

积极行政人格：理念与框架^{*}

徐苏兰 段鑫星

内容提要 积极行政人格是一种与服务行政相适应的理想行政人格,是指公共行政人员个体人格和职业人格的和谐。以人为本,正视人格与情境的双重力量和从积极的意义出发,是它的基本理念。个体人格和职业人格的积极化程度及其组合形式,是分析行政人格积极与否的重要框架。

关键词 行政人格 积极行政人格 政府治理 服务型政府建设 公共行政人员

DOI:10.16091/j.cnki.cn32-1308/c.2018.03.030

2017年10月18日,习近平总书记在十九大报告中指出,“中国特色社会主义进入新时代”,要“明确全面深化改革总目标是完善和发展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”。作为国家治理体系重要构成部分的政府治理,其治理体系和治理能力现代化建设则离不开公共行政人员积极行政人格的探索与建构。就此,在国家治理体系与治理能力现代化建设这一国家战略的指导下,重新回归到对公共行政人员的关切,对积极行政人格的基本理念与框架进行探讨,旨在丰富当下的行政人格理论研究,并为后续的实证研究提供理论参照。

积极行政人格提出的背景

一是推进政府治理能力现代化建设,建设服务型政府的本质要求。推进政府治理能力现代化,必须深化行政改革,转变政府职能,构建服务型政府。“服务型政府”的核心理念是“以人为本……政府的社会管理职能也必须体现以人为本的理念”。^①以人为本,最大的特点在于将“人”视为目的本身而非手段,而这里的“人”首先是公民

群体,亦包括公共行政人员自身。一方面,服务型政府建设必须将“为社会、为公众服务作为政府存在、运行和发展的基本宗旨”,^②公共行政人员作为政府职能的履行者和公共服务的承担者,是为公民群体服务的主体要素;另一方面,公共行政人员作为公民群体的成员之一,亦是服务型政府建设所应关注和关怀的对象。总而言之,行政人员对于服务型政府而言,既是手段也是目的,以人为本,不应将其排除在外。

二是回应服务型政府建设对行政人格的新要求。服务行政是一种全新的行政模式,既不同于统治行政也不同于管理行政,其对应的行政人格自然也不同于统治行政中的“依附人格”和管理行政中的“工具人格”。对于服务行政下的行政人格,学者们提出了“德性行政人格”^③、“独立人格”^④以及表现为社会公仆的“服务行政人格”^⑤等不同主张。从这些主张中,可以提炼出服务行政下公共行政人员行政人格的三项核心特质,分别为“道德性”“独立性”和“服务性”。笔者认为,无论是“道德性”“独立性”还是“服务性”,其实现的程度,均需以行政人员自身的积极性为前提和基础。其一,缺少积极性的公共行

* 本文系江苏高校哲学社会科学研究重点项目“国家治理视域下的公务员行政人格研究”(项目号:2015ZDIXM026)、中国矿业大学“十三五”品牌专业建设培育项目的阶段性成果。

政人员,其“道德性”的养成必须依赖于强大的外部力量加以引导和制约,是一个倒逼过程,不仅成本巨大,而且其获得的结果所呈现的“道德性”则可能是一种虚假道德;其二,缺少积极性的公共行政人员,将会习惯性地听组织安排或严格按照规则和制度行事,而“不需要信念和价值判断”,^⑥在意识和行为上依附于组织或组织权威,独立性也就无从谈起;其三,缺少积极性的公共行政人员,其服务性的实现则会大打折扣,流于形式,偏离服务的本质,在可为可不为的事项上选择不为、在可以选择的事项上拈轻怕重、在本该便民利民之处故意为难群众,出现“丁义珍式”办事窗口等现象。

三是出于对公共行政人员心理健康状态的现实关照。公共行政人员在现实生活中是有血有肉的人,有着普通人的烦恼和忧愁的同时,还要应对行政机关这一特殊职场的压力,更容易产生焦虑、沮丧、多疑、贪婪、浮躁等非健康的心理情绪。非健康的心理情绪得不到合理的排解,长期累积就会产生心理问题,影响公共行政人员的心理健康。近年来的有关研究和社会实践共同表明,公共行政人员群体当中仍然存在相当比例的职业倦怠、自我效能感低、心理严重失调等心理问题。对行政组织而言,这些心理问题的存在不仅仅会降低公共行政人员的行政效率和质量——懒政、怠政,还会造成公共行政人员行政伦理底线的失守——违纪违法,败坏组织风气;对公共行政人员个人而言,这些心理问题的存在,则会影响其日常生活的精神面貌,严重而又得不到有效干预时则会造成个人精神的崩溃,产生自杀倾向与行为。因此无论是从行政组织层面还是公共行政人员个人发展的角度来看,关注公共行政人员的心理健康状态并给予恰当的现实关怀,都是极其重要的。

四是多途径行政人格研究,为积极行政人格的提出提供了有益借鉴。其一,心理学和伦理学中对人格本身的研究有着较为悠久的历史渊源,并积累了丰富的研究成果,赋予了人格概念多重意蕴,同时为行政人格及理想行政人格的内涵提供了基础。其二,心理学、伦理学与公共行政学共同构成了行政人格研究的三大途径,为行政人格研究提供了不同的理论范式、方法论以及研究成果,如人本管理、服务型政府建设理论、积极人格理论等。

积极行政人格的基本理念

作为在国家治理现代化建设背景下,与服务行政相适应的理想行政人格设定,积极行政人格的基本理念包括:以人为本、发展为民、正视人格和情境双重力量、从积

极的意义出发。

以人为本,发展为民。2003年,党的十六届三中全会公报中正式提出了“以人为本”的思想,并在此后的多次重要场合中对其进行了阐述。“以人为本”是中国共产党在改革开放浪潮中提出的重大命题之一,是贯彻落实科学发展观的核心立场所在,也是马克思主义哲学本质的另一种表达。^⑦党的十八届三中全会通过《中共中央关于全面推进依法治国若干重大问题的决定》中,进一步提出了“以民为本,立法为民”的执政新理念。党的十九大报告中再次明确指出“坚持以人民为中心”,为“以人为本”思想注入了更加鲜明的中国特色,重在“发展为民”。作为积极行政人格基本理念的“以人为本”,是指要“充分尊重人在社会发展中应有的主体作用和地位”,并“以人的价值为根本,要求真正做到尊重人、解放人、依靠人、为了人和塑造人”。^⑧这里的“人”与“物”或“自然”相区别,是人的类本质概念。从人的自然属性出发,公共行政人员自然也在“人”的范畴之内,具体到积极行政人格中的“以人为本”:尊重人,就是尊重公共行政人员的主体价值、独立人格与个性差异,在统一的标准之下要留有余地,不需要“千人一面”;解放人,就是不断优化行政管理的体制机制,识别和释放公共行政人员的潜力与活力;依靠人和为了人,就是在充分相信公共行政人员具备促进行政价值的潜能的基础上,不仅将其视为实现行政目标的手段,还要将其视为目标本身,重视其自我价值的实现;塑造人,就是要把公共行政人员塑造成内心健康、和谐、幸福、丰盈,行为合法、合理、合乎道德的行为主体,培养全面自由发展的公共行政人员。公共行政人员身份的特殊性,仅从“以人为本”的理念出发是不够的,还必须辅之以“发展为民”的思想。“发展为民”是中国共产党人执政新理念的核心旨归,也是我国公共行政人员相关研究所必须考量的。具体到积极行政人格“发展为民”则是要树立人民本位思想,将“人民满意的服务型政府”的建设成效,纳入公共行政人员全面自由发展的内涵之中,并以此作为衡量公共行政人员职业人格的标准。总体来看,对于公共行政人员而言,“以人为本,发展为民”就是要在建设“人民满意的服务型政府”,保障人民根本利益的基本原则下,充分关心公共行政人员的身心健康与和谐,促进其全面自由发展。

正视人格和情境的双重力量。这是由人格与情境对人的行为的共同作用所决定的。德裔美国心理学家/社会心理学先驱库尔特·勒温曾提出一个简短的公式“ $B = f(P, E)$ ”。勒温认为,行为是一个人的特定人格和他所处情

境共同函数。个体和他的情境构成了心理场,与此相同,团体和团体的情境就构成了社会场;个体的行为主要由其生活空间内各区域间的相互关系决定,团体的行为也主要由团体的社会场中各区域的相互关系所决定。勒温的场论,看到了人格和情境对行为的共同作用,但究其社会心理学中的应用而言,更多的还是强调情境的作用。积极心理学在人格研究中提倡的则是“生理机制、外部行为和社会环境三者的交互作用,但更强调后天社会文化环境对人格的影响作用”。^⑨总体而言,人的行为是由人格和环境特点共同决定的,这一点在目前已经达成共识。人格特质可以对人行为的总体趋势有着较高的预测性,但是不能很好地预测某些特定时间和特定情境中的行为;在一些特定的情境如“斯坦福监狱实验”中,个体极易产生反常的行为,突破日常生活中的底线。据此而言,基本可以认为公共行政人员的行政行为除了受个体人格特质的差异影响外,必然会受到行政环境以及具体行政情境的影响。积极的人格特质与良好的行政环境,均有助于公共行政人员在一般行政情境中保持稳定而良好的态度倾向与表现;而在某些特定的异常情境当中,则必须要依赖于两者的合力,即人格和情境的双重力量。正视人格与情境的双重力量意味着在行政人格的研究与实践当中既要考察其个体人格特质,亦要充分了解和析其所处的行政情境及其交互作用,例如在人才招聘环节重视积极人格特质的识别、在人才培养环节营造有利于积极人格特质呈现和培养的行政环境、在人才规范与约束方面重点围绕对某些特定情境的规避和引导、在人才保障方面重视公共行政人员的心理状态及其优化,促进其个体人格与职业人格的和谐。

从积极的意义出发,积极心理学和人本主义心理学尽管在方法论上存在较大差异,但在本体论上还是有着较高的相似性,对人的本性和潜能有着积极的关切和主张。在人本心理学中,人有着自己独特的价值与尊严,也有着自我发展、自我成长的巨大潜能和自我管理、自我实现的内在动力。^⑩积极心理学强调以人固有的、潜在的、具有建设性的力量以及美德和善端为出发点,提倡用一种积极的心态来对人的心理现象做出新的解读,从而激发人自身内在的积极力量和优秀品质,并利用这些积极力量和优秀品质来帮助人们最大限度地挖掘自己的潜力,以获得良好的生活。过往对于行政人格的研究,多重行政人格异化及其成因(以消极因素居多)的分析,而少有对行政人员积极人格特质的关切。积极行政人格,试图借鉴积极心理学的主张,用一种新的视角——从积极

的意义出发,对行政人格进行研究和解读。从积极的意义出发,即相信公共行政人员所具有的积极本性;相信人的潜能,公共行政人员不仅有自我和谐、自我发展、自我实现的需要,更有实现这些需要的建设性力量,只是有时需要通过外部的力量激活这些潜能;用积极的心态对一些偏常或异化的心理与行为进行解读,避免“问题化”和“妖魔化”;高度重视发现和激发人的潜能,调动人自身的积极力量和优秀品质;注重情境中积极因素的培育、创造以及消极因素的规避和转化。

积极行政人格的框架

个体人格与职业人格是个体层面上行政人格的一体两面。一方面,个体人格阶段性发展结果是普通个体获得“公共行政人员”身份的能力基础,也是普通个体维持和扮演这一职业身份、形成职业人格的内在支撑,即单个公共行政人员职业人格的形成,是其个体人格在长期的社会生活特别是行政实践中角色化的结果。另一方面,公共行政人员职业人格的形成还是外界文化与制度等环境与规范内化的产物,但当外界环境因素作用于公共行政人员这一特定人群时,却不仅仅只是其职业人格受影响的过程,它还是公共行政人员个体人格受影响的过程,即公共行政人员职业人格的发展过程也是其个体人格的改造过程。个体人格与职业人格的相互关系,决定了公共行政人员行政人格的研究绝不能仅仅聚焦于其职业人格,亦不能过分看重其个体人格。只有坚持个体人格与职业人格相统一,才能对行政人格进行较为全面的考察。个体人格和职业人格的积极化及其组合形式,是分析积极行政人格与否的重要框架。

(一) 个体人格的积极化

马丁·塞利格曼等人认为,“个体的发展应归因于投身满意而高兴的活动、保持了乐观主义的心态和以积极的价值观为生活理念,在这过程中,积极人格特质则为其提供稳定的内在动力”。^⑪积极的个体人格特质是描绘和判断个体人格积极特征强弱的基本单元,也是了解个体人格积极化程度的重要依据。积极心理学家 Peterson 等人经过大量访谈总结出了 24 项积极人格特质, Park 等人据此编制了“优势行动价值问卷”(VIA-IS)。该问卷及其应用结果表明,24 项积极人格特质具有跨文化的一致性。国内学者段文杰等人通过对原版 VIA-IS 问卷的精简、验证与探索,得到了更加适用于中国文化情境的三大长处结构“亲和力”“生命力”“意志力”。^⑫亲和力、生命力、意志力是衡量中国文化情境下个体人格的一般依据,

其强弱则代表了个体人格中具备这些长处的积极化程度。

高亲和力。促进公共利益的最大化是公共行政人员的行政价值所在,而要实现这一价值,必须坚持党的群众路线,密切联系人民群众,真心实意地为人民办事,这就需要公共行政人员具备高度的利他属性(亲和力),如慈爱、乐于助人、具备团队合作精神、尽可能保持公正、正直不虚等。这些属性的生成是一个长期的发展过程,是个体人格的重要内容,可以在长期的职业生涯中加以强化或改变,却不能在成为“公共行政人员”时就自动形成。公共行政人员作为公共权力的行使者,可以追求行政价值与自我价值的统一,却绝不能是一个利己主义者,只为自己的利益而汲汲于营。缺少仁慈与乐于助人品质的公共行政人员,高居庙堂之上,难以对处于水深火热的困难群众共情,也不可能密切联系群众,忧其所忧。团队合作精神则是公共行政人员生成“合作共赢目标的行政价值理念”,^⑬“承担起合作治理的职责”,^⑭促进行政价值实现的必然要求。对于公共行政人员而言,尽可能保持公正、正直不虚也是必要的,因为公共行政人员还代表着政府形象,当人们认为一个或一些公共行政人员缺少公正这样的品质时,将更容易对其所在部门甚至整个单位的公正性和真实性产生质疑,进而造成政府公信力的下滑。

高生命力。生命力主要与个体的活力状态相关,与个体所具有的精神信仰、希望、欣赏美丽和卓越、勇敢、有活力、创造力、洞察力、社会智力等心理品质相关,是公共行政人员开展各项活动的内在动力之源。对公共行政人员而言,具有坚定的精神信仰是极其重要的,精神信仰是公共行政人员心中的“灯塔”,缺少“灯塔”的照明与指向,公共行政人员则会将自己价值与行政价值割裂开来,陷入对自我的过度关注;希望表现为一个人对未来的一种乐观倾向,对事物的发展抱持较为积极的态度,于公共行政人员而言,相信改革道路前途的光明,是保障其不陷入盲目悲观主义而消极以待的认知基础;欣赏美丽和卓越、有活力,则有助于激发公共行政人员在行政实践中追求人民满意的美好生活的实现,积极进取,充满干劲;勇敢是一种魄力,是公共行政人员不畏道路之曲折,愈挫愈勇并有所担当的底气;当下的公共行政人员,其面对的是高度不确定性和高度复杂性的社会,需要处理的公共事务不仅大量、繁琐,而且更具难度,要在这些事务的处理中游刃有余,不仅需要其创造力的发挥,探索和应用行政实践相关的新理论、新技术、新方法,还需要具有前瞻性思维,观察入微的洞察力,对事物与形势进行准确的判断,

而在涉及人的复杂关系的处理上,则还需要具备较高的情商(社会智力),避免弄巧成拙。

高意志力。意志力是个体决定达到某种目标而产生的心理力量以及为实现目标而自我调节、控制,克服困难的相关品质(头脑开明、审慎、坚持、自我控制与爱学习等)的集中反映。无论是行政价值的实现过程还是个体自我价值的实现过程,都不可能是一帆风顺的坦途,要想“玉汝于成”,就要具备抵御艰难困苦的强大意志力。缺少高意志力的公共行政人员即使相信发展的前途是光明的,自身也具备相应的潜能条件,也会因为道路上的重重曲折而不战自屈,功亏一篑。

(二) 职业人格的积极化

公共行政人员的职业人格是其在扮演公共行政人员这一角色过程中遵守行政规范而表现出来的有别于其他角色的具体化人格,其实质在于公共行政人员对自身角色要求的内外适应,主要表现在对行政理念的內化、行政自由的运用、行政道德的养成、行政权责的履行和行政职业能力的发展五个方面。公共行政人员职业人格的积极则相应表现为:先进的行政理念、灵活有度的行政自由、良善于行的行政道德、明确统一的行政权责与渐趋优秀的行政职业能力。

先进的行政理念。行政理念作为“行政理论理念和行政实践理念的统一”,^⑮是行政实践的先行,对于行政实践方向的把握具有重要的意义。陈腐落后的行政理念,会进一步助长行政实践中的官僚主义风气和守旧思想,有碍于行政改革的推进和行政实践的改良;先进的行政理念,则会促进公共行政人员牢固树立“民本位”思想,在为人民服务的前提下与时俱进,以人民的美好生活需要的满足为己任,不断创新行政实践的理论与方法,有效促进行政目标和行政价值的实现。

灵活有度的行政自由。传统行政模式下官僚制的构建,给行政人员的行政行为设下了严格的统一的程序 and 标准,一方面为其提供了工作上的指导,同时也给其戴上了沉重的枷锁,使其失去自由。灵活有度的行政自由,实质是公共行政人员主体性意识的觉醒、价值理性的发挥与行政规范、行政目标的有机结合。灵活有度的行政自由是“随心所欲而不逾矩”,是法律真空地带中的自律,是自由裁夺下的人性温度,对公共权力的审慎运用与价值守护。

良善于行的行政道德。行政道德是行政主体“在行政活动中所必须遵循的职业道德”,^⑯是行政主体的“道德意识、道德规范以及道德行为的总和”,^⑰也是实现公

共行政价值、目标的必要保障。行政道德是抽象与具体、主观与客观的统一。对于公共行政人员而言,行政道德的判断不仅需要主观的感知和评价,更需要通过行政实践来验证和衡量。真正的道德一定是良善于行、知行合一,他人能够觉察而信服的,而不是自我的想象与自吹自擂。

明确统一的行政权责。行政权责包括行政权力、行政责任和行政权利。行政权利的提法虽然尚存争议,但在当下的行政生态中,否定行政权利的存在,既是对行政机关及其工作人员不信任的表现,也是对“权利与义务对立统一”这一原则的违背。明确自身的行政权利,是防范和抵御领导权力乱用,减轻非法定行政责任以外负累,提高行政理性的必要举措。行政权利是行政权力的有效补充,共同构成行政责任履行的工具。正确认识行政权力、行政责任以及行政权利三者之间的关系并在制度规范上加以明确,是公共行政人员定位与调整自身行为的重要基础。在行使行政权力时,必须要充分了解和敢于承担相应的行政责任;而在行政责任的履行过程中,也要注意自身合法性行政权利的保障与行使。

渐趋优秀的行政职业能力。优秀的行政职业能力是行政人员行使行政权力与权利,承担行政责任,落实行政道德,发挥行政自由,展开行政活动,实现行政理念的能力基础。公共行政人员面对的是大量而繁琐的行政事务,对这些事务的有效处理,离不开自身行政职业能力的发展。渐趋优秀的行政能力不仅是公共行政人员为完成本职工作而不断追求卓越的责任意识与发展意识的体现,也是其学习能力的反映。

(三) 行政人格的内部组合形式

个体人格的积极并不必然带来职业人格的积极,职业人格的积极也并不能必然说明其个体人格的积极。个体人格与职业人格的双重积极才是公共行政人员积极行政人格的应有之义。换言之,个体人格与职业人格之间处于一种和谐的关系。根据个体人格的积极化与职业人格的积极化的不同组合,可得到关于行政人格的不同类型(见图1)。如图所示:从个体人格的积极化与职业人格的积极化程度的组合出发,得到以下5种类型的行政人格类型。

I型(迷失型):图1中左下区域代表低积极化的个体人格与低积极化的职业人格的组合。处于该区域的公共行政人员在个体人格和职业人格两个维度上的积极化程度同时处于比较低的状态。拥有I型行政人格无论是在职业人格实现上还是个体人格的发展上都比较受限,与

理想的积极状态相差甚远。

II型(中间型)。图1中除左下、左上、右下和右上四个区域以外的区域,代表的是一组中间型行政人格,是低积极和一般积极的或一般积极与一般积极的不同组合。其中II-1型表示该公共行政人员职业人格的积极化程度总体处于一般水平,不消极但也不积极,个体人格的积极化程度则较低;其中II-2型表示公共行政人员职业人格积极化程度较低而个体人格积极化程度则处于一般水平;II-3型表示公共行政人员职业人格与个体人格的积极化程度均处于一般水平,两者发展程度大致相当,但是均尚未达到比较积极的水平;II-4型表示公共行政人员职业人格积极化程度一般,而个体人格的积极化程度则处于较高水平,在工作以外的场合看上去更加积极;II-5型表示公共行政人员职业人格的积极化程度较高而个体人格积极化程度一般,拥有此类行政人格的公共行政人员在扮演行政角色中表现积极,发展良好,而私下的个人状态则比较一般。

III型(自我型)。图1中的右上区域代表高积极化的个体人格与低积极化的职业人格的组合。处于该区域的公共行政人员的个体人格发展良好而其职业人格发展则比较受限,不太积极,行政人格内部存在明显冲突。拥有此类型的公共行政人员通常比较重视自我的感受,有明确的自我发展目标并能够为之努力,但是缺少职业精神,在行政角色的扮演上并不尽心或力不从心。

IV型(强迫型)。图1中的左下区域代表的是低积极化的个体人格与高积极化的职业人格的组合。处于该区域的公共行政人员职业人格发展上比较积极,但缺少个体人格的积极为内在支撑,行政人格内部同样是存在明显冲突的。拥有该类型行政人格的公共行政人员非常重视自身行政角色的扮演,但这种扮演更多依靠的是外部压力和自我道德强迫,与自身的个体人格发展并不统一,因而缺少长期发展的可持续性。

V型(积极型)。图1中的右上区域代表的是高积极化的个体人格与高积极化的职业人格的组合。处于该区域的公共行政人员不仅仅职业人格发展上比较积极,而且具有个体人格的积极为内在支撑,其个体人格与职业人格高度正向和谐,即为积极行政人格。拥有该类型的公共行政人员的职业人格的发展与个体人格的发展总体上较为一致,面临较少的内在冲突,具有可持续发展的潜力。无论是对于组织来讲还是对于公共行政人员个人来讲,这种积极行政人格的养成都是具有正向意义的。

如果主要从有利于组织发展角度来看,在上述不同

类型的行政人格比较而言, V 型 > II - 5 型 > IV 型 > II - 4 型 > II - 3 型 > II - 1 型 > 型 > III 型 > II - 2 型 > I 型 (“>”表示“优于”,下同);如果主要从有利于个体人格发展的角度来看,则是 V 型 > II - 4 型 > III 型 > II - 5 型 > II - 3 型 > 型 > II - 2 型 > IV 型 > II - 1 型 > I 型;如果从既有利于组织发展又有利于个体人格发展的角度综合来看,则是 V 型 > II 型 (II - 1 ~ II - 5 型) > IV 型 > III 型 > I 型。个体人格与职业人格的内在和谐,是个体人格与职业人格趋于一致的内部纽带,也是检验积极行政人格的重要标准。

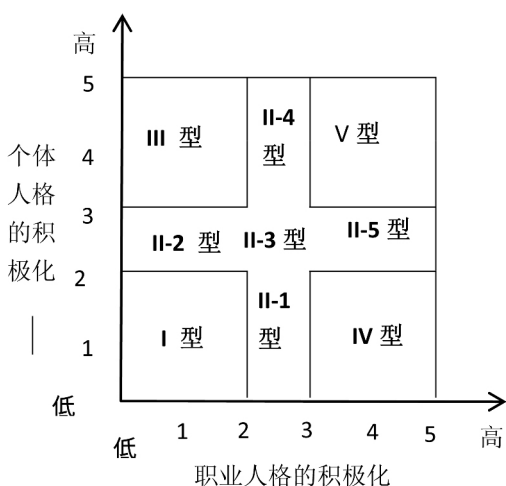


图1 行政人格的类型

基于以上解读,笔者将积极行政人格界定为公共行政人员个体人格和职业人格的和谐。个体人格和职业人格的积极化程度及其组合形式,是分析行政人格积极与否的重要框架。☞

①沈亚平、李洪佳《人民满意的服务型政府及其建设路径研究》,《东岳论丛》2013年第35卷第3期。

②张康之《限制政府规模的理念》,《行政论坛》2000年第4期。
 ③李春成《行政伦理学研究的旨趣》,《南京社会科学》2002年第4期。
 ④张康之、杨艳《论行政人格的历史类型》,《江海学刊》2004年第6期。
 ⑤李建华、夏方明《论行政人格的基本类型》,《湖南科技大学学报》(社会科学版)2005年第8卷第5期。
 ⑥段鑫星《“为官不为”的成因及治理:基于行政人格的视角》,《湖湘论坛》2016年第4期。
 ⑦张奎良《科学发展视域中的以人为本》,《马克思主义与现实》2014年第2期。
 ⑧徐少亚《论我国行政体制改革的价值选择及其实现》,《南京政治学院学报》2016年第32卷第1期。
 ⑨⑩任俊、叶浩生《积极人格:人格心理学研究的新取向》,《华中师范大学学报》(人文社会科学版)2005年第44卷第4期。
 ⑪孟娟《“人本的积极心理学”与“实证的积极心理学”——人本主义心理学与积极心理学方法论比较研究》,《心理学探新》2015年第35卷第3期。
 ⑫段文杰等《性格优势与美德研究的现状、困境与出路》,《心理科学》2016年第39卷第4期。
 ⑬张康之、姜宁宁《社会治理变革中的公共管理研究》,《中国行政管理》2017年第2期。
 ⑭张康之《论合作治理中行动者的独立性》,《学术月刊》2017年第49卷第7期。
 ⑮颜佳华、范文锋《行政理念探析》,《学海》2014年第2期。
 ⑯陈奇彪《论行政道德的法制化》,《行政与法》(吉林省行政学院学报)2004年第3期。
 ⑰庞洪铸《官德层次论》,《道德与文明》2010年第4期。

作者简介:徐苏兰,中国矿业大学公共管理学院博士研究生, cumtxusulan@163.com; 段鑫星,中国矿业大学公共管理学院博士生导师、院长、教授, xxduan@163.com。江苏徐州 221116
 (责任编辑:王 婷)