

基层公务员的工作获得感对工作投入的影响

——职业认同的中介作用

李 志 徐凡迪

(重庆大学公共管理学院,重庆 400044)

摘 要:基层公务员在基层治理现代化中起着中坚作用。如何增强基层公务员的工作获得感并强化工作投入是一个急切需要解决的课题。基于 528 名基层公务员的问卷调查,揭示了基层公务员工作获得感结构与现状,探索了工作获得感、职业认同和工作投入的内在关系。研究发现:第一,基层公务员的工作获得感分为四个维度,由高到低排序是自我成长感、社会尊重感、工作生活平衡感、薪酬满足感;第二,基层公务员的职业认同在工作获得感和工作投入关系中发挥部分中介作用。于此,需要正确认识基层公务员工作获得感的多维度性,切实提升基层公务员工作获得感以提高其工作投入,有效发挥好职业认同在工作获得感和工作投入的中介作用。

关键词:基层公务员;工作获得感;工作投入;职业认同

基金项目:重庆市社会科学基金规划项目“重庆市基层公务员担当作为的激励机制研究”(2021NDYB014)

[中图分类号] C936

[文章编号] 1673-0186(2023)012-0170-015

[文献标识码] A

[DOI 编码] 10.19631/j.cnki.css.2023.012.012

2021 年习近平总书记在贵州省贵阳市观山湖区金元社区考察调研时强调“基层强则国家强,基层安则天下安,必须抓好基层治理现代化这项基础性工作”^[1]。基层公务员作为基层治理的主体,长期处于满足群众需求、化解社会矛盾的第一线,面临着“上面千条线、下面一根针”的繁重任务。为进一步激发广大基层公务员在新时代有新担当、新作为,习近平总书记强调对基层干部在政治上激励、工作上支持、待遇上保障、心理上关怀,增强干部的荣誉感、归属感、获得感”^[2]。

获得感是个体的一种主观感受,主要是指在实际工作和生活中获得的物质和精神成果的主观感受 and 满足^[3]。工作获得感是工作的预期回报和价值实现带来的综合感受^[4],一般从物质

作者简介:李志,重庆大学公共管理学院教授、博士生导师,教育学博士,研究方向:公共人力资源开发与管理;徐凡迪,重庆大学公共管理学院硕士研究生,研究方向:公共人力资源开发与管理。

①中共中央办公厅印发《关于进一步激励广大干部新时代新担当新作为的意见》。



与精神两个层面进行测量^[5]。近年来,企业、教师和农民等群体的工作获得感受到了专家学者的普遍关注。不可否认的是,基层公务员既是社会主义事业的建设者,也是人民群众中的一员,理应同等享有伴随社会经济水平的提高带来的物质和精神上的提升,其工作获得感问题应该受到重视。如何提升广大基层公务员的工作获得感,切实体现对基层干部的关心和爱护,并以此激励他们安心在基层工作、更好服务基层群众,成为党和政府十分关心的问题。对此,政府推出了一系列改善基层公务员工作获得感的措施,包括提高基层公务员的工资水平、全面实施公务员职务与职级并行、加班补休补助制度等。但基层公务员如今仍存在薪酬待遇低、晋升“天花板”等问题^[6],工作压力、职业倦怠现象突出。由此,有必要深入研究基层公务员工作获得感的内容要素。

在工作获得感的影响因素相关研究中,有学者注重工作获得感对职业认同和工作投入等的重要影响^[7]。根据动机性工作投入模型,工作获得感是决定工作投入程度的关键性因素^[8],伴随基层公务员工作获得感的增加,会在一定程度上激励基层公务员提升工作投入水平。但基层公务员群体的工作获得感对工作投入的关系问题尚未引起应有的关注——基层公务员的工作获得感对工作投入究竟有怎样的影响,其作用机制如何?目前尚未发现有相关成果发表。此外,职业认同作为一个影响工作投入的变量^[9],在二者关系中扮演着什么角色,起着什么作用也是需要澄清的问题。基于此,本研究期望在探索基层公务员工作获得感的内容维度的基础上,进而探索基层公务员工作获得感对工作投入的影响,并揭示职业认同在两个变量关系中的作用。

一、文献综述与研究假设

工作获得感研究主要集中在国内,学者基于不同对象对工作获得感的内容维度定义进行了探索。国内外学者在不同群体间展开对工作获得感、工作投入和职业认同三者关系的研究。

(一)工作获得感的内容结构

基层公务员的工作获得感是其在工作中所付出的时间、精力与期望工作所带来的预期回报之间相匹配程度,包括物质层面和精神层面回报所带来心理满足的感受与体验,以及对未来职业成长发展的期待与想象,其参照物是自身需求^[10]。由于个体需要的多元性,获得货币化的薪酬福利,以及工作与家庭的平衡、职业发展机会等非经济性激励是人们普遍的需求特征^[11]。国内学者通过量表法对企业员工、教师群体、农民工群体的工作获得感进行了研究(表1)。其中教师群体的工作获得感包含有职业认同、职业成就、职业归属感^[12],经济实惠感、环境舒适感、人际温暖感、教学成就感、学校归属感^[13]等内容。企业员工的工作获得感涉及工作吸引力、人际关系、薪酬福利、个人未来发展维度^[14],工作尊严感、薪酬满足感、能力提升和职业憧憬维度^[4]。农民工的工作获得感涉及工作收入、工作安全、工作时间、工作环境和晋升维度^[15]。

需要是获得感的基础,基层公务员与其他群体一样,也有着物质与精神需要的追求^[16],因而基层公务员的获得感内容也应该与其他群体一样是一个多维度的结构。目前国内有学者指出基层公务员获得感可以用收入感、满意度和幸福感三个指标来测量^[17]。但“获得感”有别于“幸福感”,它强调一种实实在在的“得到”,建立在客观获得基础之上^[3],而幸福感是主观的心理体验,两者之间存在差别,有了获得的基础上才有幸福感,所以用幸福感去测量获得感不太准确,因此基层公务员的工作获得感究竟包括哪些内容有必要进行科学的测量设计和研究。根据工作获得感定义和内容分析,提出假设:

H₁:基层公务员的工作获得感是多维度结构。

(二)工作获得感对工作投入的影响

工作投入是个体对工作的积极情绪和认知,表现在工作的活力、奉献、专注方面。公务员的工作投入会对工作绩效^[18-19]、幸福感^[20]、心理资本^[21](希望、乐观、韧性和自我效能感)和工作重塑中的寻求挑战维度^[22]等有正向影响,而与离职倾向^[23]呈现负相关。当政府和公众对基层公务员的要求越来越高时,基层公务员会因为内外部激励不足而出现工作积极性减弱^[24]。马斯拉奇(Maslach)等的工作投入理论模型指出,特定工作需求和必要工作资源会影响个体的工作投入^[25]。JD-R(工作要求—资源)模型反映工作资源可以支持工作要求时,就会激励个体的工作投入,创造出高绩效^[26]。而工作获得感作为工作中的情感体验与得失感知^[15],是个体自己在工作的时间、精力等付出以及工作反馈给个体的物质和精神层面的收获评估。基于社会交换理论,人的行为可以等价为一种社会交换关系的结果^[27]。因此,当个体的付出和获得达到了心理预期,进而就会更加主动投入工作。陈建安等研究发现工作获得感是有形的因素包括高报酬和优越的工作条件等,是赢得员工的工作投入的关键之一^[10]。肖晓玲等人探索护士的职业获益感对其工作投入的影响,进而发现职业获益感积极影响其工作参与度与投入度^[28]。陈莉莉、寇红艳等通过调研发现要提升护士的职业获益感,从而增强他们在实习工作中的投入度^[29]。基层公务员工作责任重、压力大,有着强烈的获得感需求,当他们得到物质与精神激励,增强了工作获得感,激发了行为动力,会更加专心积极地完成工作任务。因此,本研究提出假设:

表 1 工作获得感量表维度

研究对象	研究者	研究维度	维度划分
企业员工	朱平利和刘娇阳	四维	工作尊严感、薪酬满足感、能力提升和职业憧憬
	田贝	四维	工作吸引力、人际关系、薪酬福利、个人未来发展
	王媛媛	三维	生理获得、心理获得、物质获得
教师群体	邢婷	五维	经济实惠感、环境舒适感、人际温暖感、教学成就感、学校归属感
	肖潇	四维	职业待遇感、职业发展感、职业认同感和归属与安全感
	侯燕	三维	职业认同、职业成就、职业归属感
农民工群体	杨金龙和王桂玲	五维	工作收入、工作安全、工作时间、工作环境和晋升
基层公务员	谢治菊	三维	收入感、满意度和幸福感

H₂: 基层公务员的工作获得感对工作投入有显著正向影响。

(三) 职业认同与工作获得感、工作投入的关系

职业认同是个体对于某一个职业的综合评价,是对自身在这一职业环境和背景中所扮演角色的自我定位和自我认知,是个体对于其具体职业的认同感和价值感以及愿意为之付出时间和精力和行为倾向。个体的职业认同与工作本身有关,比如工作环境、挑战程度、工资福利待遇、目标难度等^[30],当其在得到预期的工作条件和发展机会时,他会找到这个工作的意义和价值,更加认可和热爱这个职业。有研究指出,当基层公务员的工作条件较差,能力提升、工资待遇方面达不到预期,会使得他们对公务员职业的归属感和认同感迅速降低^[16],产生职业倦怠,从而影响其工作投入^[31]。所以,在感到现实环境与职业理想的落差时就需要进行职业认同的自我重构,来提升自我的工作能力^[32]。

国内学者对教师、护士群体工作获得感与职业认同之间的内在逻辑关系进行了探讨。栗波研究发现教师的获得感提升能够提高教师的职业认同^[33],常玉霞,韩旭等人研究发现只有提高护士的职业获得感,才能提升急诊护士的职业认同感^[34]。梁健研究发现,公务员的工作环境、福利待遇和稳定性等较好,因而公务员群体的职业认同程度较高^[31]。基层公务员作为国家公职人员,为人民服务是初心和使命要求,但不可否认的是基层公务员也有自利需要,同样希望保障其“经济人”在工资福利、社会声望、职务晋升等方面的正当利益,享受增进的社会福利。当基层公务员在物质和精神层面增强获得感,他们会更加认同自己所从事的职业,更加乐于奉献自身,服务群众。基于此,本研究认为工作获得感对职业认同存在正向影响。

职业认同与工作投入研究相对较为丰富,国内外学者有研究证明职业认同显著正向影响工作投入。国外学者研究发现个体拥有较高的职业认同会带来高水平的工作投入,会使得个体在工作中更加积极主动地解决困境里遇到的障碍^[35-37]。莱莉(Riley)认为,职业认同度高的公务员充分体现了这份职业与匹配的匹配度,他会熟悉政府的工作流程和内容,以及拥有较高的政府工作素养与工作能力,从而促进公务员对工作的主动投入^[38]。国内有学者将职业认同定义为个体对于工作的认同,当个体对工作产生高度认同感,会愿意以一种热情的态度投身于工作中^[39-40]。基层公务员的职业认同对其工作投入状态和工作的时间精力具有显著积极效应^[9]。而基层公务员职业认同水平越低越容易产生职业倦怠,从而降低工作激情,不愿再对工作有更多投入。所以,本研究认为职业认同对工作投入存在正向影响。

综上,当工作获得感越强,在物质和精神层面越满足,就越热爱这个职位。同时,基层公务员的职业认同会提升他们的工作热情、增强工作投入。职业认同作为一个心理变量,在很大程度上会影响着工作投入的动力、情绪反应和行为倾向。可以认为,就基层公务员而言,职业认同变量会在工作获得感对工作投入影响过程发挥中介作用。由此,提出以下假设:

H_{3a}: 基层公务员工作获得感对职业认同存在正向影响;

H_{3b}: 基层公务员职业认同对工作投入存在正向影响;

H_{3c}: 基层公务员职业认同在工作获得感对工作投入影响过程发挥中介作用。

二、研究设计与数据分析

本研究采用问卷调查法,对基层公务员工作获得感、工作投入和职业认同三个变量进行测量,探究其三者间的关系。其中,基层公务员工作获得感量表按照量表编制的一般程序进行编制。

(一)变量测量

1. 自变量

基层公务员工作获得感量表采用自编问卷方式,结合前期个人访谈、专家讨论和开放式问卷调查的结果修订编制而成,包括工作生活平衡感、自我提升感、社会尊重感、薪酬满足感四个维度,共有 16 个题项。量表重测的 Cronbach's α 系数为 0.948,问卷具有较好的信度,且效度良好。

2. 因变量

工作投入量表,选择萧费利等(Schaufeli W B et al)在 2002 年编制的 UWES^[41],问卷包括活力、奉献、专注三个维度,共有 14 个题项。本研究中,该量表重测的 Cronbach's α 系数为 0.971,问卷具有较好的信度,且效度良好。

3. 中介变量

职业认同量表,选取李志等在参考了魏淑华的研究成果基础上进行删改修订的基层公务员职业认同量表^[16]。问卷包括职业行为投入、职业发展认同和职业价值认同三个维度,共有 14 个题项。本研究中,该量表的 Cronbach's α 系数为 0.910,问卷具有较好的信度,且效度良好。

4. 控制变量

为尽量减少变量遗漏可能带来的估计偏误,以基层公务员的年龄、行政级别为控制变量。年龄分为青年基层公务员(35 岁及以下)和中老年基层公务员(35 岁以上)。行政级别分为高职级(处级及以上)和低职级(科级及以下)。

(二)调研样本

调研对象为重庆市两江新区、长寿区、秀山县、合川区、开州区、梁平区、奉节县、云阳县等区县的基层公务员,利用集中召开会议的机会通过纸质方式发放匿名问卷 568 份问卷,回收有效问卷共 528 份,回收率 92.95%(表 3)。

(三)基层公务员工作获得感内容要素的探索性研究

1. 基层公务员工作获得感量表编制

由于缺乏前人对基层公务员工作获得感的研究,本研究在查阅相关文献资料基础上,通过开放式、封闭式问卷调查等程序编制了基层公务员工作获得感量表。首先,本研究对 40 名基层公务员进行了“您认为基层公务员的工作能给你带来哪些客观物质层面和主观精神层面上

的获得感,具体表现在哪些方面”的开放式问卷调查,以搜集基层公务员获得感的条目内容。其次,参照学者侯烜方等的研究做法^[42],本研究对收集到的 89 条初始条目内容按照以下原则进行处理:一是分析该条目是否含义贴切清晰且单一,例如“能够准时上下班”“同事间关系融洽”“实现工作与家庭平衡”;二是对包含很多含义回答内容进行拆分和重组,例如,将“事少离家近”拆分为“工作压力小”“工作地点满意”;三是删除明显偏离基层公务员工作获得感来源的条目,例如,“家庭条件好”,这一条目与工作获得感内涵并无直接关联(表 3)。在此基础上,邀请了来自五位公共管理领域、人力资源管理领域的专家对收集到的条目进行合并和删减,比如“工资高”和“薪酬待遇好”进行合并,并对条目的清晰度和价值度进行评价打分(五分制),选取价值度和清晰度平均得分超过 4 分的 16 个条目。最后,按照五位专家的建议在不改变原意思的基础上修改了语句表述,使得条目更容易被理解,以提升问卷的表面效度(表 4)。

用 SPSS 26.0 对工作获得感数据做探索性因子分析,其 16 个条目的 KMO 值为 0.921,且巴特利特球形度检验 8 089.659(自由度为 120, $p=0.000$),表示适合做因子分析。利用主成分分析法进行探索性因子分析,用最大方差法得到旋转因素负荷矩阵,这 16 个条目的方差累积解释率达 81.91%。探索性因子分析的结果如表 4 所示。

因子一共有五个条目,主要反映基层公务员在工作中能否实现个人能力提升,以及对未来可预见的发展方向和晋升前景的心理感受。将该因子命名为自我成长感。

因子二共有四个条目,主要内涵是基层公务员的工作是否会影响个人的空余时间、生活和家庭,做到工作可以与家庭日常生活平衡,不会产生冲突与矛盾。将该因子命名为工作生活平

表 2 重庆市基层公务员样本分布表

年龄	数量	占比	行政级别	数量	占比
25 岁及以下	29	5.5%	正处级以上	11	2.1%
26~35 岁	199	37.7%	正副处级	107	20.3%
36~45 岁	212	40.2%	正副科级	265	50.2%
46~55 岁	84	15.9%	科员	122	23.1%
55 岁以上	4	0.8%	科员以下	23	4.4%

表 3 基层公务员工作获得感开放式问卷提取条目过程示例(部分)

序号	原表述	处理后的表述	序号	原表述	处理后的表述
1	工资高	薪酬待遇好	11	实现工作与家庭平衡	工作与生活平衡
2	同事关系融洽	人际关系良好	12	有足够时间生活	有业余生活时间
3	能够准时上下班	工作时间合理	13	被亲戚朋友羡慕	社会地位高
4	得到同事帮助支持	同事积极支持	14	拥有积极心态	工作积极心态
5	认识厉害的人	人际交往扩大	15	看病费用报销额度大	医疗保障
6	得到上级认可	上级认可	16	自己价值得到实现	实现自我价值
7	单位提供工作餐	饮食福利	17	为人民工作有意义	工作成就感
8	有外出学习和培训机会	学习提升空间	18	对工资待遇满意	薪酬满意度
9	单位有提供宿舍	住房保障	19	掌握了工作技能	能力提升
10	得到家人的支持	家人的支持	20	懂得与人协作	协作能力提高

表 4 工作获得感探索性因子分析

条目		成份			
		F1	F2	F3	F4
1	我的工作让我提高了解决工作中问题的能力	0.845			
2	我的工作让我提高了与他人协作的能力	0.838			
3	我的工作让我熟练掌握了岗位需要的知识和技能	0.791			
4	工作单位能给我提供学习与培训机会	0.666			
5	我对我在组织的职业晋升发展充满信心	0.598			
6	我的工作不会影响我与家人和睦相处		0.846		
7	我的工作不会影响我的婚姻或恋爱状况		0.833		
8	在我的工作之外,我还能有足够的精力应对我的生活		0.823		
9	我的工作不会占用我的全部空余时间		0.754		
10	我的工作能让身边人羡慕			0.853	
11	我的工作能让我赢得别人尊重			0.826	
12	我的工作能让我获得足够的社会地位			0.826	
13	我的工作能让我觉得很自豪			0.755	
14	总体上我得到了我期望的薪酬待遇				0.849
15	与其他职业相比,我满意我的薪资				0.842
16	我的薪资相比于我的工作负荷是合理的				0.822
特征值		9.097	1.751	1.212	1.047
贡献率		56.857%	10.942%	7.576%	6.543%

衡感。

因子三共有四个条目,主要反映社会对其工作的尊重和基层公务员对其工作的自豪,他们在得到高度评价和认可后,会产生社会尊重感。将该因子命名为社会尊重感。

因子四共有三个条目,主要反映基层公务员在工作中希望得到与付出的时间、精力相匹配的薪酬方面回报,是其工作获得感产生的物质基础。将该因子命名为薪酬满足感。

对量表的信度进行 Cronbach's α 系数分析(表 5),各维度的信度系数均接近 0.9,表示量表具有非常好的信度(高度一致性)。对量表进行结构效度分析,检验量表各维度与工作获得感之间的相关性,分析结果表明工作获得感与四个子维度之间的相关系数大于 0.8,且均在 1%的统计水平上均显著;量表各维度之间的相关系数 <0.7 ,中度相关,说明量表各维度之间具有较好的一致性与相对独立性,同质信度良好。

用 AMOS 统计软件对量表的结构效度进行验证性因素分析(表 6),模型的各项拟合指数中, χ^2/df 为 $3.778<5$,可接受。 $RMSEA<0.08$,其他各项指标都大于 0.90,验证了基层公务员工作获得感多维度结构假设。总的来说,基层公务员工作获得感有良好的信度和效度,可以有效测量公务员的工作获得感水平。此外,为了降低问卷调查中可能存在的同源数据偏差,本研究采用验证性因子分析,对所有自评项目进行共同方法偏差检验,结果显示模型拟合度很差, $\chi^2/$

表 5 信度效度分析表

	Cronbach's α	自我成长感	工作生活平衡感	社会尊重感	薪酬满足感
自我成长感	0.891	1.000			
工作生活平衡感	0.905	0.605**	1.000		
社会尊重感	0.905	0.677**	0.496**	1.000	
薪酬满足感	0.900	0.621**	0.627**	0.559**	1.000
工作获得感	0.851	0.853**	0.825**	0.804**	0.857**

注: ** $p<0.01$ 。

表 6 验证性因素分析拟合系数表

拟合指数	χ^2	df	χ^2/df	p	RMSEA	CFI	IFI	TLI	NFI
计算结果	358.863	95	3.778	0.000	0.073	0.967	0.967	0.959	0.956

表 7 描述统计和相关分析表

	M	SE	1	2	3	4	5	6	7
薪酬满足感	3.236	1.083	1						
自我成长感	3.887	0.830	0.621**	1					
工作生活平衡感	3.620	1.001	0.627**	0.605**	1				
社会尊重感	3.706	0.895	0.559**	0.677**	0.496**	1			
工作获得感	3.613	0.795	0.857**	0.853**	0.825**	0.804**	1		
工作投入	3.655	0.889	0.588**	0.784**	0.621**	0.629**	0.777**	1	
职业认同	3.896	0.720	0.549**	0.787**	0.546**	0.749**	0.774**	0.724**	1

注: $N=528$, * $p<0.05$, ** $p<0.01$ 。

$df=30.435$, $CFI=0.620$, $GFI=0.513$, $AGFI=0.363$, $NFI=0.613$, $RMSEA=0.122$, 所以不存在严重共同方法偏差问题, 假设 H_1 得到验证。

(四) 基层公务员工作获得感及各维度与职业认同、工作投入的描述性和相关性分析

对基层公务员工作获得感各维度与工作投入、职业认同变量的平均值、标准差和相关系数分析发现(表 7), 整体上三个变量得分都未超过 4 分, 未达到较高水平, 而其职业认同($M=3.90$)比工作投入($M=3.66$)、工作获得感($M=3.61$)得分要高。从工作获得感各维度看, 基层公务员自我成长感得分最高($M=3.89$), 社会尊重感($M=3.70$)和工作生活平衡感($M=3.62$)次之, 而在薪酬满足感方面最差($M=3.24$)。除此之外, 工作获得感、职业认同和工作投入都具有显著的正相关关系($p<0.01$), 为后续研究各变量之间的关系提供了必要的前提。

(五) 基层公务员职业认同的中介效应分析

本研究控制年龄和行政级别两个变量, 采用逐步回归方法对工作获得感、职业认同和工作投入的关系进行探讨(表 8)。由模型 2, 工作获得感对工作投入显著正向影响($b=0.764$, $p<0.01$), 在考虑控制变量的条件下, 工作获得感可增加工作投入解释 55.5%的变异量, 研究假设 H_2 得到验证。

由模型 1, 工作获得感对职业认同产生显著正向影响($b=0.777$, $p<0.01$), 在考虑控制变量

表 8 工作获得感对工作投入:职业认同中介

变量	职业认同	工作投入		
	模型 1	模型 2	模型 3	模型 4
年龄	-0.012	0.129**	0.153**	0.133**
行政级别	0.004	0.038	-0.003	0.037
工作获得感	0.777**	0.764**		0.524**
职业认同			0.699**	0.309**
R 方	0.598	0.614	0.545	0.652
R 方更改	0.575	0.555	0.486	0.593
F	261.959	280.251	211.061	247.443

注:N=528,* $p<0.05$,** $p<0.01$ 。

表 9 总效应、直接效应及中介效应分解表

	效应值	Boot 标准误差	Boot CI 下限	Boot CI 上限	效应占比
总效应	0.854	0.031	0.793	0.915	
直接效应	0.586	0.064	0.451	0.701	69%
注意控制的中介效应	0.269	0.056	0.169	0.387	31%

的条件下,工作获得感可增加职业认同解释 57.5%的变异量,研究假设 H_{3a} 得到验证。职业认同对工作投入产生显著正向影响($b=0.699$, $p<0.01$),在考虑控制变量的条件下,工作获得感可增加职业认同解释 48.6%的变异量,研究假设 H_{3b} 得到验证。而工作获得感($b=0.524$, $p<0.01$)和职业认同($b=0.309$, $p<0.01$)同时对工作投入的回归系数显著,且工作获得感对工作投入的回归系数由 0.764 下降到 0.524。由巴伦和肯尼(Baron & Kenny)提出的中介检验方法^[43]可知,职业认同部分中介了工作获得感对工作投入的影响,假设 H_{3c} 得到验证。

在 SPSS 软件中用 Bootstrap 法验证职业认同的中介作用,在总体中有放回地随机抽取 5 000 个样本,95%的 Bootstrap 置信区间,表中职业认同的中介效应和工作获得感对工作投入的直接效应的 95%Bootstrap 置信区间上下限不包括 0,表明工作获得感对工作投入有显著的直接作用,并且职业认同部分中介了工作获得感对工作投入的影响,假设 H_{3c} 得到进一步验证。同时,直接效应和中介效应占总效应的 69%和 31%(表 9)。

三、研究结论与启示

通过采用成熟的工作投入、职业认同量表和自编的工作获得感量表对基层公务员进行测量,并对数据进行了统计分析,揭示了基层公务员在三个变量上的水平以及内在关系,获得了相关启示,也为提供科学对策奠定了基础。

(一)结论与讨论

第一,本研究根据工作获得感的操作性定义,按照量表编制的一般流程首次构建出包含自我成长感、社会尊重感、工作生活平衡感、薪酬满足感四个维度的基层公务员工作获得感量

表,经检验该量表具有良好信度和效度,能够较好地应用于基层公务员的工作获得感测量。本研究是国内首次对基层公务员群体的工作获得感进行量表编制和维度刻画,深化了其工作获得感的研究。四个维度中,工作生活平衡感在其他群体的工作获得感测评中均未出现,是基层公务员工作获得感的特有维度,反映了基层公务员对工作与家庭生活有效平衡的强烈要求。事实上,工作生活平衡计划,比如远程工作与弹性工作时间、家庭和被抚养人照顾计划等,会减少个体的离职意愿,也越来越受国外公共部门的关注^[44]。而新公务员法增加的加班补休制度展现国内开始重视公务员的工作生活平衡感方面趋势,但基层并没有将这一加班补助政策落实^[45],且国内关于工作生活平衡研究基本理论研究匮乏。张雯等实证发现中国员工面对的工作需求远大于世界很多国家^[46],且基层公务员面临较大的工作压力,主要来源于职位与工作因素,工作任务繁重、工作目标不够清晰以及工作时间紧张^[47],这都加重了基层公务员工作生活冲突。据此,本研究的发现对于改善基层公务员工作生活平衡感进而提升其工作获得感有着重要的意义。

第二,本研究通过数据分析可知,基层公务员工作获得感维度得分由高到低依次是自我成长感($M=3.89$)、社会尊重感($M=3.70$)、工作生活平衡感($M=3.62$)、薪酬满足感($M=3.24$)。总的看来,尽管基层公务员的工作获得感总分并不够高($M=3.61$),但可喜的是在四个维度中基层公务员的自我成长感得分最高,这一结果反映出职级职务并行制度使得基层公务员的职业晋升和能力发展得到了更大的提升空间^[48]。由于改革开放中的一些负面因素影响,社会上仇官仇富心态一度盛行,基层公务员的社会尊重感有明显下降趋势^[49],但本研究发现,基层公务员的社会尊重感得分接近良好水平(位居四个维度的第二水平),这在一定程度上表明,近年来党中央狠抓清正廉洁干部队伍建设,基层公务员的社会认同度得以逐步增加,从而提升了基层干部的社会尊重感。薪酬既是生活的基本保障,也是调动基层公务员工作积极性的重要力量,尽管国家多次强调要切实关心基层公务员的生活,但是本研究发现基层公务员的薪酬满足感相对最低且仅略高于一般水平($M=3.24$)。基层公务员普遍付出劳动和回报报酬不成比例^[50],也在一定程度上表明薪酬在基层公务员生存和发展中的重要作用以及满足不充分的现实^[51]。

第三,本研究首次探讨了基层公务员工作获得感、工作投入、职业认同三者之间的相互影响,揭示了工作获得感对工作投入作用机制,以及职业认同在基层公务员工作获得感对工作投入影响的部分中介效应,对丰富基层公务员的工作投入研究具有一定的现实和理论意义。本研究通过数据分析发现,一是基层公务员工作获得感能够显著提升工作投入,得到陈建安等研究结果的支持^[10]。基于“工作要求—资源”理论和社会交换理论,基层公务员收获符合预期,工作获得感得到提升,从而会激励工作投入水平^[26,27]。二是职业认同在基层公务员工作获得感和工作投入关系中发挥部分中介作用,也得到相关研究证实^[52]。基层公务员的工作获得感、职业认同和工作投入三者之间,当基层公务员得到预期的回报,会产生积极的工作态度和工作行为,一方面提高了其工作投入水平,另一方面转化成对其工作的情感 and 价值体验,职业

认同程度上升,自发想要保持群体一致性,化为动力投入工作。

(二) 启示

第一,正确认识基层公务员工作获得感的多维度性。本研究发现,基层公务员的工作获得感以个体需求为导向,涉及货币化的薪酬福利,也包含非物质性的自我成长感、工作生活平衡感、社会尊重感等内容。对此,国家逐渐意识到公务员的激励多样性需求,先后出台了职务职级并行制度、奖励制度和加班补休补助制度,以及健全完善公务员激励保障机制等,在一定程度上提升了基层公务员的工作获得感。但是本研究发现,基层公务员工作获得感总体水平以及各维度水平都不高,存在以下问题:一是基层公务员普遍面临超负荷工作压力,工作与生活矛盾突出,严重影响身体健康和家庭关系;二是基层公务员的工资结构失衡,基本工资占比低等^[45];三是职务职级并行制度实行过程中,基层公务员会遇到“论资排辈”“考核走过场”和“权责失衡、在职养老”等不公平待遇^[53-54]。对此,有必要健全完善基层公务员的工作获得感系统设计,有效解决基层公务员的工作获得感问题。

第二,切实提升基层公务员工作获得感以提高其工作投入。工作获得感对工作投入有显著正向作用^[10,28-29],不能简单只讲公务员的奉献牺牲精神来维持其高工作投入水平,要找准关键问题进一步加以突破。因此,一方面要进一步更新理念,关心基层公务员的工作生活平衡:一是要进一步优化岗位设置,明确岗位分工,提升行政效率;二是要严格限制上级对基层任务的层层加码,减轻基层工作负担;三是要切实实行好基层公务员的休假制度,对于确需加班的必须落实好加班补休政策。另一方面,要狠抓基层公务员的晋升和薪酬问题。职位晋升与薪酬水平是基层公务员的优势需要,是工作获得感的核心内容,对于调动其工作动机方面有着至关重要的作用。可以增添民众和专业人士的评价,合理公开透明职级考评,实现程序公正;薪酬方面,要落实基层公务员薪酬水平的工资调查制度,优化薪酬结构,有效调控基本工资与津补贴的比例关系,建立基本工资的 normal 调整机制、绩效考核与工资收入的挂钩机制,在此基础上切实提升基层公务员的薪酬水平,进而显著激励个人的行为绩效和组织绩效^[55]。

第三,狠抓基层公务员的职业认同在工作获得感与工作投入之间的中介作用。基层公务员的职业认同属于内激励,能有效增加工作投入的积极性,角色认同是决定内激励效果的关键^[56]。本研究发现基层公务员职业认同程度在三个变量中最高但仍未达到4分($M=3.90$)。现实中,基层公务员因职业认同度低而导致职业倦怠情况比较突出^[57]。一是在招录中将职业认同纳入面试考察。有些基层公务员是被动报考公务员这一职业,导致其职业认同程度较低^[16]。因此,招录到高职业认同的个体才能有高的工作投入状态^[58]。二是加强正确职业价值观培训。基层公务员作为基层公共服务提供者,工作辛苦是其职业性质之一,对此要摒弃“官本位”的错误思想定位^[59],合理合法地规划基层公务员的权利与义务,明确人民公仆的身份,树立应有的服务理念与责任意识。三是要加强对基层公务员的舆论导向,消除对基层公务员的污名化^[60],提高社会尊重感,进而增强其职业认同感。

参考文献

- [1] 李强.研究总结我们党加强基层治理的探索与经验(学苑论衡)[N].人民日报,2023-12-11(9).
- [2] 中共中央办公厅.关于进一步激励广大干部新时代新担当新作为的意见[M].北京:人民出版社,2018:24.
- [3] 丁元竹.让居民拥有获得感必须打通最后一公里——新时期社区治理创新的实践路径[J].国家治理, 2016(2):18-23.
- [4] 朱平利,刘骄阳.员工工作获得感:结构、测量、前因与后果[J].中国人力资源开发,2020(7):65-83.
- [5] 乔玥,陈文汇,曾巧.国有林场改革成效评价——职工获得感的统计分析[J].林业经济问题,2019(1):62-70.
- [6] 唐坚.增强基层公务员获得感的三重路径[J].领导科学论坛,2019(21):47-49.
- [7] LOBEL, SA et al. Effects of family responsibilities, gender, and career identity salience on performance outcomes[J]. academy of management journal,1992,35(5):1057-1069.
- [8] KANUNGO R N. The concepts of alienation and involvement revisited [J]. psychological bulletin,1979(86): 119-138.
- [9] 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.
- [10] 陈建安,顾杏,程爽.雇主品牌的“里”和“面”:驱动员工敬业与口碑的有效性研究[J].外国经济与管理, 2021(3):107-118.
- [11] CHEN, C., C., FORD, C.M., & FARRIS, G.F. Do rewards benefit the organization? The effects of reward types and the perceptions of diverse R&D professionals [J]. Transactions on Engineering Management,1999,46(1): 47-55.
- [12] 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.
- [13] 邢婷.小学教师职业获得感及其与组织公正感、离职倾向的关系研究[D].金华:浙江师范大学,2020.
- [14] 田贝.企业员工工作获得感问卷的编制及相关应用[D].开封:河南大学,2020.
- [15] 杨金龙,王桂玲.农民工工作获得感:理论构建与实证检[J].农业经济问题,2019(9):108-120.
- [16] 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.
- [17] 谢治菊,兰英.基层公务员公平认知与获得感探讨——基于3209份调查问卷的分析[J].湘潭大学学报(哲学社会科学版),2019(2):21-27.
- [18] BAKKER, ARNOLDB. D., EVANGELLA. Work engagement, performance, and active learning: The role of conscientiousness[J]. Journal of Vocational Behavior,2012, 80(2): 555 - 564.
- [19] SHIMAZU A, SCHAUFELI W B, KUBOTA K, et al. Do workaholism and work engagement predict employee well-being and performance in opposite directions? [J]. Industrial Health, 2012, 50(4): 316 - 321.
- [20] 王羽,史占彪,周启帆.公务员工作投入与心理幸福感的关系:有中介的调节模型[J]中国临床心理学杂志,2017(6):1109-1113.
- [21] DEWAAL, J. J. & PIENAAR J. Towards understanding causality between work engagement and psychological capital[J]. SA Journal of Industrial Psychology, 2013, 39(2): 110.

- [22] PETROU P, DEMEROUTI E, PEETERS M CW, et al. Crafting a job on a daily basis: Contextual correlates and the link to work engagement [J]. Journal of Organizational Behavior, 2012, 33(8): 1120-1141.
- [23] SAKS A M. Antecedents and consequences of employee engagement revisited [J]. Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance, 2019, 6(1): 19-38.
- [24] 严丹. 基层公务员激励对工作投入的影响机制研究[J]. 中国人事科学, 2020(7): 4-14.
- [25] MASLACH C, JACKSON S E. Maslach burnout inventory: Manual. 2nd ed. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press, 1986: 234-259.
- [26] DEMEROUTI E, BAKKER A B, Nachreiner F, et al The job demands Resources model of burnout Journal of Applied Psychology, 2001, 86(3): 499-512.
- [27] 曾琦, 刘昕. 内外动机之争: 薪酬满意度是否反映了出版社职工的工作投入水平? ——基于北京某大型出版社的实证研究[J]. 出版科学, 2022(2): 47-56.
- [28] 肖晓玲, 张东华, 熊丽萍, 等. 护士职业获益感对其工作投入的影响研究[J]. 护理管理杂志, 2015(6): 386-388.
- [29] 陈莉莉, 寇红艳, 贾梦滢, 等. 本科护生实习后期职业获益感对工作敬业度的影响研究[J]. 全科护理, 2022(2): 153-156.
- [30] 俞荣. 关于加强教师职业认同感的问题探讨[J]. 山西科技, 2008(5): 95-96.
- [31] 梁健. 多视角下的公务员身份认同解构及规范[J]. 长春市委党校学报, 2019(2): 47-51.
- [32] 邓磊, 杨燕, 何鑫兴. 沉默的中坚——基层青年公务员的特质审视、现实困境与自我重构[J]. 中国青年研究, 2021(11): 24-30+37.
- [33] 栗波. 获得感: 教师职业认同的时代建构[J]. 教育理论与实践, 2018(29): 36-38.
- [34] 常玉霞, 韩旭, 杜丽霞, 等. 职业获益感在急诊护士知觉压力与职业认同感间的中介效应分析[J]. 天津护理, 2020(5): 530-533.
- [35] HALL D T, CHANDLER D E. Psychological success: When the career is a calling [J]. Journal of Organizational Behavior, 2005, 26(2): 155-176.
- [36] BRITT, T. W. Black Hawk Down at Work[J]. Harvard Business Review, 2003, 81(1): 16-17.
- [37] KIPPIST, L, FITZGERALD J. A. Professional identity: enabler or barrier to clinical engagement? [J]. Employment relations record, 2014, 14(2): 27-48.
- [38] RILEY, G. Difference in competence, autonomy and relatedness between home educated and traditionally educated young adults[J]. International Social Science Review, 2015, 90(2): 1-27.
- [39] 焦海涛. 企业员工工作投入的相关因素研究[D]. 曲阜: 曲阜师范大学, 2008.
- [40] 骆静, 廖建桥. 企业员工工作投入研究综述[J]. 外国经济与管理, 2007(5): 40-46.
- [41] SCHAUFELI, W. B., SALANOVA, M., GONZÁLEZ-ROMÁ, V., et al. The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach[J]. Journal of Happiness studies, 2002, 3(1): 71-92.
- [42] 侯焯方, 李燕萍, 涂乙冬. 新生代工作价值观结构、测量及对绩效影响[J]. 心理学报, 2014, (6): 823-840.
- [43] BARON R M, KENNY D A. The moderator mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations[J]. Journal of Personality and Social Psychology, 1986, 51



- (6): 1173-1182.
- [44] 吴芷璇.工作生活平衡计划对优化我国公务员福利的借鉴意义[J].中国集体经济,2020(34):165-168.
- [45] 杨晓曦.公共服务动机视角下的公务员工资福利制度改革[J].首都师范大学学报(社会科学版),2019(5):129-139.
- [46] 张雯,LINDA DUXBURY,李立.中国员工“工作/生活平衡”的理论框架[J].现代管理科学,2006(5):12-15.
- [47] 郝玉明.科级公务员工作与生活平衡现状、问题与对策——关于北京市某区科级领导职务公务员的调查分析[J].北京行政学院学报,2012(5):89-93.
- [48] 谢炜,洪莹.渐进、契约与功绩:公务员职务职级并行制度的演进逻辑[J].上海行政学院学报,2021(4):43-52.
- [49] 黄明理,顾建红.公务员职业道德形象评价矮化的原因分析[J].毛泽东邓小平理论研究,2015(1):15-19+90.
- [50] 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.
- [51] 李志,陈旒,李苑凌.历史与现实:新时代基层公务员需要特征及激励机制[J].重庆社会科学,2020,(4):96-108.
- [52] 周西,杨惠云,杨滢,等.护士职业认同在职业获益感与工作投入的中介效应分析[J].护理学杂志,2019(17):51-54.
- [53] 吕维霞,贺天,孙航.社区共商共治模式研究——以北京市朝阳区N社区为例[J].北京航空航天大学学报(社会科学版),2018(6):28-36.
- [54] 周巍,杨幸玉.公务员职务与职级并行的落实困境与化解策略[J].领导科学,2021(9):7-10.
- [55] 郝玉明.公务员薪酬满意度水平变动与管理对策[J].北京行政学院学报,2017(5):52-57.
- [56] 孙晓莉,江蓓蕾.领导干部内激励:基于角色认同的阐释[J].新视野,2022(4):76-82.
- [57] 杜莉娜.职业认同视角下基层公务员激励策略研究[J].经济研究导刊,2021(1):93-95.
- [58] 高艳,乔志宏,宋慧婷.职业认同研究现状与展望[J].北京师范大学学报(社会科学版),2011(4):47-53.
- [59] 高玉娟,李文.关于健全我国乡镇公务员激励机制的思考[J].科技与企业,2013(4):216-217.
- [60] 曾润喜,斗维红.公务员群体的新媒体使用与信任——媒体紧密度、个体决策权的调节作用[J].情报杂志,2019(9):112-117+125.

The impact of Grass-roots Civil Servant' Sense of Work Gain on Job Engagement ——Mediating role of professional identity

Li Zhi Xu Fandi

(Chongqing University, School of Public Policy and Administration, Chongqing, 400044;
School of Public Policy and Administration, Chongqing University, Chongqing 400044)

Abstract: Grassroots civil servants play a central role in the modernization of grassroots

governance. How to enhance the job satisfaction of grassroots civil servants and strengthen their work engagement is an urgent issue that needs to be addressed. A questionnaire survey of 528 grassroots civil servants revealed the structure and current situation of their sense of job gain and explored the internal relationship between sense of job gain, professional identity, and job engagement. Research has found that: (1) the job satisfaction of grassroots civil servants can be divided into four dimensions, ranked from high to low: self-growth, social respect, work life balance, and salary satisfaction; (2) The professional identity of grassroots civil servants plays a partial mediating role in the relationship between job satisfaction and job engagement. Therefore, it is necessary to have a correct understanding of the multi-dimensional nature of job satisfaction among grassroots civil servants, effectively enhance their job satisfaction to enhance their work engagement, and effectively play the mediating role of professional identity in job satisfaction and work engagement.

Key Words: Grass-roots civil servants; Sense of job gain; Job engagement; Professional identity

(责任编辑:易晓艳)