

Doi:10.11835/j.issn.1008-5831.zs.2020.01.003

欢迎按以下格式引用:李志,布润,李安然.基层公务员职业认同特征及其对工作绩效与离职倾向的影响研究[J].重庆大学学报(社会科学版),2020(3):176-188. Doi:10.11835/j.issn.1008-5831.zs.2020.01.003.



Citation Format: LI Zhi, BU Run, LI Anran. Research on the characteristics of professional identification of grass-roots civil servants and their influence on job performance and turnover intention[J]. Journal of Chongqing University(Social Science Edition),2020(3):176-188. Doi:10.11835/j.issn.1008-5831.zs.2020.01.003.

基层公务员职业认同特征及其对工作绩效与离职倾向的影响研究

李志,布润,李安然

(重庆大学公共管理学院,重庆 400044)

摘要:基层公务员的职业认同对公务员队伍建设和推进国家治理能力现代化有着重要的意义。本文通过对760名基层公务员的问卷调查发现:基层公务员职业认同包括职业行为投入、职业发展认同和职业价值认同三个维度,呈现出以价值认同为核心、行为投入为外层、发展认同居中的圈层结构;基层公务员职业认同接近较高水平,但职业发展认同较低;不同类型基层公务员职业认同呈现出一定差异,其中青年公务员的职业认同显著低于中老年公务员,低职级公务员较高职级公务员职业认同更低。进一步分析发现,基层公务员职业认同能正向预测工作绩效,职业认同能负向预测离职倾向。在此基础上,本研究提出提升基层公务员职业认同的相关对策建议。

关键词:基层公务员;职业认同;工作绩效;离职倾向;社会治理

中图分类号:G630.3 **文献标志码:**A **文章编号:**1008-5831(2020)03-0176-13

一、研究背景及学术期待

近年来,我国公务员考试热度持续升温,每年国考报名人数居高不下。然而,在一大批人“挤破头”想进入公务员队伍的同时,却有一些在职基层公务员工作热情不断降低。数据显示,78.9%的基层公务员不同程度上出现职业倦怠现象^[1]。十八大之后,受“八项规定”影响,部分基层公务员心态发生变化,在培养了一大批奋发有为、敢于担当、积极向上的公务员的同时^[2],也存在部分公务员

修回日期:2019-11-06

基金项目:重庆市社会科学规划项目“新时代基层公务员的公共服务动机与职业幸福感研究”(2019YBGL066)

作者简介:李志(1964—),男,四川内江人,心理学博士,重庆大学公共管理学院教授,博士研究生导师,主要从事公共人力资源开发与管理工作,Email:lizhi9999@126.com;布润(1994—),女,河北石家庄人,重庆大学公共管理学院硕士研究生,主要从事公共人力资源管理研究;李安然(1995—),女,重庆人,重庆大学公共管理学院硕士研究生,主要从事公共人力资源管理研究。

牢骚满腹的现象,纠结是否离职的人越来越多^[3]。我国基层公务员处于科层制末端,责任较重、资源有限、薪酬偏低,面临一系列困境:一是任务繁多、工作压力突出。近年来基层各类检查增多,面临“上面千条线,下面一根针”的困境^[4],繁重的工作任务让部分公务员倍感压力、心理倦怠感强;二是晋升速度慢,职业发展受限。基层公务员面临晋升“天花板”,职务级别常年处于停滞状态,狭窄的晋升通道打击了基层公务员的工作积极性^[5];三是激励不足,需求难以得到满足。现有的评价机制、薪酬福利制度存在着科学性不足、针对性不强的问题,难以对基层公务员形成有效的激励^[6]。多年来,国内外学者普遍注意到职业认同对于职业发展、工作业绩、离职意愿等的重要价值,如职业认同有助于提升职业技能,提高积极情绪与工作满意度,减少压力与降低离职意愿^[7-8]。

“认同”是心理学的概念,运用到职业理论的研究中,便衍生出“职业认同”的概念。研究者对职业认同持有不同的观点,如:McGowen & Hart 描述为“一个职业群体中,成员共有的态度、价值、知识、信念和技能”^[9];Nixin 认为,职业认同是用具体特定工作条件对某个职业群体的特征进行描述^[10]。此外,国内学者李素华认为,职业认同可以描述成个体对职业的目标、社会价值等的看法,与社会对这个职业的期许和评价有一致性^[11];魏淑华认为,职业认同是个体建构的,与特定职业特征联系在一起,是动态的且可能包含一系列次认同^[12]。公务员的职业认同,既包括他们对这份职业与自身关系的认识评价,也包括在公务员职业中积极努力工作的行为倾向。认识评价是职业认同的认知基础,行为倾向是职业认同的外在表现。因此,本研究认为,公务员职业认同是指公务员个体对公务员职业的认识、评价和行为倾向。职业认同对于组织忠诚度、工作积极性都有着重要的意义。国内学者对教师、护士、农民工等特殊群体的职业认同进行了大量研究,长期以来公务员职业一直是人们普遍向往的职业,其职业认同问题并没有引起学者们的注意。近年来,随着公务员工作职业要求的提高,政治环境的整肃,基层公务员出现了职业不适应等问题,随之产生职业倦怠、离职倾向,基层公务员职业认同问题开始凸显。

坚持建设高素质专业化干部队伍^[13],尤其重视基层公务员的实践锻炼和思想淬炼,是落实推进国家治理能力现代化的必然要求。党的十九届四中全会审议通过的《中共中央关于坚持和完善中国特色社会主义制度 推进国家治理体系和治理能力现代化若干重大问题的决定》明确指出,“坚持和完善中国特色社会主义制度、推进国家治理体系和治理能力现代化,是全党的一项重大战略任务”^[14]。为了有效实施此项国家战略,我国公务员队伍必须全面提升自身素质,加强自身政治建设、思想建设、组织建设、作风建设、纪律建设。基层公务员约占我国公务员总数的60%,在我国地方治理中起着十分重要的作用。习近平总书记反复强调,“基础不牢,地动山摇”。作为国家政策方针的一线执行者和主力军,基层公务员素质高低直接关系到国家治理能力现代化的推进过程,因此必须重视其实践锻炼,有效提升其专业化水平。同时,当下正处于攻坚克难关键时期,基层公务员普遍面临任务重、压力大的工作难题,职业倦怠和消极抱怨心态极易出现,对此必须加强他们的职业认同培养,以更好地促进他们“不忘初心,牢记使命”,全面提升工作质量。由此,本研究期望通过问卷调查的方法探讨基层公务员职业认同的特征,以及职业认同对基层公务员工作绩效、离职倾向的影响,以期更好提升基层公务员职业认同,使广大干部坚定理想信念、筑牢信仰之基,促进高素质专业化的公务员队伍建设,进而落实推进国家治理现代化。

二、文献回顾与研究假设

(一) 职业认同的结构维度

公务员职业认同是公务员对其职业的认识、评价和行为倾向等要素组成的系统。认同是一种态度,在态度结构中,比较公认的是态度包含认知成分、情感成分和行为倾向成分。受此影响,在国内的职业认同相关研究中,职业认同大都包含了职业认知、职业情感和职业行为倾向等成分。如:国内学者虞力宏等人在研究高校体育教师职业认同时,编制了包含30个题目的高校体育教师职业认同测评量表,研究发现体育教师的职业认同包括情感收益感、职业动力感和自我规范感三个维度^[15];高敬认为,学前教育师范生的职业认同结构是“知情意行”的统一体,包含职业认知、职业情感、职业意志、职业行为倾向四个维度^[16];李笑樱等构建了教师职业认同感模型并将其分为教师职业价值观、职业归属感、职业效能感三个维度^[17];魏淑华从认识、情感、行为倾向视角出发,由20个题项构建了《教师职业认同量表》,发现教师的职业认同有职业价值认同、角色价值认同、职业归属感认同、职业行为倾向四个维度^[18]。基层公务员的职业认同并不是对公务员职业的一个简单的认识,必然是一个复杂的态度系统,它与教师的职业认同应该具有很强的相似性。基于对教师职业认同的多维度性特点,提出假设:

H1:基层公务员的职业认同是一个多维结构。

(二) 职业认同对工作绩效的影响

公务员的工作绩效主要是“公务员在工作过程中完成的工作数量、质量、效率和所产生的经济效益、社会效益与相关价值”^[19]。工作绩效不仅受到工作能力的直接影响,也会受到工作态度的间接影响,在一定程度上工作态度会通过影响工作能力发挥而影响工作绩效。职业认同作为具有工作态度性质的心理因素,在工作中会对员工的工作状态、工作能力产生影响,并通过员工的工作行为,最终影响其绩效。Pratt和Foreman指出,当组织中的个体感受到在不同的认同中有冲突时会让自己变得迷茫^[20]。Dukerich认为,员工职业认同高对工作合作有积极影响,同时促进员工的组织公民行为^[21]。李岩通过对253名特殊教育老师调查后发现,特殊教育老师职业认同水平越高,其工作越积极,对工作投入度也越高^[22]。顾远东等认为,员工积极行为和组织绩效可以被职业认同所激发^[23]。对于基层公务员而言,他们处于工作的第一线,每天面对大量的服务对象,工作任务重压力大,当他们不认同自己的职业时,会在情绪上抵制努力工作,在行为上也会消极怠工,即便公务员有着较高的政治素质,恐怕也难以产生期望的绩效。相反,当基层公务员对职业有着积极认识评价和积极的行为倾向时,他们会主动学习、积极工作,由此可以提出假设:

H2:基层公务员的职业认同可以正向预测工作绩效。

(三) 职业认同对离职倾向的影响

离职倾向是一种期望离开现有工作单位或组织的心理倾向^[24]。离职倾向并不意味着一定离职,但离职倾向突出的人会更多地寻找外部发展空间,搜索离开本单位的工作机会,甚至会因为有离职倾向而怠慢工作。唐佳益和王雁将成都19所特殊教育学校的教师作为调查对象,得出职业认同是对事业的肯定性评价,是内在激励因素,会降低离职倾向^[25];Zhao H等人发现,职业认同的提高有利于降低员工的离职意向并且有利于组织的继续发展^[26];Wen Y等对256名中国公务员进行

的调查结果表明,员工的职业认同和职业适应感对员工离职倾向的预测具有特殊的贡献^[8]。徐辉对3 006名在职青年公务员的调查显示,公共理想型职业价值取向与离职呈显著负相关^[27]。当前市场经济条件下,公务员从体制内向体制外流出的壁垒已经被打破,公务员向外职业流动的成本降低,当基层公务员对自身职业认同降低时,他们则会产生离职倾向并寻找适合自己发展的职业。基于此可以提出如下假设:

H3:基层公务员的职业认同可以负向预测离职倾向。

三、实证调查与数据分析

(一) 调研工具与调查对象

在国内,基层公务员职业认同量表目前尚未见成熟量表发表,本研究主要参考魏淑华^[28]的研究成果,在其基础上进行删改修订,删除不适用于公务员群体的题目和语义重复的条目,对缺少的条目进行补充,用14个题项测量公务员职业认同。工作绩效量表沿用萧鸣政^[19]和朱燕^[29]的研究基础,修订出一个符合Borman和Motowidlo的工作绩效二维模型的问卷,以任务绩效和周边绩效两个维度进行测量。任务绩效与具体岗位的工作内容联系紧密,与个体工作能力、知识水平等有关;周边绩效和具体工作职责相关性不大,和组织奉献精神有关,表现为亲组织行为和组织公民行为等。其中,任务绩效维度 α 值为0.901,周边绩效维度 α 值为0.794,9个条目的总 α 值为0.893,具有比较高的信度。在离职倾向的测量上,参考了香港学者樊景立^[30]所设计的离职倾向调查量表,共5个题项, α 值为0.803,具有比较高的信度。以上三个量表均采用Likert五级量表,分五个等级进行测量,其中“1”代表“非常不符合”,“2”代表“比较不符合”,“3”代表“一般”,“4”代表“比较符合”,“5”代表“非常符合”。

本研究所称“基层公务员”是指乡、镇、街道工作人员及县级市、县、区各职能部门的普通公务员。调查对象包括重庆市、江西宜春市、广西青秀区、四川省遂宁市、贵州省等部分政府部门的基层公务员。问卷利用政府有关部门召开公务员学习培训会议时集中发放。问卷共发放800份,回收有效问卷760份,有效回收率95.0%。其中女性公务员有291名,男性公务员有466名;青年公务员(35周岁以下)有288名,中老年公务员(35周岁及以上)有472名;正副处级公务员有218名,科级及以下公务员有542名;综合管理类公务员有567名、专业技术类公务员有64名、行政执法类公务员有104名,样本具有较高的代表性。

(二) 基层公务员职业认同的探索性因素分析及差异性分析

1. 因子分析

运用SPSS 21.0对有效问卷进行统计分析。基层公务员职业认同量表的Cronbach's α 系数为0.876,表示量表具有较高的内在一致性,KMO值为0.878,Bartlett的球形度检验的统计值的显著性概率是0.000,说明测量数据适合做因子分析。采用主成分分析法、最大正交旋转法对量表进行探索性因素分析,剔除不符合效度要求的题项,方差累计贡献率达到61.38%,能比较真实地反映职业认同水平。表1为探索性因子分析的结果。

因素一包括6个题项,包括个体表现出的关注公务员相关信息、学习相关技能、积极努力地完成任务等行为,主要是反映个体表现出的履行职业责任和完成工作的行为,所以把该因素命名

为职业行为投入。

因素二包括5个题项,包括公务员工作能很好地发挥个人才能、有利于个人的未来发展、有较好的升迁和流动机会等,主要是反映个体对公务员职业发展的认同,所以把该因素命名为职业发展认同。

因素三包括3个题项,包括认为公务员职业是对社会有意义的、是社会分工中最重要的职业之一、是受人尊重的等题项,主要反映个体对于公务员职业对社会发展的意义的认识评价,所以把该因素命名为职业价值认同。

表1 职业认同探索性因子分析

条目	成份		
	职业行为投入	职业发展认同	职业价值认同
我经常思考如何把工作做得更好	0.823		
我能认真对待工作范围内的事情	0.800		
为了维护公共部门的正常秩序,我会遵守那些非正式的制度	0.706		
我会利用休息时间学习与公务员相关的知识或技能	0.647		
我关注与公务员有关的消息,如政策、福利等	0.633		
我愿意利用我的个人休息时间完成工作任务	0.595		
我目前从事的工作有利于我未来的发展		0.842	
我目前从事的工作能很好地发挥我的个人才能		0.788	
我目前的工作单位有较好的升迁和流动机会		0.780	
我目前的工作单位工作环境和条件良好		0.642	
公务员的社会地位让我满意		0.622	
我觉得公务员职业是社会分工中最重要的职业之一			0.809
我觉得公务员的工作对社会很有意义			0.760
我觉得公务员是很受人尊重的职业			0.657
特征值	5.476	2.005	1.111
贡献率	39.117	14.322	7.935

对量表的重测信度进行 Cronbach's α 系数验证,各维度的信度系数均大于 0.75(表2),说明量表具有良好的信度。进一步进行结构效度分析,检验职业认同各维度与职业认同之间的相关性(表2)发现,各个维度之间的相关系数均在 0.429~0.531 之间,职业认同与三个子维度之间的相关关系均在 1%的统计水平上显著,相关系数在 0.75~0.85 之间。用 AMOS 软件对结构效度复核检验显示:RMSEA 为 0.080<0.10,NFI、RFI、IFI、TLI 和 CFI 分别为 0.912、0.882、0.926、0.901、0.926,均大于>0.90。总体来说,公务员职业认同量表具有良好的信度和效度,能有效测量公务员的职业认同情况。

2. 职业认同的基本状况与差异性分析

对职业认同各维度进行描述性统计分析,基层公务员职业认同的总体均值为 3.81,表明基层公

务员群体职业认同处于接近“比较认同”水平,其中职业发展认同(3.31)接近“一般认同”水平,职业价值认同(3.97)和职业行为投入(4.13)位处较高水平。这些数据一定程度上表明基层公务员在职业认同上呈现出多元化特征,他们既着重考虑公务员职业对自身成长发展的促进作用,又注重公务员职业的社会价值。

表2 各维度信度系数及维度间相关系数

	Cronbach's α 系数	职业行为投入	职业发展认同	职业价值认同	职业认同
职业行为投入	0.819	1			
职业发展认同	0.835	0.429**	1		
职业价值认同	0.754	0.531**	0.488**	1	
职业认同	0.876	0.828**	0.817**	0.771**	1

注: *表示 $p < 0.05$, **表示 $p < 0.01$, 下同。

对不同年龄的基层公务员在职业认同不同维度上进行差异性检验发现(表3),青年公务员(35周岁以下)与中老年公务员(35周岁及以上)在职业行为投入($p < 0.05$)、职业价值认同($p < 0.05$)、职业发展认同($p < 0.05$)以及职业认同总分($p < 0.05$)上均呈现出显著性差异,呈现出青年公务员职业认同显著低于中老年公务员的特点。

表3 职业认同的年龄差异检验

	职业行为投入	职业发展认同	职业价值认同	职业认同
青年公务员	3.93±0.69	3.23±0.84	3.77±0.87	3.64±0.65
中老年公务员	4.26±0.58	3.36±0.74	4.09±0.73	3.90±0.53
t	-6.94	-2.28	-5.54	-5.95
p	$P < 0.05$	$P < 0.05$	$P < 0.05$	$P < 0.05$

对不同职级的基层公务员在职业认同不同维度上进行差异性检验结果表明(表4),科员的整体职业认同及各维度均极其显著低于处级和科级公务员($P < 0.000$),而处级和科级公务员在职业认同上无显著差异存在($P > 0.05$)。三类公务员均呈现职业行为投入得分最高,职业发展认同得分最低的特点。

表4 职业认同的职级差异检验

	职业行为投入	职业发展认同	职业价值认同	职业认同
1. 处级	4.23±0.64	3.37±0.71	4.06±0.79	3.89±0.54
2. 科级	4.22±0.61	3.38±0.78	4.05±0.77	3.88±0.57
3. 科员	3.82±0.64	3.04±0.85	3.69±0.80	3.51±0.60
F 值	24.979	11.629	12.968	25.661
p	0.000	0.000	0.000	0.000
多重比较	1>3*	1>3*	1>3*	1>3*
	2>3*	2>3*	2>3*	2>3*

(三) 公务员职业认同与工作绩效、离职倾向多元回归方程分析

对基层公务员的职业认同与离职倾向、任务绩效、周边绩效三者关系进行相关分析发现(表5),基层公务员的职业认同各维度与离职倾向具有显著负相关关系,与任务绩效和周边绩效具有显著正相关关系,而离职倾向与任务绩效和周边绩效也存在显著负相关关系。这与有关学者以教师^[31]、护士^[32]为对象在职业认同与工作绩效关系研究上的结论相一致。

表5 职业认同与工作绩效、离职倾向的相关分析

	离职倾向	任务绩效	周边绩效
职业行为投入	-0.368 **	0.686 **	0.636 **
职业发展认同	-0.331 **	0.347 **	0.369 **
职业价值认同	-0.336 **	0.435 **	0.380 **
离职倾向	1	-0.321 **	-0.212 **

三个变量及其各维度之间具有相关关系,在此基础上采用多元线性回归来进一步探究职业认同、工作绩效、离职倾向三者间的关系。以职业认同中的三个子维度为自变量,分别以任务绩效、周边绩效、离职倾向为因变量,以年龄、性别、学历、工作年限、职级等为控制变量,逐次进行多元线性回归分析,控制变量仅有年龄和工作年限能够进入方程,但是仅分别解释因变量的0.6%和2.8%,可忽略不计,结果如表6所示。

表6 公务员职业认同对工作绩效、离职倾向的回归分析

方程	因变量	自变量	非标准化系数		标准系数	t	Sig.
			B	标准误差			
方程1	任务绩效	(常量)	1.494	0.108		13.814	0.000
		职业行为投入	0.598	0.029	0.632	20.317	0.000
		职业价值认同	0.079	0.024	0.104	3.338	0.001
方程2	周边绩效	(常量)	1.150	0.120		9.597	0.000
		职业行为投入	0.581	0.031	0.585	18.917	0.000
		职业发展认同	0.098	0.025	0.119	3.845	0.000
方程3	离职倾向	(常量)	4.624	0.195		23.743	0.000
		职业行为投入	-0.304	0.054	-0.227	-5.654	0.000
		职业发展认同	-0.182	0.043	-0.164	-4.231	0.000
		职业价值认同	-0.149	0.045	-0.137	-3.309	0.001

方程1显示只有职业行为投入和职业价值认同能够进入回归方程,表明这两个因素对工作绩效的任务绩效有一定预测作用,可累计解释任务绩效的48.0%的变异量。且根据标准化系数Beta绝对值来判断,职业行为投入对任务绩效的影响大于职业价值认同,他们的绝对值分别为0.632和0.104;

方程2显示只有职业行为投入和职业发展认同能够进入回归方程,可累计解释周边绩效的41.5%的变异量。职业行为投入对周边绩效的影响大于职业发展认同,绝对值分别为0.585和0.119。因为方程1和方程2系数B为正数,进一步验证了假设2,基层公务员的职业认同可以正向

预测工作绩效,由于任务绩效更倾向于工作内容本身而周边绩效更倾向于组织贡献,因此职业认同的不同子维度对他们的影响程度也不同。

方程 3 显示职业行为投入、职业发展认同和职业价值认同均能够进入回归方程,可累计解释离职倾向的 18.2% 的变异量。职业行为投入对离职倾向的影响相对最大,绝对值分别为 0.227 和 0.164 和 0.137。因为方程 3 系数 B 均为负数,进一步验证了假设 3,基层公务员的职业认同可以负向预测离职倾向,且职业认同的不同子维度影响程度不同。

根据前文的表述,对三个变量间的关系作如下回归关系图(图 1)。

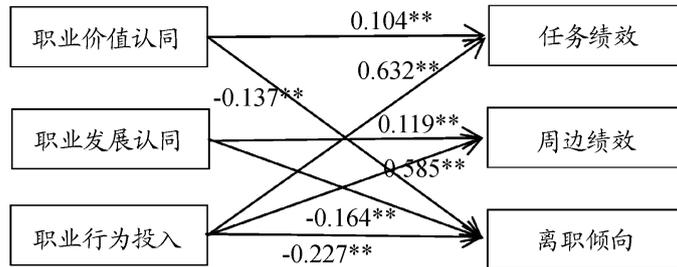


图 1 变量间回归分析图

四、研究结论与启示

(一) 研究结果与讨论

1. 基层公务员的职业认同具有多维结构

从内部结构看,职业认同总体呈现出多元化特征,包括职业行为投入、职业价值认同、职业发展认同三个子维度,呈现出从内到外的圈层结构,如图 2 所示。职业价值认同主要反映个体对于公务员职业对社会发展的作用和意义的认识评价,主要反映的是基层公务员对职业的价值感,在职业价值观中起着核心的作用;职业发展认同主要体现为个体对从事公务员职业在升迁、流动机会等未来发展方面的认同,处于圈层的中间,对于维系基层公务员的职业生涯,发挥着中介和桥梁作用;职业行为投入主要体现个体把心思放在工作上、积极履行工作职责的行为倾向,是基层公务员职业价值认同和发展认同的最外在行为表现。可以认为,基层公务员的职业认同不仅体现在公务员职业的社会价值层面上,也体现在公务员对其职位的发展机会上,以及自身的行为倾向上,是一个价值认同、发展认同、行为投入的统一体。只有充分认识到公务员职业的社会价值,并能把自己的发展与公务员职业有机协调起来,在行为上高度投入的时候,基层公务员的职业认同才是高水平的、稳定的。

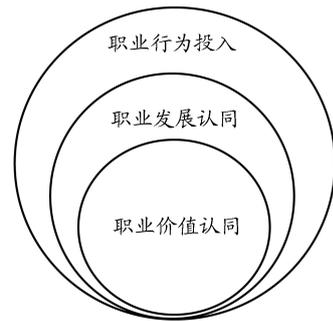


图 2 基层公务员职业认同圈层结构图

只有充分认识到公务员职业的社会价值,并能把自己的发展与公务员职业有机协调起来,在行为上高度投入的时候,基层公务员的职业认同才是高水平的、稳定的。

2. 基层公务员职业认同接近较高水平(3.81),其中职业行为投入(4.13)、职业价值认同(3.97)相对较高,而职业发展认同(3.31)较低

可以看出,当前基层公务员表现出较为积极主动的工作行为,认真履行本职工作,但在职业价值认同、职业发展认同上存在差距。部分基层公务员看不到自己工作的社会价值,从业意愿较为被

动。此次调查显示,仅有55.7%的青年基层公务员当初报考公务员是由自己意愿决定的,将近一半的公务员是因为父母、老师、同学或社会舆论的原因报考公务员,择业时的被动性和功利性在很大程度上降低了基层公务员的职业价值认同。传统的精神和物质激励效用递减,一些单纯熬资历、搞平均主义的行为挫伤工作积极性,晋升机会较少、晋升时间长等情况进一步降低基层公务员的职业发展认同。

3. 基层青年公务员的职业认同显著低于基层中老年公务员

一般而言,青年人憧憬着职业发展前景,渴望大有所为,然而调查结果却显示青年公务员职业认同更低,近年来出现的青年公务员职业倦怠现象便是很好的例证。据访谈了解,基层青年公务员工作前后对公务员职业的认识存在较大的心理落差,一些基层公务员表示,他们在入职前认为公务员工作是轻松和简单的,但工作后才发现工作不仅有挑战性,而且工作强度较大,需要接受各类检查、准备大量材料,开展群众工作也遇到各种困难,但是能力提升、工资待遇方面却不尽如人意。实际工作后现实与理想的差距,致使他们对公务员职业的归属感和认同感迅速降低。

4. 低职级公务员的职业认同明显偏低

科员的职业认同显著低于科级、处级公务员。这与我国当前公务员晋升和激励机制有关,职务职级较低的公务员在现行的公务员激励体系中处于最低层级,他们战斗在最前线而因职级低受到的激励却明显不足,未来职业生涯发展的不确定性和晋升的较大难度让位处最基层的公务员职业认同度更低。2015年的数据显示,中国职务层级在科级职务以下的普通公务员占92%,而占全国公务员58%的县乡两级基层公务员超过300万人,由于受到机构规格和职位数量限制,绝大部分难以升迁^[33]。另一方面,福利待遇等都与职务等级挂钩,官越大,待遇越好;官越小,待遇越低。薪资待遇作为基础需要,如果不能很好地体现实际付出则难以起到激励作用,进而难以调动基层公务员的工作积极性。

5. 基层公务员职业认同能正向预测工作绩效

其中职业价值认同能够正向预测任务绩效,职业发展认同能够正向预测周边绩效,职业行为投入能正向预测任务绩效和周边绩效。首先,职业价值认同可体现于对工作规范和流程的熟悉程度上,熟悉程度高更容易将愿意干、想要干化为内生动力^[34],更积极主动参与工作,从而提升任务绩效。其次,职业发展认同体现了基层公务员发展需要的满足程度,发展需要得到满足通常意味着有更高的责任感,更乐意帮助同事和更多考虑组织发展,从而提升周边绩效。其三,职业认同体现了人职匹配的程度^[35],当基层公务员感知到能够胜任工作,从而会对工作有更多正面认知和评价,会更认真履行职责,形成更主动的工作行为投入,从而意味着更高的工作绩效。

6. 基层公务员职业认同的三个子维度均能负向预测离职倾向

职业价值认同意味着思想上的认可,意味着基层公务员认为公共服务的工作是有价值的并且乐意为之献身,更不易产生离职倾向;职业发展认同意味着基层公务员认为其能够发挥个人才能,并且个人未来发展有较好的升迁和流动机会时,就能产生一定激励作用,从而降低离职倾向;职业行为投入说明工作态度积极,工作业绩完成较好,较多的工作投入也使离职倾向降低。在调查中,存在一些基层公务员由于看不到基层工作的价值,认为在基层工作就是做杂事,加之感受不到工作的发展前景,看不到职务职级晋升的期望,在工作上灰心丧气,产生离职的念头。当然,也存在个别

基层公务员因十八大后管理更加规范,反腐高压态势、灰色收入减少、基层工作压力增大而产生离职倾向。值得注意的是,尽管本研究探讨了离职倾向,但在现实中基层公务员离职并不占多数,一些具有离职倾向的公务员并不会立刻离职,甚至终身也不会选择离职,他们依然会带着低认同的心态占据着公务员岗位,但可以预测的是,他们的工作态度和工作行为将不在积极状态,严重影响公务员队伍的形象和公共服务质量,对此需引起高度注意。

(二) 管理启示

基层公务员的职业认同体现的是基层公务员对公务员职业价值、职业发展的认同,以及愿意不愿意投入时间精力去做好公务员工作,直接影响着基层公务员的工作状态、离职倾向,最终反映出公务员为人民服务的质量和治理能力的绩效水平。尤其是针对当前基层公务员的职业状态,必须高度重视基层公务员的职业认同问题。

1. 在基层公务员招录中要重视基层公务员职业认同的考察

职业认同度很大程度上影响着基层公务员的组织忠诚度和职业稳定性,《党政领导干部选拔任用工作条例》也明确提出“严把选人政治关、品行关、能力关、作风关、廉洁关”,“坚持把政治标准放在首位”^[36],对此,建议在招录基层公务员时把公务员的职业认同纳入考察和面试环节,测评公务员对职业、对党和人民的认同状况。在测评方式上,传统测评技术的广泛应用导致候选者对测评技术越来越熟悉,甚至经过应试技巧培训可以进行伪装,测评的信度和效度面临着较大的挑战^[37],因此有必要对公务员的入职测评引入多种不同测评技术。例如随着互联网+和大数据时代发展而兴起的游戏化测评技术,可以使候选者与组织之间的互动增多,候选者有机会深入了解组织,减少因工作前后信息不对称造成的职业认同降低;“题库型游戏”测评形式更具隐蔽性,能够对“利他性偏好”及其他人格特质进行测评,从而可以更好地甄别候选者的入职动机和政治品行^[38]。

2. 加强现有基层公务员的职业认同培养,提升他们的职业价值认同

要积极培养他们正确的政治价值观,促进他们时刻牢记自己为人民服务的职责所在,将个人的日常工作开展与群众需求、公共服务结合起来,以更高的职业认同去提升工作绩效。其一,培训内容着力于精神实质。要立足于让基层公务员认清服务社会、服务基层、服务群众的本质特征,懂得基层工作的真正价值,打心底愿意献身基层服务群众。同时要针对不同级别、不同层级基层公务员找准其在职业认同上的痛点和难点问题,加强政治理论素养和现实相联系,着力在精神实质的掌握和运用上下功夫。其二,培训形式需不断创新和丰富。适当引入企事业单位中的导师机制实行一对一辅导帮助,通过思想引导和业务指导帮助新进公务员能够更快更好地转变角色和熟悉工作;改变传统课堂灌输式教学,尝试双讲式、案例分享式等教学新方法让学员分享基层工作价值感悟或基层服务工作经历等;还可以利用在线教学、网络学堂等新网络技术以覆盖更多基层公务员。其三,建立培训信息档案和汇报制度进行培训监督。可以推行学分制,建立基层公务员培训管理信息库;建立健全基层公务员培训工作的中期和年度学习报告制度,汇报其在职业认同等方面的学习体会,有关部门定期进行督促检查和通报。

3. 采用多元方式对基层公务员实施激励

基层公务员大都是80后、90后,多数为乡科级以下公务员,职务晋升受限,加之承担着住房、老人赡养、子女教育等多方面生活压力,需重视对基层公务员的物质激励问题。其一,适当提高基层

公务员的物质激励。经济快速发展的社会背景下生活成本高,而基层青年公务员的实际收入水平相比其他行业薪酬竞争力并不强,因此要参照企业薪酬情况及时调整基层公务员的薪酬水平。其二,有效设置科学的物质激励形式。美国针对公务员设有专门的节约奖,在工作中节约 10 000 美元以上可奖励节约资金的 10%^[39],对我国有一定借鉴意义,既有利于资源节约型社会建设又能增加公务员收入。其三,打造兼具科学性和公平性的绩效管理制度和薪酬管理制度。通过科学的工作分析方法精准确定绩效目标、制订规范有效且细化的考核标准;适当考虑工作性质、责任轻重、任务难易及地区差异,动态调整绩效考核目标,结合考核结果对基层青年公务员的薪酬奖金、职务职级晋升等进行调整;对结果考核及行为评估进行沟通和反馈,保证考核公平性,同时帮助基层青年公务员发现优势和劣势,提升工作绩效。其四,加强基层公务员精神激励。公务员的心理状况对其工作状态有直接的影响,特别是基层公务员的心理疲劳和心理倦怠更易使其产生离职倾向。在降低精神压力方面,减少“文山会海”、减少频繁的督查检查,明确工作职责边界以杜绝忙闲不均现象,真正落实基层减负、从根本上降低基层公务员精神压力;在提升声誉激励方面,通过视频、图片等手段记录宣传基层公务员日常生活和工作,加强线上线下优秀基层公务员和正面事迹的宣传表彰力度,营造良好的社会舆论导向,使基层公务员赢得社会 and 群众的认可与尊重;在组织关爱方面,上级应积极关爱下属,正视和重视基层青年公务员的合理需要,及时了解青年公务员的压力,通过建立谈心制度、提供心理咨询等方式及时化解负面情绪。

4. 畅通基层公务员职业发展渠道

职业行为倾向得分最高,职业发展认同得分最低,可以表明基层公务员能够胜任工作且有工作热情,但是没有足够发展空间也无法完全激发其内在潜能。因此需要打造更多的成长平台扩宽其发展空间,提升其职业发展认同度,另外对低职业认同的公务员也要实行淘汰以提高组织活力。其一,优化基层公务员的职务职级晋升条件。职业发展对基层公务员的职业认同具有十分重要的价值,针对基层公务员强烈的发展需求和当前职务职级并行实施中存在的问题,需要进一步优化现行职级晋升阶梯设置,对敢于担当、职业认同强、业绩特别突出的公务员适当缩短职级晋升的年限,及时选拔晋升到更高岗位^[40]。其二,积极探索和完善基层公务员的进出机制。改变以往的只进不出,逐步实现低认同人员的自我淘汰。对考评不合格、培训后依然无法胜任本职工作的基层公务员应从现有岗位上退出;对长期存在职业倦怠、思想消极、工作不作为的基层公务员应采取措施落实退出机制;对不适合现有岗位但积极进取的基层公务员,要畅通职业转换路径。改变人们对公务员的固有观念,打破“铁饭碗”模式,推进岗位聘任制、劳务派遣制、合同制等方式改革,让基层公务员在适合自己的岗位上发光发热,增强基层公务员队伍活力,进而提高公共部门工作质量和基层治理现代化水平。

参考文献:

- [1] 国务院发展研究中心人力资源研究培训中心课题组. 公务员压力与心理健康现状调查[J]. 西部大开发, 2012(8): 67-68.
- [2] 龚云. 十八大以来公务员心态有何变化[J]. 人民论坛, 2017(8): 20-21.
- [3] 孙爱东, 胡锦涛. 禁令之下公务员心态调查[J]. 决策探索(上半月), 2014(2): 54-56.
- [4] 叶俊东, 史卫燕. 告别基层“疲态治理”活化组织力的益阳探索[J]. 半月谈, 2018(20): 34-37.
- [5] 蒋承, 陈琳. 基层公务员流失原因分析与对策建议[J]. 领导科学, 2018(11): 39-42.

- [6]程淑琴,倪东辉,潘彬.基于大数据视角的基层公务员考核机制创新研究[J].华东经济管理,2018(7):174-180.
- [7]GUAN Y J, YANG W G, ZHOU X, et al. Predicting Chinese human resource managers' strategic competence: Roles of identity, career variety, organizational support and career adaptability[J]. Journal of Vocational Behavior, 2016, 92:116-124.
- [8]WEN Y R, ZHU F, LIU L. Person-organization fit and turnover intention: Professional identity as a moderator[J]. Social Behavior and Personality: An International Journal, 2016, 44(8):1233-1242.
- [9]MCGOWEN K R, HART L E. Still different after all these years: Gender differences in professional identity formation[J]. Professional Psychology: Research and Practice, 1990, 21(2):118-123.
- [10]NIXIN J. Professional identity and the restructuring of higher education[J]. Studies in Higher Education, 1996, 21(1):5-16.
- [11]李素华.对认同概念的理论述评[J].兰州学刊,2005(4):201-203.
- [12]魏淑华,宋广文.教师职业认同与离职意向:工作满意度的中介作用[J].心理学探新,2012(6):564-569.
- [13]习近平.决胜全面建成小康社会 夺取新时代中国特色社会主义伟大胜利——在中国共产党第十九次全国代表大会上的报告[N].人民日报.2017-10-28.
- [14]新华社.中共中央关于坚持和完善中国特色社会主义制度 推进国家治理体系和治理能力现代化若干重大问题的决定[EB/OL].(2019-11-05)[2019-12-22].http://www.jjckb.cn/2019-11/05/c_138530683.htm.
- [15]虞力宏,汤国杰,高可清.高校体育教师职业认同与工作投入的关系研究[J].中国体育科技,2011(6):136-141.
- [16]高敬.教育实习对学前教育师范生职业认同的影响:“幼有所育”政策背景下的研究[J].教育发展研究,2019(8):58-66.
- [17]李笑樱,闫寒冰.教师职业认同感的模型建构及量表编制[J].教师教育研究,2018(2):72-81.
- [18]魏淑华.教师职业认同研究[D].重庆:西南大学,2008.
- [19]萧鸣政,张满.公务员工作绩效结构及其与职业道德关系研究[J].中国行政管理,2014(12):30-34.
- [20]PRATT M G, FOREMAN P O. Classifying managerial responses to multiple organizational identities[J]. The Academy of Management Review, 2000, 25(1):18-42.
- [21]AMMETER A P, DUKERICH J M. Leadership, team building, and team member characteristics in high performance project teams[J]. Engineering Management Journal, 2002, 14(4):3-10.
- [22]李岩.特殊教育教师职业认同与工作投入的关系研究[J].中国特殊教育,2018(8):11-17.
- [23]顾远东,周文莉,彭纪生.消极情绪与员工创造力:组织认同、职业认同的调节效应研究[J].管理科学学报,2019(6):21-35.
- [24]HOM P W, MITCHELL T R, LEE T W, et al. Reviewing employee turnover: Focusing on proximal withdrawal states and an expanded criterion[J]. Psychological Bulletin, 2012, 138(5):831-858.
- [25]唐佳益,王雁.特殊教育教师职业认同感与离职意向:工作满足感的中介作用[J].中国特殊教育,2019(2):58-65.
- [26]ZHAO H Y, ZHANG X H. The influence of field teaching practice on pre-service teachers' professional identity: A mixed methods study[J]. Frontiers in Psychology, 2017, 8.
- [27]徐辉.青年公务员职业价值取向对离职倾向影响研究:基于不同工龄群体的回归方程解析[J].中国行政管理,2017(1):34-38.
- [28]魏淑华,宋广文,张大均.我国中小学教师职业认同的结构与量表[J].教师教育研究,2013(1):55-60,75.
- [29]朱燕.昆明市公务员职业倦怠、自我效能感和工作绩效关系研究[D].杭州:浙江大学,2007.
- [30]FARH J L, TSUI A S, XIN K, et al. The influence of relational demography and guanxi: The Chinese case[J]. Organization Science, 1998, 9(4):471-488.
- [31]穆桂斌,张春辉.大学教师人格特质、职业认同与工作绩效的关系研究[J].河北大学学报(哲学社会科学版),2012(5):136-140.
- [32]宋艳蕾,李静,陈颖丽,等.护士职业认同感对工作绩效的影响研究[J].护理管理杂志,2017(4):229-231,246.
- [33]王琳馨.我国公务员晋升激励制度分析[J].现代经济信息,2015(19):111.
- [34]汤建华.坚持以党的十九大精神为引领 推动新时代公务员管理工作创新发展[J].求知,2018(3):10-12.
- [35]陈文春,张义明,陈桂生.从职业认同到工作投入:公共服务动机的中介作用与自我效能感的调节作用[J].中国人力资源开发,2018(2):118-128.
- [36]中共中央印发《党政领导干部选拔任用工作条例》[EB/OL].(2019-03-17)[2019-12-22].<http://www.xinhuanet>.

com/politics/2019-03/17/c_1124245012.htm.

- [37] 李志, 李红. 社交媒体评估在人员甄选中的应用[J]. 外国经济与管理, 2017(12): 100-111.
- [38] 李志, 谢思捷, 赵小迪. 游戏化测评技术在人才选拔中的应用[J]. 改革, 2019(4): 149-159.
- [39] 唐艳华. 国外基层公务员激励机制对我国的启示: 以美国、日本、越南为例[J]. 探索, 2017(2): 187-191.
- [40] 官宜轩. 释放职务与职级并行制度红利[N]. 中国组织人事报, 2019-12-09(6).

Research on the characteristics of professional identification of grass-roots civil servants and their influence on job performance and turnover intention

LI Zhi, BU Run, LI Anran

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

Abstract: The professional identity of grass-roots civil servants is of great significance to the team construction of civil servants and the modernization of national governance. Through a questionnaire survey of 760 civil servants, this study finds that the professional identity of grass-roots civil servants includes three dimensions: professional behavior input, professional development identity and professional value identity, showing a circle structure with value identity as the core, behavior input as the outer layer and development identity as the middle layer; the level of professional identity of grass-roots civil servants is close to a higher level, but the level of professional development identity is low; different types of grass-roots civil servants show some differences in professional identity, among which the professional identity of young civil servants is significantly lower than that of middle-aged and old civil servants, and that of lower rank civil servants is lower than that of higher rank civil servants. Further analysis finds that the professional identity of grass-roots civil servants can positively predict job performance, and negatively predict turnover intention. On this basis, this study puts forward some suggestions to improve the professional identity of grass-roots civil servants.

Key words: grass-roots civil servant; professional identification; job performance; turnover intention; social governance

(责任编辑 彭建国)