

晋升天花板、晋升欲望与村干部 马基雅维利主义

谢琳,钟文晶

(华南农业大学 经济管理学院,广东 广州 510642)



摘 要 由于被排除在政府科层组织之外,中国的村干部普遍存在晋升天花板问题。基于村干部问卷调查数据的实证研究发现:晋升欲望与控制欲正相关;晋升天花板导致不道德操纵,且晋升欲望加强了晋升天花板与不道德操纵之间的这种关系;虽然晋升欲望与不道德操纵之间没有直接关系,但当村干部遇到晋升天花板问题时,晋升欲望就会与不道德操纵正相关。这个结果表明,缺乏上升通道是导致村干部的不道德操纵行为的一个重要原因,因此有必要在“国家—个体—社会”分析范式基础上将职业生涯问题引入对乡村精英的行为分析。

关键词 村干部;晋升天花板;晋升欲望;马基雅维利主义
中图分类号:F 325.4 **文献标识码:**A **文章编号:**1008-3456(2017)03-0082-08
DOI 编码:10.13300/j.cnki.hnwxkb.2017.03.011

作为中国农村基层治理的实施者,村干部处于“上面千条线,下面一根针”的重要地位。然而在实践中,部分村干部迷恋于金钱、地位,甚至不择手段地追逐个人利益。近年来,村干部欺上瞒下、玩忽职守,甚至是贪污腐败的现象频频出现。中纪委网站在 2017 年 3 月 9 日曝光了 68 起“侵害群众利益的不正之风和腐败问题”案例,其中涉及村干部的达 39 起,占总数的 57.353%^①,已经到了触目惊心的地步。追求金钱、地位,不择手段地达到个人目的的行为充分体现了马基雅维利主义。马基雅维利主义得名于意大利著名政治家马基雅维利(Niccolò di Bernardo dei Machiavelli,1469—1527),在其著作《君主论》中,他认为君主可以不受道德规范的束缚、不择手段地达到自己的目的。之后,马基雅维利主义(Machiavellianism)被用于描述管理与领导过程中的黑暗人格,在心理和行为上一般表现为“冷酷无情、擅长操纵、阴谋算计、实用主义、注重结果和忽视道德”^[1]。

研究表明,作为一种黑暗人格,马基雅维利主义会导致反生产行为、更低的工作质量^[2],以及更低的工作满意度^[3],并有可能导致村干部的非合意行为。很显然,村干部马基雅维利主义行为有可能会激起民怨,危害到基层稳定,因此,探讨村干部产生马基雅维利主义的原因及其作用机制,对于建立健全村干部监督管理制度,完善基层治理机制有着重要的实践意义。

对于导致马基雅维利主义的原因,现有研究表明,个体在遇到晋升瓶颈时,马基雅维利主义更强^[4]。同时,一个具有强烈进取心的人往往意味着更强的马基雅维利主义^[5]。这意味着,当一个有着较强晋升欲望的个体在发现自己难以晋升时,就有可能表现出更为强烈的马基雅维利主义行为。在中国,自清末以来的国家政权下沉使行政村被纳入国家行政体系,成为“准”行政机构^[6]。因此,摆在村干部面前的,应有一条层级清楚的上升通道。然而自 20 世纪 80 年代起,尤其是实施村民自治和取

收稿日期:2017-01-18
基金项目:国家自然科学基金重点项目“农村土地与相关要素市场培育与改革研究”(71333004);教育部创新团队发展计划滚动项目“中国农村基本经营制度:转型理论与创新逻辑”(IRT-14R17);国家社会科学基金项目“家庭农场的产业特性、社会网络与经营方式选择研究”(15CJY051);广东省哲学社会科学基金项目“村庄权力结构、缔约特征及合约治理绩效”(GD13XGL40)。

作者简介:谢琳(1983-),男,讲师,博士;研究方向:农业经济管理。

① 数据来源:根据中纪委网站“监督曝光”栏目信息搜集和统计。

消农业税以来,虽然许多优秀的村干部对晋升乡镇一级干部有着较多的期待,但是,晋升的可能性变得极端低下^[7-8]。也就是说,现有体制导致了村干部普遍的晋升天花板问题。遇到晋升天花板并不能说明村干部有更低的晋升欲望。事实上,许多村干部在面临晋升天花板时,主观上仍然具有强烈的晋升欲望。因此,中国村干部所表现出来的马基雅维利主义在一定程度上由其感知到的晋升天花板和其自身的晋升欲望所决定。基于此,本研究基于广西壮族自治区百色市村干部调查问卷数据,对以下三个问题进行了探讨:第一,村干部的晋升天花板与马基雅维利主义的关系如何?第二,村干部的晋升欲望与马基雅维利主义的关系如何?第三,晋升天花板和晋升欲望的交互效应与马基雅维利主义的关系如何,即当一个晋升欲望强烈的村干部在遇到晋升天花板时,其马基雅维利主义如何?

一、理论分析与研究框架

对于村干部的研究,应追溯至马克思·韦伯对于中国乡绅的讨论。马克思·韦伯构建了中国农村精英的“国家—社会”分析范式,指出中国传统的乡村社会是一个自治体,政府承认乡绅在自治体里面的代表地位,只有在事关国家利益时,政府才会插手乡村社会^[9]。不过,虽然乡绅在许多时候起到了保护基层农民利益的作用,但随着国家权力不断深入农村,地方利益逐渐被国家利益压倒,尤其是保甲制的推行,使得绅权最终成为国家权力的附庸,形成了“官绅勾结”的局面。国家权力为假乡绅之手汲取资源,会尊重乡绅的利益,因此乡绅利益与农民利益得以分开^[10]。进一步地,虽然民国时期的保甲制属于自治范畴,但传统的乡绅不屑于担任保长,因为保长实际上已经成为完成国家任务的工具,并在国家与社会的夹缝中成为牺牲品^[11]。杜赞奇提出“国家经纪”的概念,认为从清末开始的国家政权建设使乡村中的“保护性经纪”被“营利性经纪”所替代,而作为“营利性经纪”的村主任在追求自身利益的同时,同样处于国家和社会“两面受气”的尴尬境地^[12]。

当代关于乡村精英的研究大都从角色入手,仍然遵循着“国家—社会”分析范式^[13]。不过,随着中国农村经济社会发生巨大变迁,村干部又表现出一些新的特征。现实中,村干部往往是欲当好国家代理人而不能,欲当好村庄代理人又缺乏基础,被国家与社会“双重边缘化”。一个精明的村干部,必须擅长“踩钢丝”和“摆平衡”的权力游戏^[14]。此外,随着市场经济的发展,一些研究更加强调村干部的个人意识与个人利益,“国家—社会”分析范式演化成“国家—个体—社会”分析范式。在夹杂了个人利益后,村干部的行为将更为复杂^[15]。村干部往往工于心计、处事圆滑,善于在政府和农民面前不断变换脸谱,以实现自身利益^[16]。正因为担任村干部可以带来个人利益,早在村庄选举的时候,贿选就普遍存在了^[17]。村干部选举期间,候选人之间的政治操纵则完全地体现了马基雅维利主义^[18]。

Christie等最先提出马基雅维利主义的构念,并开发出了马基雅维利主义量表(Mach-IV量表),用于测量团体领导者如何操纵下属,以达到自己的目的^[19]。Mach-IV量表被广泛用于马基雅维利主义的测量,但是,该量表仍然存在可靠性不足、维度单一和可选择题项不够等问题,所以研究者又开发了新的马基雅维利主义量表,并命名为MPS量表。MPS量表将马基雅维利主义分为4个维度:第一,不信任,即高马基雅维利主义者自身存在一种消极的暗示,对他人的动机与意图带有一种消极的看法;第二,控制欲,即高马基雅维利主义者在人际交往中会尽量减少他人的影响,并使自己处于支配地位;第三,地位欲望,即成功实现外部性目标的欲望;第四,不道德操纵,即高马基雅维利主义者无视道德标准,并通过牺牲他人利益来为自己牟利^[5]。

马基雅维利主义与组织中领导、机会主义行为、背叛、窃取、对决策的影响力、工作满意度、职业选择以及帮助行为都存在相关关系^[5]。其中,大量研究均得出马基雅维利主义与工作满意度负相关的结论^[3,20-22]。同时,大量研究也发现晋升天花板对工作满意度有负面影响,并主要从职业高原的角度进行讨论。从理论上来看,职业高原是指“个体职业生涯处于晋升无望的状态”^[23]。从该定义来看,初期的职业高原实际上就是一般意义上的晋升天花板。当认识到其越来越难以晋升时,个体将面临越来越大的压力。实证研究也表明,由于激励不足的原因,晋升天花板会带来更低的工作数量,更差的工作质量和工作态度^[24]。当来自于职业高原的压力超过容忍度时,个体将增加某种行为以减少这些压力。追求金钱、地位可能成为这类替代性行为,以获取心理补偿。基于美国银行家调查数据的实

证研究显示,晋升天花板与马基雅维利主义正相关^[4]。

虽然中国的村干部事实上被卷入国家的科层体制,但由于特殊的体制,村干部晋升到乡镇干部的可能性极端低下,面临严重的晋升天花板问题^[8,16]。每个人对于晋升天花板的感知是不同的,个体一旦感知到晋升天花板问题,他的工作态度、行为和满意度将受到影响^[25-26]。那么,我们有理由推断出,面临晋升天花板的村干部存在更为显著的马基雅维利主义行为。此外,高马基雅维利主义者更倾向于拥有金钱、权力,也更喜欢竞争,而不是社区建设和家庭关爱^[27]。进取心与马基雅维利主义正相关,高马基雅维利主义伴随着更多的欲望,更喜欢控制别人。那么,有更强晋升欲望的村干部的马基雅维利主义也将更强,而且,当一个具有强烈晋升欲望的人面临晋升天花板时,他的马基雅维利主义行为也将更为显著。

本研究的研究框架如图 1 所示。首先,讨论村干部面临的晋升天花板与马基雅维利主义之间的关系;其次,讨论村干部的晋升欲望与马基雅维利主义之间的关系;最后,讨论晋升天花板与晋升欲望之间的交互效应,即研究晋升欲望更强的村干部在面临晋升天花板时,其马基雅维利主义会不会更强。

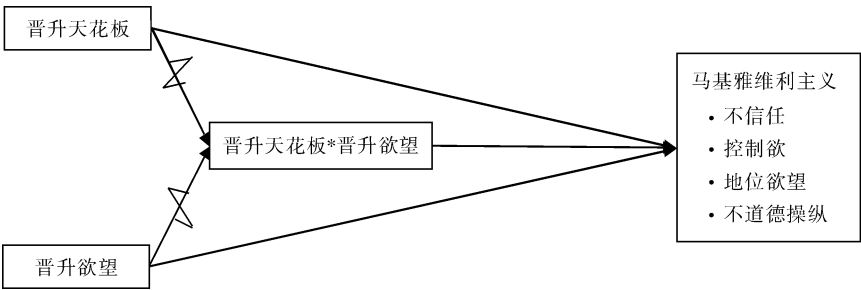


图 1 研究框架

二、研究设计

1.数据来源

本研究的问卷测量题项如表 1 所示,主要分为以下 2 个部分。

第 1 部分:用“ A_1 不远的未来我希望能够晋升到更高一级”和“ A_2 我期望未来频频被提升”等 2 个题项来测量村干部的晋升欲望,并参考 Allen^[28]编制村干部晋升天花板认知问卷,题项包括“ A_3 我晋升的可能性是有限的”、“ A_4 我已经到了一个晋升无望的位置”、“ A_5 我不可能获得更高的职务了”、“ A_6 我的晋升机会受限”。本研究将两部分的测量题项合并为村干部对于其晋升认知的调查量表,总计 6 道题,选择李克特 5 分量表进行测量。

第 2 部分:参考 Dahling 等^[5]的研究,从不信任、控制欲、地位欲望和不道德操纵等方面编制村干部马基雅维利主义问卷。本问卷同样选择李克特 5 分量表进行测量,总计 16 道题,分别为“ B_1 如果某件不道德的事情有利于我成功,我也愿意去做”、“ B_2 如果有人对我的目标有威胁,我就会阻止他们的行动”、“ B_3 如果被抓住的概率很低,我会作弊”、“ B_4 我认为撒谎对保持竞争优势很有必要”、“ B_5 与别人交流的唯一好处是获得对我有利的信息”、“ B_6 我喜欢在与别人交往中发号施令”、“ B_7 我喜欢能够掌控局势”、“ B_8 我喜欢能够操控其他人”、“ B_9 地位是人生成功的标志”、“ B_{10} 积累财富对我来说是一个重要的目标”、“ B_{11} 我想要有一天变得富有强大”、“ B_{12} 人只会为一己私利才愿意做事”、“ B_{13} 我不愿对村民做出承诺是因为我不信任他们”、“ B_{14} 村民总是以卑鄙的手段来对付我以获得成功”、“ B_{15} 如果我在工作中暴露出缺陷,村民就会利用这个缺陷”和“ B_{16} 其他人总是想方设法来利用我”,其中 $B_1 - B_5$ 测量的是“不道德操纵”, $B_6 - B_8$ 测量的是“控制欲”, $B_9 - B_{11}$ 测量的是地位欲望, $B_{12} - B_{16}$ 测量的是“不信任”。

本研究利用 2015 年广西省百色市村干部在华南农业大学参加轮训的机会,向培训学员派发调查问卷。本次培训的学员均是百色市各个行政村的村党支部书记和村民委员会主任,在所在村具有“领

头羊”地位,其心理和行为特征具有典型性。为了提高答卷质量,在调查过程中,由调查者在讲台上宣读并解释每个题项的意思,再由村干部在座位上独立完成答卷。本次调查总计发放问卷 118 份,回收 85 份,回收率 72%。在剔除无效问卷后,共获得 75 份有效问卷。一般来说,变量的个数和样本量的比例达到 1:10,则样本量已经可以符合实证研究的要求。本研究回归分析所涉及的解释变量仅有晋升天花板和晋升欲望,所以该样本量是符合线性回归要求的。此外,为最大限度地利用所获数据,在分析前,有效问卷中的缺失值用平均值进行替代。

2.描述性统计

各题项的描述性统计如表 1 所示。2 个晋升欲望的题项的均值均超过了 3,说明总体来说,被调查对象拥有较强的晋升欲望,这与村干部作为乡村精英这一身份有着极为重要的关系。对于晋升天花板,4 个题项的均值处于中等水平,说明村干部对晋升天花板的感知一般。此外,马基雅维利主义各个测量题项的均值相对较低,说明村干部的马基雅维利主义意识较低。不过值得注意的是,诸如 B₁₀和 B₁₁等测量村干部地位欲望的题项均值较高,说明了村干部的“自利人”角色——他们是农村中有着较强企图心的“企业家”。

表 1 问答题项与描述性统计			N=75	
变量	测量题项	平均值	标准差	
晋升欲望	A ₁ 不远的未来我希望能够晋升到更高一级	3.347	1.578	
	A ₂ 我期望未来频频被提升	3.264	1.533	
晋升天花板	A ₃ 我晋升的可能性是有限的	3.097	1.670	
	A ₄ 我已经到了一个晋升无望的位置	2.770	1.632	
	A ₅ 我不可能获得更高的职务了	2.875	1.700	
	A ₆ 我的晋升机会受限	3.217	1.558	
	B ₁ 如果某件不道德的事情有利于我成功,我也愿意去做	1.808	1.458	
	B ₂ 如果有人对我的目标有威胁,我就会阻止他们的行动	3.164	1.660	
	B ₃ 如果被抓住的概率很低,我会作弊	1.472	1.013	
	B ₄ 我认为撒谎对保持竞争优势很有必要	1.583	1.171	
	B ₅ 与别人交流的唯一好处是获得对我有利的信息	3.356	1.743	
	B ₆ 我喜欢在与别人交往中发号施令	1.917	1.323	
马基雅维利主义	B ₇ 我喜欢能够掌控局势	2.889	1.599	
	B ₈ 我喜欢能够操控其他人	1.915	1.281	
	B ₉ 地位是人生成功的标志	2.304	1.455	
	B ₁₀ 积累财富对我来说是一个重要的目标	3.425	1.576	
	B ₁₁ 我想要有一天变得富有强大	3.386	1.596	
	B ₁₂ 人只会为一己私利才愿意做事	1.814	1.277	
	B ₁₃ 我不愿对村民做出承诺是因为我不信任他们	1.729	1.335	
	B ₁₄ 村民总是以卑鄙的手段来对付我以获得成功	2.059	1.441	
	B ₁₅ 如果我在工作中暴露出缺陷,村民就会利用这个缺陷	2.577	1.539	
	B ₁₆ 其他人总是想方设法来利用我	2.072	1.339	

3.数据质量分析

在应用测量量表进行实证性研究前,一般需要对研究的效度和信度进行检验,只有达到信度和效度要求的实证研究,其结果才具有可靠性和代表性,因此本研究首先对晋升认知和马基雅维利主义量表进行了效度和信度检验。

晋升认知量表共有 6 个题项。因子分析结果如表 2 所示。在效度指标方面,KMO 值为 0.689, Bartlett 球形度检验显著($B=89.781, P<0.01$),解释的总方差达到 64.005%。KMO 值 0.6 以上的等级为“普通的”,说明结果可接受^[29],即晋升认知量表可以进行因子分析。一般认为,Conbach’s α 在 0.70 以上即可以认为因子分析的信度可以接受^[30]。信度检验结果表明,晋升认知的 Cronbach’s

α 为 0.709,说明晋升认知量表的信度可接受。因子分析结果显示,可以从 6 个题项中提取 2 个因子,其一为晋升欲望,其二为晋升天花板。

马基雅维利主义量表共有 16 个题项。在进行效度分析和信度分析时,发现部分题项的因子载荷和校正项目总分相关系数过低,因此删除了这些指标。最后,我们获得包括 B_3 、 B_4 、 B_6 、 B_7 、 B_8 、 B_{10} 、 B_{11} 、 B_{12} 、 B_{13} 、 B_{14} 、 B_{16} 等 11 个题项在内的测量题项。因子分析结果如表 3 所示: KMO 值为 0.720, Bartlett 球形度检验显著($B=332.569, P<0.01$),解释的总方差为 73.526%,说明马基雅维利主义量表适合进行因子分析。进一步地,我们进行了信度检验,数据表明马基雅维利主义量表的总 Cronbach's α 为 0.825,说明马基雅维利主义量表信度极好。因子分析最终提取了 4 个因子,按照所提取成分的顺序分别为不信任、控制欲、地位欲望和不道德操纵。

表 3 马基雅维利主义的因子分析结果

题项	成份			
	1	2	3	4
B_{13} 我不愿对村民做出承诺是因为我不信任他们	0.803			
B_{14} 村民总是以卑鄙的手段来对付我以获得成功	0.780			
B_{12} 人只会为一己私利才愿意做事	0.717			
B_{16} 其他人总是想方设法来利用我	0.643			
B_8 我喜欢能够操控其他人		0.804		
B_6 我喜欢在与别人交往中发号施令		0.693		
B_7 我喜欢能够掌控局势		0.685		
B_{11} 我想要有一天变得富有强大			0.914	
B_{10} 积累财富对我来说是一个重要的目标			0.842	
B_4 我认为撒谎对保持竞争优势很有必要				0.882
B_3 如果被抓住的概率很低,我会作弊				0.880
KMO		0.720		
Bartlett 球形度检验		332.569***		
解释的总方差		73.526%		
Cronbach's α		0.825		

注:提取方法为主成份,因子旋转方法为最大方差法;*** $P<0.01; N=75$ 。

三、回归分析

本研究主要检验村干部的晋升天花板、晋升欲望与马基雅维利主义之间的关系,并进一步讨论晋升天花板与晋升欲望的交互效应。如表 4 所示,本研究共构建了 8 个回归模型,其中模型(1)检验的是晋升天花板、晋升欲望 2 个变量与不信任之间的关系,而模型(2)则在模型(1)的基础上加上晋升天花板与晋升欲望的交互项,以检验交互效应。与模型(1)和模型(2)所要达到的目的相似,模型(3)—模型(8)分别检验的是晋升天花板、晋升欲望 2 个变量及其交互项与控制欲、地位欲望、不道德操纵等其他 3 个马基雅维利主义因子之间的关系。

模型(1)的回归结果显示,晋升天花板和晋升欲望的回归系数均不显著($\beta=-0.018, P>0.1; \beta=0.137, P>0.1$),说明晋升天花板、晋升欲望均与不信任无显著相关关系。模型(2)的回归结果显示,晋升天花板和晋升欲望交互项的回归系数不显著($\beta=0.062, P>0.1$),说明晋升天花板与晋升欲望之间不存在交互效应。模型(3)的回归结果显示,晋升天花板的回归系数不显著($\beta=-0.117, P>0.1$),而晋升欲望的回归系数显著($\beta=0.257, P<0.05$),说明晋升天花板与控制欲不相关,但晋升欲望与控

表 2 晋升认知的因子分析结果

题项	成份	
	1	2
A_1 不远的未来我希望能够晋升到更高一级	0.721	
A_2 我期望未来频频被提升	0.822	
A_3 我晋升的可能性是有限的		0.770
A_4 我已经到了一个晋升无望的位置		0.777
A_5 我不可能获得更高的职务了		0.882
A_6 我的晋升机会受限		0.625
KMO	0.689	
Bartlett 球形度检验	89.781***	
解释的总方差	64.005%	
Conbach's α	0.709	

注:提取方法为主成分,因子旋转方法为最大方差法;

*** $P<0.01; N=75$ 。

制欲正相关。模型(4)中晋升天花板和晋升欲望交互项的回归系数不显著($\beta=0.069, P>0.1$),说明晋升天花板与晋升欲望之间不存在交互效应。模型(5)的回归结果显示,晋升天花板和晋升欲望的回归系数均不显著($\beta=-0.082, P>0.1; \beta=-0.089, P>0.1$),说明晋升天花板、晋升欲望均与地位欲望无显著相关关系。模型(6)的回归结果显示,晋升天花板和晋升欲望交互项的回归系数不显著($\beta=0.133, P>0.1$),说明晋升天花板与晋升欲望之间也不存在交互效应。模型(7)的回归结果显示,晋升天花板的回归系数显著($\beta=0.331, P<0.01$),而晋升欲望的回归系数不显著($\beta=0.053, P>0.1$),说明晋升天花板与不道德操纵正相关,但晋升欲望与不道德操纵不相关。模型(8)中晋升天花板和晋升欲望交互项的回归系数显著($\beta=0.273, P<0.01$),说明晋升天花板与晋升欲望之间存在显著的交互效应。

表 4 回归分析结果

变量	不信任		控制欲		地位欲望		不道德操纵	
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
常数	0.000 (0.116)	0.000 (0.116)	0.000 (0.112)	0.000 (0.113)	0.000 (0.116)	0.000 (0.116)	0.000 (0.110)	0.000 (0.105)
晋升天花板	-0.018 (0.117)	-0.012 (0.118)	-0.117 (0.113)	-0.111 (0.114)	-0.082 (0.117)	-0.070 (0.117)	0.331*** (0.111)	0.356*** (0.106)
晋升欲望	0.137 (0.117)	0.134 (0.117)	0.257** (0.113)	0.254** (0.114)	-0.089 (0.117)	-0.095 (0.117)	0.053 (0.111)	0.042 (0.106)
晋升天花板× 晋升欲望		0.062 (0.106)		0.069 (0.103)		0.133 (0.105)		0.273*** (0.096)
F	0.697	0.575	3.118**	2.213*	0.537	0.894	4.549**	6.042***
ΔF	—	0.345	—	0.451	—	1.599	—	8.126***
R ²	0.019	0.024	0.080	0.086	0.015	0.036	0.112	0.203
ΔR ²	—	0.005	—	0.006	—	0.022	—	0.091***

注:系数下面括号里面为标准误;* $P<0.1$, ** $P<0.05$, *** $P<0.01$; $N=75$ 。

总的来说:一方面,晋升天花板、晋升欲望两者与不信任、地位欲望之间均没有显著的相关关系,另一方面,晋升天花板与不道德操纵正相关,晋升欲望与控制欲正相关,且晋升天花板与晋升欲望的交互项与不道德操纵正相关。为了更直观地考察晋升天花板、晋升欲望与马基雅维利主义之间的关系,本研究给出了变量的关系图,其中图 2-1 显示的是晋升欲望与控制欲的关系;图 2-2 显示的是晋升天花板与不道德操纵之间的关系,以及晋升欲望的交互作用;图 2-3 显示的是晋升欲望与不道德操纵之间的关系,以及晋升天花板的交互作用。图 2-1 表明,晋升欲望与控制欲之间的关系呈一条向右上方的直线,即晋升欲望越强的村干部,其控制欲也越强;图 2-2 表明,总体来看,晋升天花板与不道德操纵之间的关系可以用向右上方的直线表达,即晋升天花板越强的村干部,其不道德操纵意识也越强。此外,当村干部的晋升欲望较低时,晋升天花板与不道德操纵之间的直线斜率较小,但当村干部的晋升欲望提高后,直线的斜率变大,即晋升欲望加强了晋升天花板与不道德操纵之间的正相关关系。图 2-3 表明,当村干部感知到的晋升天花板问题较低的时候,晋升欲望与不道德操纵之间的关

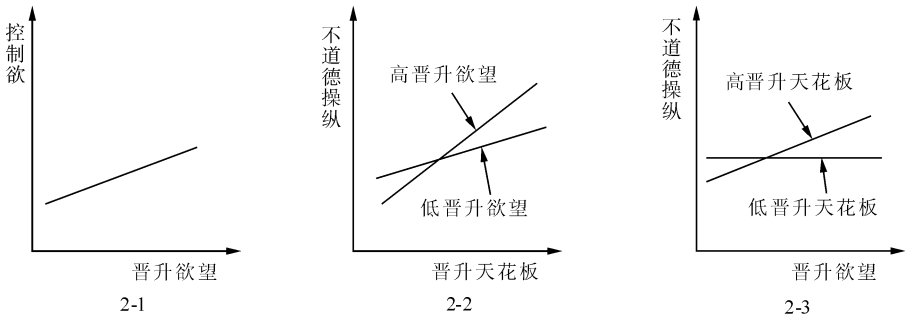


图 2 变量关系图

系呈一条水平的直线,即晋升欲望的强度与不道德操纵之间没有显著相关关系。然而,当村干部感知到的晋升天花板问题较高时,晋升欲望与不道德操纵之间的关系呈一条向上的直线,即晋升欲望越强的村干部,其不道德操纵也越严重。

四、结论与讨论

作为中国农村基层治理的实施者,村干部的认知与行为对乡村经济发展和社会治理有着极为重要的影响。本研究基于广西百色市村干部问卷调查数据,将村干部的晋升天花板和晋升欲望引入村干部的行为研究,得出了三个有意义的结论:第一,晋升欲望与控制欲正相关;第二,晋升天花板与不道德操纵正相关,且当村干部有较高的晋升欲望时,晋升天花板与不道德操纵的正相关性会加强;第三,虽然总体来看,晋升欲望与不道德操纵之间没有显著的相关关系,但当村干部遇到较高的晋升天花板时,晋升欲望就与不道德操纵显著正相关。这意味着,晋升天花板导致村干部的不道德操纵行为,而晋升欲望又使得这种影响被放大。从另外一个角度来看,则当具有强烈晋升欲望的村干部遇到晋升天花板问题时,他们将倾向于表现出更多的不道德操纵行为。

作为农村中的“高权力者”和“制度企业家”,村干部拥有损害村民利益以获取个人利益的能力。在存在不道德操纵的情况下,村干部会撒谎与作弊,滥用权力,最终影响到农村的稳定大局。作为乡村精英,村干部具有强烈的晋升欲望,意味着他们有努力向上的雄心,这对发展农村经济和提高农民生活水平有着重要的意义。因此,我们更应该重视村干部的晋升天花板问题。虽然政府在不断拓展村干部的晋升空间,如在国家公务员考试中增加了需要“基层工作经历”资格的职位比例,但这些职位主要面向大学生村官,而一般的村干部通过考试的可能性非常低。更为重要的是,《中华人民共和国村民委员会组织法》规定,村民委员会是乡村自治组织,意味着虽然村干部作为国家的代理人实际已经被卷入国家科层体系,必须完成科层体系分配的任务,但法律却将村干部排除在国家科层体系之外,使得他们不能在科层体系内实现晋升和职业野心,其结果是导致了村干部更多的不道德操纵,以实现心理补偿。因此,本研究的实践价值在于:指出现有农村基层治理机制导致的晋升天花板问题,以及由此带来的负面影响,为中国农村基层治理机制改革提供了一定的参考。

“国家—社会”范式奠定了中国乡村精英行为分析的基础,而“国家—个体—社会”范式则将个人利益引入到分析范式中去。两种分析范式均注意到了村干部在国家行政体系与乡村社会之间的尴尬地位,但两者均未考虑到希望进入国家科层体系的乡村精英在面临进入障碍时,其行为会发生何种变化。本研究将村干部的晋升天花板和晋升欲望引入村干部的行为分析中,可以认为是“国家—个体—社会”分析范式的应用与拓展,有一定的理论价值。

参 考 文 献

[1] 秦峰,许芳.黑暗人格三合一研究述评[J].心理科学进展,2013(7):1248-1261.

[2] O'BOYLE JR E H,FORSYTH D R,BANKS G C,et al.A meta-analysis of the dark triad and work behavior:a social exchange perspective[J].Journal of applied psychology,2012,97(3):557-579.

[3] GEMMILL G R,HEISLER W J.Machiavellianism as a factor in managerial job strain,job satisfaction,and upward mobility[J].Academy of management journal,1972,15(1):51-62.

[4] BAKER C J,BUNTZMAN G F,BUSCH E T.Machiavellianism in US bankers [J].The international journal of organizational analysis,1999,7(1):72-83.

[5] DAHLING J J,WHITAKER B G,LEVY P E.The development and validation of a new Machiavellianism scale[J].Journal of management,2008,35(2):219-257.

[6] 谢琳,罗必良.中国村落组织演进轨迹:由国家与社会视角[J].改革,2010(10):46-55.

[7] 王春生.珠江三角洲镇村干部关系格局演变探究——以中山市 S 镇为个案[J].开放时代,2002(5): 51-64.

[8] 宁泽逵,柳海亮,王征兵,等.村干部向何处去——关于村干部“公职化”的可行性分析[J].中国农村观察,2005(1):58-65.

[9] 马克思·韦伯.儒教与道教[M].王容芬,译.北京:商务印书馆,1999:146-147.

[10] 胡庆钧.论绅权[C]//吴晗,费孝通.皇权与绅权.上海:观察社,1948:128.

- [11] 胡庆钧.两种权力夹缝中的保长[C]//吴晗,费孝通.皇权与绅权.上海:观察社,1948:138.
- [12] 杜赞奇.文化、权力与国家:1900—1942年的华北农村[M].南京:江苏人民出版社,1994:207.
- [13] 孙秀林.村庄民主、村干部角色及其行为模式[J].社会,2009(1):66-88.
- [14] 吴毅.双重边缘化:村干部角色与行为的类型学分析[J].管理世界,2002(11):78-85.
- [15] 谢琳,罗必良.土地所有权认知与流转纠纷——基于村干部的问卷调查[J].中国农村观察,2013(1):2-10.
- [16] 蒋永甫,杨祖德,韦赞.农地流转过程中村干部的行为逻辑与角色规范[J].华中农业大学学报(社会科学版),2015(1):115-122.
- [17] 袁松.富人治村——浙中吴镇的权力实践(1996—2011)[D].武汉:华中科技大学,2012:81.
- [18] YAO Y. Village elections and redistribution of political power and collective property[J]. The China quarterly, 2009, 197(3): 126-144.
- [19] CHRISTIE R, GEIS F L. Studies in Machiavellianism[M]. New York: Academic Press, 2013: 10-18.
- [20] HEISLER W J, GEMMILL G R. Machiavellianism, job satisfaction, job strain, and upward mobility: some cross-organizational evidence[J]. Psychological reports, 1977, 41(2): 592-594.
- [21] GABLE M, TOPOL M T. Job satisfaction and machiavellian orientation among department store executives[J]. Psychological reports, 1987, 60(1): 211-216.
- [22] HUNT S, CHONKO L. Marketing and machiavellianism[J]. Journal of marketing, 1984, 48(3): 30-42.
- [23] FERENCE T P, STONER J A F, WARREN E K. Managing the career plateau[J]. Academy of management review, 1977, 2(4): 602-612.
- [24] ROTONDO D M, PERREWÉ P L. Coping with a career plateau: an empirical examination of what works and what doesn't[J]. Journal of applied social psychology, 2000, 30(12): 2622-2646.
- [25] CHAO G T. Exploration of the conceptualization and measurement of career plateau: a comparative analysis[J]. Journal of management, 1990, 16(1): 181-193.
- [26] GORDON J, STORLIE C. Job satisfaction, perceived career plateau, and the perception of promotability: a correlational study[J]. The journal of international management studies, 2013, 8(1): 1-9.
- [27] STEWART A E, STEWART E A. The preference to excel and its relationship to selected personality variables[J]. Journal of individual psychology, 2006, 62(3): 270-284.
- [28] ALLEN T D, RUSSELL J E A, POTEET M L, GREGORY H D. Learning and development factors related to perceptions of job content and hierarchical plateauing[J]. Journal of organizational behavior, 1999, 20(7): 1113-1137.
- [29] KAISER H F. An index of factorial simplicity[J]. Psychometrika, 1974, 39(1): 31-36.
- [30] DEVELLIS R F. Guidelines in scale development[M]. // DEVELLIS R F. Scale development: theory and applications. Los Angeles: The SAGE Publications, 1991: 51-91.

(责任编辑:陈万红)