自我素质的相关对策建议。

关键词:基层公务员;自我反思;诱因;特征

中图分类号:B822.98

文献标志码:A

文章编号:1008-5831(2015)05-0178-07

自我反思(self-reflection)就是对自己有意识的思想和感情进行检查^[1]。Schon认为自我反思是“专业者在工作过程中能够建构或重新建构他经常面对的复杂的、不确定的问题,检验各种假设,并修正自己的行动”^[2]。自我反思是一个创造性的过程,促进自我提升和完善。自我反思对于提升公务员素质以及巩固党的执政地位具有非常重要的价值和作用。在共产党发展历程中,各届领导人都十分重视批评与自我批评。当前,习近平主席紧抓群众路线,强调“要以整风精神开展批评和自我批评,开好民主生活会,坚持开门搞活动”^①。根据现代管理研究,自我反思对于提升组织绩效和公务员素质都有着十分重要的意义。侯文波研究发现,公务员可以采用多种自我认知方式进行自我管理,其中包括反思,“因为反思可以帮助人们认清自己的思想和理论在实践中是如何运用的”,具体包括事中和事后反思^[3]。刘正妙认为“反思是公务员职业能力提升、心智改善的根本方式”,“消除防卫心理,就是要发扬反思与探询的技巧”^[4]。赵延民在其研究中认为,公务员行政道德自律一般有行政良心,自我反思等^[5]。尽管公务员自我反思的价值得到专家学者的高度认可,然而,在现实生活中依然可以看到:一些公务员生活中得意忘形,自我反思意识缺乏,即便有自我反思总是以被告席上的忏悔呈现,一些公务员工作缺乏自我反思,工作中一错再错,以至以组织利益作为沉重的代

修回日期:2015-06-23

基金项目:重庆市社会科学规划项目“重庆市大学生村官成长成才路径研究”(2012YBGL119)

作者简介:杨长福(1964-),男,四川渠县人,博士,重庆大学公共管理学院教授,主要从事人力资源管理研究。

①2013年6月18日党的群众路线教育实践活动工作会议上,中共中央总书记、国家主席、中央军委主席习近平出席会议并发表重要讲话。

价。为此,必须高度重视公务员自我反思的研究,以促使他们能够不断进行自我反思,提高、完善自身素质。

基层公务员一般是指县级以上依法行使国家权力、纳入国家行政编制、由国家财政负担工资福利的工作人员。“我国公务员队伍中90%是科以下干部,60%在县以下机关工作”,基层公务员人数众多。基层公务员处于政府行政管理与服务大众的第一线,是公务员队伍中的主力军。只有切实提高基层公务员的自身素质和职业能力,才能切实做到为人民服务^[6]。而提升基层公务员素质,促使其进行有效的自我反思是十分重要的途径。

个体的自我反思是一个复杂的过程,包括反思的诱因、反思的方式、反思的效果等内容。反思诱因是诱发个体进行自我反思的内部因素和外部因素的总和。从当前的研究文献看,究竟公务员在什么情况下会进行自我反思,即反思诱因是什么?这样的自我反思效果有何意义和价值?如何才能更好地促进他们进行深入的自我反思?这些问题仍然为相关学者所忽视。为此,本研究通过问卷调查等方法探讨基层公务员自我反思诱因的相关特点,并为有效促进公务员自我反思提供相应对策建议,以期为更好地促进公务员提升自我反思质量、提升公务员形象提供相应的理论指导。

一、研究方法

(一)研究工具

本研究的主要研究工具分为反思开放式问卷、基层公务员反思诱因和反思效果问卷3个部分。其中,开放式问卷在查阅相关文献的基础上编制而成,拟对基层公务员的反思内容、反思诱因以及反思效果条目进行搜集整理,为正式问卷的编制提供理论框架准备。因此,选取80名基层公务员进行调查,通过回收整理得到89条反思条目,为了保证问卷具有良好的信度和效度,再通过重庆大学公共人力资源开发与研究中心对所缺条目进行补充,对重复条目进行删减,以及对某些语义表达不清晰的条目进行修正,得到18个基层公务员反思诱因条目,10个反思效果条目,再加上基本人口学变量题项,初步形成了基层公务员反思诱因和反思效果问卷,并采用随机方式排列。问卷的评定采用Likert五点量表,从“非常符合”到“非常不符合”,按照5分到1分计分,得分越高表明被试的情况越符合题项内容^[7]。经过试测,剔除问卷中2道鉴别力弱、同质性低的题项,最后形成了具有较高信、效度的“基层公务员反思诱因调查问卷”(Cronbach's Alpha系数为0.832)和“基层公务员反思效果调查问卷”(Cronbach's Alpha系数为0.845)。

(二)研究对象

问卷调查采取方便抽样的方法,选取重庆市潼南县、四川省内江市和阆中市等地县级国税局、地税局、人社局等众多政府部门的基层公务员,发放问卷400份,回收有效问卷352份,有效回收率为88%。有效样本的人口学特征:(1)性别:男生174人,女生178人;(2)年龄:25岁及以下74人,26~30岁135人,31~40岁66人,41岁及以上77人;(3)学历:大专及以下120人,本科180人,硕士及以上52人;(4)工龄:工作3年以下126人,3~5年67人,6~10年106人,11年以上53人。调查问卷数据采用SPSS18.0进行数据处理。

二、公务员自我反思诱因结构研究

首先,对回收的352份有效问卷进行探索性因素的可行性分析。结果显示,KMO值为0.781,Bartlett球形检验值为1676.522($d_f=120, p=0.000$),表明各项目之间存在明显的相关,可进行探索性因素分析。其次,通过主成分分析法对问卷的各个题项进行探索性因素分析。结果显示,有5个因素的特征值均大于1,累计方差贡献率为64.106%。通过最大方差法进行旋转后形成的因素载荷矩阵图分析发现:16个题项共提取出5个因素,各题项因素负荷均大于0.5,且每个因素包含3个及以上题项。

根据基层公务员反思诱因结构表(表1),并结合专家咨询,对因素命名如下。

因素1,社会公众不信任,主要包括A1、A3、A2,当公务员出现贪污腐败或是其他有损公务员形象的行为时,社会公众对公务员抱有不信任和质疑等态度,此时会刺激基层公务员进行自我反思;

因素2,激励需求未满足,主要包括A14、A12、A9、A8,当上级未能委以重任或是无法得到上级的肯定以及未能评优、晋升时,基层公务员的激励需求未能得到满足,此时会激发其进行反思;

因素3,工作状态不佳,主要包括A6、A4、A5,当基层公务员自身对工作缺乏激情或受情绪影响工作状态不佳而造成工作效率比较低下时,他们也会进行自我反思;

表1 基层公务员反思诱因结构

题项	F1	F2	F3	F4	F5
A1 社会上对公务员形象质疑时	0.872				
A3 对公务员不信任时	0.819				
A2 公务员腐败时	0.776				
A14 上级未能把更多工作交给自己时		0.726			
A12 努力完成上级安排的事情但未能得到肯定		0.656			
A9 未能晋升或被选上外出培训		0.619			
A8 自己月度/年度考核未能被评优		0.606			
A6 做事缺乏激情			0.787		
A4 工作效率和状态不好			0.781		
A5 情绪过于起伏			0.712		
A11 放纵自己挥霍时间金钱				0.750	
A10 工作中出现失误未能解决				0.739	
A7 同事工作表现比自己优秀				0.519	
A16 沟通不畅					0.798
A15 与别人起冲突					0.757
A13 同事关系冷淡					0.659
特征值	2.342	2.157	2.064	1.866	1.827
贡献率	14.637	13.484	12.899	11.665	11.421

注:只列出因子负荷值 ≥ 0.500 的数据。

因素4,工作业绩低下,主要包括A11、A10、A7,当基层公务员的工作出现失误或由于自身原因工作业绩低下,而其他同事业绩较好时,通常会诱发其进行自我反思;

因素5,人际沟通不畅,主要包括A16、A15、A13,当基层公务员在与人沟通等交往过程中产生争执、负面评价甚至矛盾时,会刺激其进行自我反思。

同时根据以上方法,对反思效果进行因素分析。反思效果问卷共含10个题项,具体可归纳为2个因素。

因素I,工作态度积极,主要包括5个项目,基层公务员通过自我反思实践后,对公务员职业的认知更加深刻、更加忠诚,工作过程中更加踏实认真、积极进取,同时心态也更为包容,这都表明通过自我反思基层公务员的工作态度实现了更加正向、积极的转变,也有利于工作业绩的提升;

因素II,工作业绩提升,主要包括5个项目,涉及基层公务员在自我反思后工作处理得更好,犯错更少,受到的批评也减少,高效完成工作,在可评价的业绩方面体现出良好的转变,这说明自我反思效果良好。

三、基层公务员反思诱因特点探索

通过对回收问卷的数据进行挖掘分析,并结合相关文献研究发现,基层公务员反思诱因主要呈现出以下4个特点。

第一,自我反思诱因既具有一致性又呈现出多样性。通过以上调查分析发现,基层公务员反思诱因总分均分为4.11,具体各个因素的得分也均高于4分,从标准差看,分布也较为集中,反思诱因一定程度上具有较高的一致性。通过对反思诱因各维度的分析,不难看出当前基层公务员日常会进行自我反思,特别是在工作中人际沟通不畅和工作状态不佳时最易进行自我反思,而面对公众质疑时也较容易进行自我反思,反映出基层公务员主动进行自我反思的意识较为强烈。此外,基层公务员进行自我反思的诱因包括社会公众不信任、激励需求未满足、工作状态不佳、工作业绩低下、人际沟通不畅等多个因素,涉及到个人、组织以及社会各个方面。总体看,基层公务员反思诱因不仅具有一致性,同时又呈现出多样性。

表2 基层公务员反思诱因维度得分

	均值	标准差
人际沟通不畅	4.204	0.609
工作状态不佳	4.113	0.656
社会公众不信任	4.102	0.738
工作业绩低下	4.080	0.693
激励需求未满足	4.072	0.632
总均分	4.111	0.534

第二,自我反思的诱发具有明显的滞后性、组织性和被动性。问卷调查发现基层公务员反思诱因包括社会公众不信任、激励需求未满足、工作状态不佳、工作业绩低下、人际沟通不畅这5个因素(表2),再结合对部分基层公务员的访谈,发现这5个因素所诱发的基层公务员的反思在时间上具有较强的滞后性、在实践上具有较强的组织性和被动性。

从时间上看,基层公务员反思诱因所诱发的反思具有明显的滞后性。基层公务员进行自我反思的诱因中“社会公众不信任、激励需求未满足、工作状态不佳、工作业绩低下、人际沟通不畅”等均表明公务员是对自己出现的问题进行反思,属于事后反思,而事前或事中几乎没有因素诱发基层公务员进行反思。

从实践上看,基层公务员反思诱因所诱发的反思具有较强的组织性和被动性。大部分基层公务员在访谈中提到自己的反思发生在党或政府组织的反思、批评会中,是在组织的要求下进行的。中共中央政治局常委、中央党校校长刘云山一再强调组织上的批评和自我批评:“贯彻落实好党要管党、从严治党的要求,很重要的一条就是把批评和自我批评的优良作风弘扬起来,贯穿于党的建设全过程、各方面。”党和政府通过贯彻民主生活会、批评与自我批评、检讨书等开展的这种组织性反思形式,内容上太过被动、方式上太过单一,反而不利于基层公务员反思的效果,因为所有反思最有效果的还是发自内心的、时常性的自我反思,这种组织性、被动性的因素所诱发的反思会影响自我反思发挥积极作用。

第三,自我反思诱因重人际沟通轻工作业绩。数据分析显示(表3),人际沟通不畅维度均值($M = 4.204$)显著高于工作业绩不佳维度均值($M = 4.080$),($t = 2.535, p = 0.012$)。由此可见,基层公务员对人际不畅的重视程度要高于对业绩不佳的重视程度,也就是说人际不畅更容易诱发基层公务员进行反思。

表3 基层公务员反思诱因维度间配对样本 t 检验结果

	均值	标准差	t	p
人际沟通不畅	4.204	0.609		0.012*
工作业绩不佳	4.080	0.693	2.535	

注: * $P < 0.050$ 。

其实这个现象并不鲜见,中国社会几千年来都是人情社会,讲求以和为贵,对人际关系稳定的追求是群体共同的心理认同。随着时代的变迁,“和”文化已经深入到行政组织当中,再加之行政部门特有的权力特点,使得当前的行政文化牢牢地束缚公务员必须关注人际动态。这同魏佳的研究一致,她认为公务员行政管理当前存在的问题之中,不良的行政人际关系处于首位,也就是说公务员十分关注人际关系,经常会因为人际关系的冲突而产生焦虑^[8]。还有一些不正之风认为跟上级领导搞好关系就能平步青云,这种现象也加深了基层一些公务员非常重视人际关系的处理,察觉到出现了人际关系问题便马上进行反思并及时修正。

同时,公共部门“面临种种竞争不同的需求与期望,以及社会问题似乎难以度量的内在特性”^[9],导致公共部门的很多工作无法量化,很难进行业绩考核,或者业绩考核流于形式,依然是平均分配,考核没有发挥激励作用,这些都为基层公务员重人际轻业绩提供了可乘之机,有悖于公务员服务大众的宗旨,是应该纠正的不正之风。公务员是政府的代言人,行使的是人民赋予的权力,应该以工作业绩为重,经常反思工作中的错误和不足,从而提高工作质量和工作效率。

第四,自我反思可引起公务员工作态度与业绩的积极变化。通过分析反思效果回收数据,发现社会公

众不信任、工作状态不佳、工作业绩低下、人际沟通不畅所诱发的反思对工作态度积极、工作业绩提升等良好的反思效果具有很大的影响,标准化回归系数为 0.58,存在显著的正向预测作用($p < 0.01$),能够解释总变量的 33%。

社会公众不信任、工作状态不佳、工作业绩低下与工作态度积极存在显著的正向预测作用($p < 0.01$),能够解释总变量的 36.5%。回归模型中的常数项为 1.092,经过 t 检验之后的显著性均达到了非常显著的水平,标准化的回归方式为:工作态度积极 = $1.092 + 0.415 \times$ 社会公众不信任 + $0.214 \times$ 工作业绩低下 + $0.136 \times$ 工作状态不佳(表 4)。因此,社会公众不信任、工作状态不佳、工作业绩低下所诱发的反思具有积极效果,自我反思后工作态度更加积极,工作更加踏实认真,忠诚度也更高。

表 4 基层公务员反思诱因与工作态度积极的回归分析

内容	非标准化系数		标准化系数		
	B	标准误	Beta	t	显著性
(常量)	1.092	0.217		5.039	0.000
社会公众不信任	0.366	0.042	0.415	8.630	0.000
工作业绩低下	0.201	0.045	0.214	4.454	0.000
工作状态不佳	0.135	0.047	0.136	2.874	0.004

工作状态不佳、人际沟通不畅、社会公众不信任与工作业绩提升存在显著的正向预测作用($p < 0.01$),能够解释总变量的 23.1%,标准化的回归方式为:工作业绩提升 = $1.852 + 0.305 \times$ 工作状态不佳 + $0.261 \times$ 人际沟通不畅 + $0.126 \times$ 社会公众不信任(表 5)。因此,工作状态不佳、人际沟通不畅以及社会公众不信任所诱发的反思,经过一定的反思实践后,有利于工作业绩的提升,能够更加高效准确地完成工作。

表 5 基层公务员反思诱因与工作业绩提升的回归分析

内容	非标准化系数		标准化系数		
	B	标准误	Beta	t	显著性
(常量)	1.852	0.215		8.599	0.000
工作态度不佳	0.229	0.038	0.305	5.967	0.000
人际沟通不畅	0.211	0.039	0.261	5.485	0.000
社会沟通不畅	0.084	0.034	0.126	2.502	0.013

第五,“激励需求未满足”诱发的自我反思可能导致消极结果。“没有被评为优秀,没有得到领导肯定或者很长时间没有晋升的时候,我会进行反思”。通过问卷等发现,激励需求未满足会诱发基层公务员进行反思,得分均值为 4.072,排位于 5 个因素的最后。通过回归还发现激励需求未满足对于工作态度改变、工作业绩提升等积极效果不存在预测关系。究其原因,通过访谈和文献发现,激励需求未满足所诱发的反思可能会导致消极结果。

从工作热情和积极性上说,当激励需求未得到满足时,进行反思后容易造成气馁、怠惰等消极心理状态,挫伤工作热情。基层公务员更是如此。基层公务员扎根于基层,事务繁忙且冗杂,工作的积极性十分重要,因此激励需求未满足所诱发的反思容易产生工作积极性受到挫伤等一系列的消极后果。

从实践上看,公务员激励主要通过考核的方式进行。然而由于平均主义、人情考核等现象长期存在并影响公务员的绩效考核,公务员考核易流于形式,同时也易造成考核结果缺乏公正性与客观性,最终无法保证公正客观的奖惩与职位晋升,考核本身所具的激励功能很难再发挥作用^[10]。因此,在激励需求未满足的情况下,基层公务员有可能会认为就算进行反思改进了自己的工作质量或者提升了自己的工作效率也不会得到相应的激励,从而放弃或者抵制反思进步,抱有“不求有功,但求无过”的怠惰思想。

四、对策建议

促进基层公务员自我反思的途径多种多样,比如良好的社会环境,基层公务员的群体因素,以及个体自身因素。不过最有效的提升还是主动自我反思。加强基层公务员的自我反思意识,激励基层公务员主动进

行自我反思,都有利于个人和组织绩效的全面提升,甚至有助于政府良好公信力的建设。因此,本文从公共人力资源管理角度出发,并以实证调查结果和文献内容为基础,提出以下几点基层公务员自我反思和素质提升的建议。

第一,培养公务员自我反思意识,加强自我反思的主动性。根据文献,从对反思与非反思的实务工作者的差别描述看,有些人会成为反思的工作者^[11]。反思对于个体和组织来说都具有十分重要的作用,特别是对于个体和组织绩效提升有极为重要的意义。主动地、发自内心的自我反思触及灵魂,具有良好的反思效果。要鼓励基层公务员主动进行自我反思,形成“学习—反思—行动—再反思—再行动”的循环^[12]模式。首先,培养自我反思意识,形成事前、事中、事后反思的个人习惯,让自我反思贯穿工作与生活之中,使其成为自觉的行动;其次,培养基层公务员对反思诱因中外外部因素的感知能力,即提升对社会公众不信任、激励需求未满足、工作状态不佳、工作业绩低下、人际沟通不畅等现象的敏感度,一旦发生这些情况就应该条件反射性地进行反思;最后,将反思诱因中的内部因素和外部因素相结合,在日常工作、生活中经常性反思、持续性反思、自发性反思。

第二,建立正常的组织沟通关系,避免公务员过度进行人际反思。公务员过分地重视人际关系,既来源于中国人际圈子文化的传承,又“得益”于当前行政组织中存在的“关系”问题。无论是党内还是政府内,人际话题都讳莫如深,存在一定的等级观念,职务较低的公务员很难同职务较高的领导进行正面直接的沟通,组织内部缺乏平等、和谐、正常的沟通平台。在这种巨大的人际压力下,公务员很容易过度地对人际关系进行反思,不利于个人与组织的发展。因此,行政组织内部要建立良好的沟通渠道,上下级之间、平级之间都要有良好的信息沟通平台。要建立这个沟通渠道,首先上级需要创造信任感,安全的工作氛围才有利于同事间的交流^[13],每个公务员都能平等地发表自己的意见和看法。在这样的环境中,当公务员面对人际问题时才不会过度反思,而是通过真诚的沟通进行适当的反思,如此才有利于政府公务员团队的和谐与建设,促进政府部门管理与服务工作进一步提升。

第三,慎重对待公务员的需要,避免公务员激励需要难以满足。通过以上研究发现,激励需求未满足是对基层公务员物质上和精神上的双重打击,有可能会影响其对激励的认同度,因此由激励方式不当或激励需求未满足所诱发的基层公务员反思,可能会导致消极的后果,不利于持续地进行反思,甚至可能抱有“做一天和尚撞一天钟”的消极心态。因此,政府部门应该慎重对待公务员的需要,避免公务员激励受挫。按照马斯洛的需要层次,生理需要、安全需要、社交需要、尊重需要和自我实现需要,再结合公务员的实际情况,充分考虑其需要的多样性和变化性,针对不同年龄阶段公务员的需要采取激励措施。相比较,青年公务员会看中生存需要和发展需要,物质基础和成长进步会是良好的激励措施^[14]。而中老年公务员则更侧重于从安全和尊重的需要上进行激励。只有公务员受到适当的激励,充分发挥积极性和主动性,满足其尊重与自我实现的需求,才能更好地奋战在建设国家和服务群众的一线^[15]。

第四,政府完善机制建设,建立反思的激励、评价与监督机制。公务员良好的自我反思离不开一套完善的制度。(1)建立适当的基层公务员反思激励制度。要激励基层公务员进行自我反思,制度的保障是前提。一方面可以给予适当的荣誉奖励,对进行自我反思以及自我反思效果突出的基层公务员颁发荣誉证书或奖牌;另一方面,也可以将基层公务员的反思纳入绩效考评中,例如作为精神文明建设考评的指标之一,使基层公务员反思成为精神文明建设中的一部分^[16]。(2)建立科学的基层公务员反思评价制度,让其认识到反思中的不足以避免再犯,总结反思中的有利之处继续发扬。通过科学、民主的方式搜集自我反思过程与反思效果的评价指标,建立一整套评价体系,以科学的方式规范基层公务员自我反思,引导科学合理的自我反思风尚。(3)建立良性的基层公务员反思监督制度。自我反思是个体主动进行的自我素质提升的行为,因此,要建立良性的反思监督制度,从反思的方法与反思的效果入手,更加科学合理地进行反思,而不是为了反思而反思,使自我反思流于形式。如开展反思交流会,通过他人的监督,来提升自我反思的能力和效果。除此以外,还可以建立互帮互助的反思成果分享制度^[17],在自我反思的同时,互相交流互相帮助,共同提升反思的效果,促进组织绩效的提升。

综上所述,促进公务员自我反思,全面提升公务员的能力素质,不仅是公务员自身的责任,更加需要政府政策的支持。因此,公务员应当主动培养反思意识,加强反思能力训练,从反思中不断提升与成长。政府内部应当建立良好的沟通渠道,完善反思激励评价监督制度,鼓励公务员勤于反思、善于反思,从而促进个

体和组织绩效的全面提升。

参考文献:

- [1] SCHULTZ D P, SCHULTZ S E. A history of modern psychology [M]. 10th ed. Belmont, CA: Wadsworth, 2012:67-77.
- [2] VEILLE H, DAVID S. Reflection in teacher education: Towards definition and implementation [J]. Teaching Teacher Education, 1995; 33-49.
- [3] 侯文波. 我国公务员自我管理研究[D]. 北京:北京邮电大学,2007.
- [4] 刘正妙. 略论我国公务员职业能力提升路径——一种基于学习型组织理论的视角[J]. 民办教育研究,2009(4):58-62.
- [5] 赵廷民. 试论我国公务员道德人格及其塑造[D]. 郑州:郑州大学,2011.
- [6] 曹倩. 基层公务员反思诱因、反思绩效与自我管理关系研究[D]. 重庆:重庆大学,2013.
- [7] 李志,张皓,程璐. 大学生陌生人信任度结构与现状研究[J]. 统计与信息论坛,2013,28(1):75-80.
- [8] 魏嘉. 公务员行政心理管理[D]. 呼和浩特:内蒙古大学,2012.
- [9] 马克·霍哲,张梦中. 公共部门业绩评估与改善[J]. 中国行政管理,2000(3):36-40.
- [10] 杨绍沛. 我国公务员激励机制研究[D]. 上海:复旦大学,2009.
- [11] FERRY N M, ROSS-GORDON J M. An inquiry into schon's epistemology of practice: Exploring links between experience and reflective practice[J]. Adult Education Quarterly,1998,48:98-113.
- [12] 曾明彬,孙皓. 行动学习法在公务员培训改革中的创新实践[J]. 行政管理改革,2012(12):71-73.
- [13] 李旭培,王楨,时勘. 组织认同对公务员组织公民行为的影响:上级信任感的调节作用[J]. 软科学,2011,25(8):82-85,95.
- [14] 阳东辰,李苑凌. 青年公务员需要特征及激励对策研究[J]. 重庆大学学报:社会科学版,2007(1):54-57.
- [15] 邱玉婷. 基于需要层次理论的公务员激励机制研究[J]. 重庆科技学院学报:社会科学版,2008(6):92-93.
- [16] 郭振杨. 中小学校长学校管理反思能力问题研究[D]. 长春:东北师范大学,2010.
- [17] 杨莉. 促进中学教师反思能力提高的学校管理策略研究[D]. 上海:华东师范大学,2006.

An empirical study on self-reflection characteristics of grassroots civil servant

YANG Changfu, ZHANG Yiwen, CAO Qian

(School of Public Affairs, Chongqing University, Chongqing 400044, P. R. China)

Abstract: Grass-roots civil servants work at the front line of government administration and public service. An important task of mass line is to carry out a profound criticism and self-criticism. That is self-reflection. To study the features of grass-roots civil servant's self-reflection, we extract 352 testees to complete the questionnaire. This survey results show that the incentives for grass-roots civil self-reflection include the social untrust, incentive frustration, inefficiency, poor performance, interpersonal conflict; Incentives both have consistency and diversified; Self-reflection has obvious lag, organization and passivity; Interpersonal conflict is more valued than poor performance; Self-reflection can lead to positive changes in the attitude and performance of grass-roots civil servants; Incentive frustration induced self-reflection may lead to negative results. Based on this, this paper puts forward some suggestions to promote grass-roots civil servants.

Key words: grass-roots civil servants; self-reflection; incentives; characteristics

(责任编辑 胡志平)