

学校代码： 10246

学 号： 12210170077

復旦大學

硕 士 学 位 论 文

(专业学位)

海关关员职业伦理遵从及其促进机制研究
——以黄埔海关为例

**Professional ethics compliance of Customs officers and its promotion
mechanisms—A case study of Huangpu Customs**

院 系： 国际关系与公共事务学院

专 业： 公共管理

姓 名： 卢笙

指 导 教 师： 李春成

完 成 日 期： 2014 年 10 月

论文指导小组成员：

李春成 教授

顾丽梅 教授

肖佳灵 副教授

黄胜强 主任

陈旭东 司长

目 录

摘 要	1
Abstract	2
第一章 导论	4
第一节 选题说明.....	4
一、研究背景.....	4
二、研究目标.....	4
三、研究重点和难点.....	5
第二节 文献综述.....	5
一、职业伦理相关研究.....	5
二、行政伦理相关研究.....	7
三、规则遵从相关研究.....	9
第三节 研究假设.....	12
一、关于海关关员职业伦理遵从的状况.....	12
二、关于海关关员职业伦理遵从的影响因素.....	12
三、关于海关关员职业伦理遵从的促进机制.....	13
第四节 研究方法.....	13
一、问卷调查法.....	13
二、深度访谈法.....	14
三、定量分析法.....	14
四、定性分析法.....	14
第五节 研究框架.....	14
第六节 研究意义.....	15
一、理论意义.....	15
二、实践意义.....	15
第二章 研究设计	17
第一节 访谈设计.....	17
一、访谈总体设计.....	17
二、访谈内容分析.....	17

第二节 问卷设计.....	21
一、调查问卷总体设计.....	21
二、海关关员职业伦理遵从水平问卷设计.....	22
(一) 海关职业伦理的涵义.....	22
(二) 海关职业伦理的概念操作化.....	24
三、海关关员职业伦理遵从影响因素问卷设计.....	25
(一) 职业伦理遵从的理论基础.....	25
(二) 海关关员职业伦理遵从影响因素的概念操作化.....	26
(三) 海关关员职业伦理遵从影响因素题项设计.....	27
四、海关关员职业伦理遵从促进机制问卷设计.....	28
第三节 调查问卷的构成.....	28
第三章 数据分析及研究验证	30
第一节 被试的结构分析.....	30
一、研究个案特点.....	30
二、样本总体情况分析.....	31
第二节 信度与效度.....	33
一、问卷的信度.....	33
二、问卷的效度.....	33
第三节 海关关员职业伦理遵从情况分析.....	35
一、关员职业伦理遵从总体情况自我评价.....	35
二、关员职业伦理遵从具体表现自我评价.....	36
第四节 海关关员职业伦理遵从影响因素分析.....	37
一、职业伦理遵从主要影响因素评述.....	37
二、职业伦理遵从主要影响因素的回归分析.....	41
三、人口学特征的影响分析.....	44
四、关员对伦理失范的自我解释.....	47
五、小结.....	47
第五节 海关关员职业伦理遵从促进措施分析.....	48
第六节 研究假设检验结果.....	49

第四章 研究结论与建议	51
第一节 研究结论.....	51
一、海关职业伦理建设存在问题.....	51
二、海关职业伦理遵从促进方向.....	53
第二节 海关职业伦理促进机制.....	54
一、伦理培育机制.....	54
二、伦理成本机制.....	57
三、伦理激励机制.....	58
四、伦理监督机制.....	60
第三节 后续研究建议.....	61
一、调查分析的局限性.....	61
二、后续研究建议.....	61
参考文献	63
附录一 访谈提纲	67
附录二 海关关员职业伦理遵从调查问卷	68
致 谢	72

摘 要

公务员是政府管理和公共服务的具体体现者，任何一个国家的法治水平归根结底体现在其公务员的规则遵从水平上。本文以规则遵从作为研究焦点和分析视角，以黄埔海关关员为研究对象，通过问卷调查、深度访谈和统计分析等方法，实证性地回答了海关关员职业伦理遵从的三个方面的核心问题：（1）海关关员对职业伦理的遵行情况如何？海关关员的职业伦理遵从主要是规范性的，还是工具性的？（2）哪些因素影响了海关关员的职业伦理遵从？（3）如何促进海关关员的职业伦理遵从？由此系统探讨海关关员职业伦理遵从的机理，为促进海关系统的队伍管理实践提供依据和参考。

经定量分析发现：（1）大多数海关关员有较强的职业伦理意识、较好地遵守了职业伦理规则；海关关员能较好地遵守原则性和重大的职业伦理准则，但对日常性的和操作性细则的遵守不是很好；（2）海关关员的职业伦理规则遵从主要是规范性的，但工具性因素也对其产生一定的影响；海关关员的职业伦理观、海关关员所在单位同事的压力、职业责任意识显著性地影响其职业伦理遵从行为；职业伦理宣传和教育、职业伦理的可行性、违反职业伦理被发现的概率以及惩罚力度，一定程度影响其职业伦理遵从行为；（3）海关关员的职业伦理遵从水平与其性别、年龄、工龄、职级有显著相关性，与学历和岗位无显著关联。经定性分析发现：目前海关职业伦理建设存在以下问题：过分依赖人性而忽视有效的监督；职业伦理要求理想化而忽视关员的价值认同和利益需要；职业伦理规范原则化而忽视了具体实用；职业伦理教育过于强调形式而忽视具体实效。

海关关员的职业伦理遵从的基本促进策略是：以“外控”促成“内律”；实施分类促进策略。海关关员职业伦理遵从水平的提升，关键是优化落实四大机制：培育机制、成本机制、激励机制和监督机制。

关键词：海关关员；职业伦理；遵从；促进机制

中图分类号：D648

Abstract

It is generally known that civil servants are the concrete manifestation of government's administration and public services, so the quality of law enforcement in any country can be ultimately reflected in the level of regulatory compliance of civil servants. In this paper, we focus on the regulatory compliance and use it as an analysis perspective to investigate the compliant behavior of Huangpu customs officers, and by using questionnaire survey methods, depth interviews and statistical analysis, this study quasi-empirically answered three essential questions about professional ethic compliance of Customs officers. (1) How about the quality of the professional ethic compliance of Customs officers? Is the professional ethic compliance of Customs officers normative or instrumental? (2) What factors mainly affect the professional ethic compliance of Customs officers? (3) How to improve the quality of the professional ethic compliance of Customs officers? Thus in order to analysis the mechanism of professional ethic compliance of Customs officers, and to provide the basis and the reference to team management of the Customs.

Based on the quantitative analysis, we find that:(1) Most customs officers have a strong awareness of professional ethics and can well comply with the rules of professional ethics; Although customs officers can well comply with the principles and guidelines of major professional ethics, the routine and operational rules compliance is not very good.(2) The professional ethics compliance of Customs officers is primarily normative, but also can be affected by some instrumental factors; Customs officers ' professional ethics, attitudes and actions of colleagues, and the professional responsibility awareness will significantly affect their professional ethics compliant behavior; professional ethics awareness and education, the feasibility of professional ethics, and the probability of violation of professional ethics to be found and penalties will affect their professional ethics compliant behavior to a certain extent; Customs officers ' professional ethics compliance levels are significantly correlated with their gender, age, length of service and rank, no significant correlation with education and jobs. (3) Based on the qualitative analysis, we find that there exists some issues under the constructions of the professional ethic compliance of

Customs officers: Over-reliance on human nature while ignoring effective supervision; Idealization of professional ethics requirements while ignoring the value identification and needs of customs officers; Principles of professional ethics while ignoring the specific practice; Too much emphasis on the form of professional ethics education while ignoring the specific effectiveness.

Based on the above findings, it is recommended that the basic strategy for promoting customs officers to comply with professional ethics is outside the control contributed to the law; implement classification promotion strategies. The key to enhance the level of professional ethics compliance is to optimize the implementation of the four mechanisms: cultivation mechanism, the cost mechanism, incentive mechanism and supervision mechanism.

Keywords: Customs officers, Professional Ethics, Compliance, Promotion mechanism

CLC: D648

第一章 导论

第一节 选题说明

一、研究背景

2012年10月，有关“中国式过马路”的讨论引发了一场全国性的反思，其核心议题就是中国人的规则意识和规则遵从。规则意识是现代社会每个公民所必备的意识；离开了规则遵从，民主和法治都是一句空话。公务员是政府管理和公共服务的具体体现者，任何一个国家的法治水平归根结底体现在其公务员的规则遵从水平上。因此，想要有效地促进法治政府建设和提升依法行政水平，就必须深入研究公务员的规则遵从逻辑，并以此构建有效的公务员规则遵从保障体系。

海关，作为公务员系统的一个群体，自1998年“廉政风暴”以来，走过了一条艰难的规则加强和道德救治之路。作为国家的“守门员”，海关关员理应成为职业道德楷模，但却屡屡曝光职业伦理失范事件，直接影响了海关在人民心中的形象、威信和地位，甚至影响到我国政府部门在国际社会中的形象。海关职业伦理建设是海关干部队伍建设的重大课题，迫切需要从理论上审视海关职业伦理建设的经验教训和成败机制。

职业伦理的缺损，其实可以看成是规则意识缺失的必然结果。本论文拟从“规则遵从”的角度，通过调查研究，分析海关关员遵从或违反现行职业伦理规范的总体情况、行为类型和影响因素，系统探讨海关关员职业伦理遵从的促进机制。惟愿对海关系统的个案分析，能对一般意义上的公务员职业伦理建设具有借鉴和启示意义。

二、研究目标

拟以规则遵从作为研究焦点和分析视角，调查我国海关关员对职业伦理的遵从情况，分析我国海关关员职业伦理遵从的主要影响因素，构建科学合理的海关职业伦理制度设计框架，为完善我国公务员职业伦理建设提供建议。

具体来说，本论文拟通过问卷调查、统计分析和个案研究等方法，实证性地回答我国海关关员职业伦理建设的三类问题：

一是海关关员对职业伦理的遵行情况如何？我国现行的《公务员法》、《公务

员处分条例》、《国家公务员行为规范》、《海关法》、《海关工作人员处分办法》、《海关落实防止发生利益冲突行为的有关规定》、《海关工作人员廉政纪律若干规定》和《海关工作人员六项禁令》等对海关关员的职业伦理进行了一系列规定。这些规定中,哪些得到了较好的遵行?哪些常常被违背?较之日常性的和操作性细则,重大的、原则性的职业伦理规范是否更有可能被遵守?我国海关关员遵守职业伦理规范的总体情况如何?有何特点?

二是海关关员为什么遵守或违反职业伦理?海关关员职业伦理遵从的行动逻辑主要是规范性的,还是工具性的?哪些因素影响了海关关员职业伦理遵从?具体地说,年龄、性别、学历、岗位、职级、工龄等人口特征是否会显著影响海关关员的职业伦理遵从?海关关员的职业伦理观、职业责任意识等内部变量,对于其遵守职业伦理有何影响?海关关员所在单位领导和同事的职业伦理遵从情况、职务升迁与职业伦理水平间的关系、违反职业伦理被发现的概率以及惩罚力度、廉政宣传和教育等外部变量,是否会显著性地影响其职业伦理遵从行为?

三是促进海关关员职业伦理遵从的有效机制有哪些?

三、研究重点和难点

(一) 研究重点: 1. 探索我国海关关员职业伦理遵从的行动逻辑; 2. 建构海关职业伦理遵从的促进机制。

(二) 研究难点: 如何将一些定性的和主观的概念操作化, 科学合理地设计问卷题项, 测量海关关员职业伦理遵从的水平、类型及其影响因素。

第二节 文献综述

学界对行政人员职业伦理研究形成了一定规模,但缺少对海关关员职业伦理的专门研究。同时,国内外尚无专门从规则遵从角度讨论公务员职业伦理建设的研究成果。然而,相关的成果无论是研究方法还是理论内容都十分丰富,涉及多个学科、多种研究途径,对于本论文研究具有重大的启示和借鉴。本文涉及的研究文献主要包括三个方面:职业伦理、行政伦理和规则遵从相关研究。

一、职业伦理相关研究

在对职业伦理研究进行评述之前,先对“伦理”与“道德”进行释义说明。“伦理”源于希腊文的ethos,意指个人特性(character)、本质(nature)或性情(disposition),指的是人类自主创造的意义价值系统和调节内在生命秩序、

提升品质的原理和规范。“道德”(morality)一词则是从拉丁文moralis而来,意指风俗(custom)、态度(manners)或特性(character)。“道德”一词在中国不仅是指合乎理、利于人地约束人的行为、调整人际关系的行为规范,而且还指个人的思想品质和个人的修养达到的境界。而在西方,常常引申为规则、规范、行为品质、善恶评价等。“道德”和“伦理”这两个概念,由于其同样指向行为的正当性,突出行为准则在人们行为中的重要性,因而“在一定的词源含义上,可以视为同义异词,指的是社会道德现象,所以常常伦理道德不加区分或联用”。¹

然而,David Resnick 在《科学伦理的思索中》一书中,从适用范围对伦理与道德加以区辨,认为道德是一个社会最基本而普遍的标准,这些标准适用于社会上的所有人,不分职业或角色,例如不说谎等;而伦理并不是行为的一般性标准,而是社会中个别的专业、职业、体制机制或群体的标准,例如教师伦理、医生伦理等。也就是说,伦理是某一特定群体规范实践的历程,而道德是个人追求人格完美实现价值的历程。在“当我们谈论个人行为时,可以道德称之;而当我们指涉某一专业的原则时,则通常以伦理称之”。² 具体来说,“职业道德是出于一般社会道德和个人的认知和修养的要求,职业伦理则是出于职业本身性质的要求来处理人与人之间关系的准则,或者说确定职业从业者的行为准则”。³ “如果放在职业的专业化视域中,职业伦理的提法要比职业道德的提法更能关照到与社会要求的一致性。”⁴ 本文基本上沿用这种“职业伦理”的概念界定,在引用其他文献时,为统一使用名词,在不影响原文意思的情况下一概以伦理称之。

对于涉及到职业伦理内容的研究,国外最早可溯源到古希腊时期的柏拉图,其《理想国》一文就将他所理想状态中统治者、护卫者和生产者三大阶级的道德品质要求作了设想,并对相应的智慧、勇敢和节制的道德品质如何培育也进行了一定的思考。19世纪末20世纪初法国著名社会学家涂尔干在《职业伦理与公民道德》一书中对职业伦理做了深刻分析。现代意义上对职业伦理进行的研究始于1929年,美国伦理学家赖特在他发表的《伦理学概述》中,最先提出了西方社会中的各行各业的职业伦理要求。他指出职业伦理的要求,是对所有职业从业者提供明确的具体指导,使其清楚可做和不可做的事。1978年,美国学者米切尔·贝里的《职业伦理学》出版,“一改过去职业道德方面的理论就是论事的传统,运用社会学、政治学和法律学等多学科研究职业伦理问题”⁵,它的出版,标志着现代职业伦理研究规范化和系统化的开始。

¹王荣德主编:《教师职业伦理》,重庆大学出版社,2013年6月,第4页。

²转引自林钟沂:《行政学》,台北三民书局,2001年,第617页。

³夏正林、冯健鹏:《从职业道德到职业伦理》,《华南理工大学学报》第14卷第6期,第64页。

⁴史慧明:《高校辅导员职业伦理研究》,博士学位论文,中国博士学位论文全文数据库,第2页。

⁵何光辉:《职业伦理教育有效模式研究》,中国博士学位论文全文数据库,第9页。

我国现代意义上的职业伦理研究始于上世纪90年代。罗国杰1994年主编了《当代中国职业道德建设》一书,提出了职业道德建设“战略化、法规化、实体化、科学化”⁶的理念;赵修义1997年出版了《职业道德新论》,深刻解释了新时代职业伦理内容理念。

新世纪,学界涌现了大量研究特定行业职业伦理研究的著作。如王荣德主编的《教师职业伦理》,许身健主编的《法律职业伦理》,叶陈刚主编的《商业伦理与会计职业道德》,张松业、杨桂安、龙兴海等编著的《国家公务员道德概论》等。

目前国内对职业伦理的研究主要集中在以下主题:职业伦理的涵义和特点、职业伦理的历史考察、职业伦理的道德原则和道德评价、职业伦理与社会发展、职业伦理建设以及主要职业的伦理阐释和择业伦理。

对于“职业伦理”的界定,本文将各种已有说法梳理为准则说、品质说和综合说。“准则说”将职业伦理理解为:从事各种特殊或专门职业的工作者或“职业人”所应具备的行业道德和他们所应遵循的基本职业伦理规范,是出于职业本身性质的要求来处理人与人之间关系的准则,或者说确定职业从业者的行为准则;“品质说”将职业伦理理解为职业人在从事某项职业活动中、正当履行其职责时应当具备的道德境界和道德品质;“综合说”认为职业伦理不仅包含外在的规范要求,还包括内在的伦理价值观引导,是伦理要求和伦理行为的统一。本文持“综合说”的立场。

二、行政伦理相关研究

行政伦理是职业伦理的一种。西方国家最早提出行政伦理的是英国学者伊顿(Eaton),早在1880年,他便把公务员改革作为一个基本的道德行为。这以后,一些著名的行政学者对行政伦理开始了持续关注,包括斯科特(Scott)、哈蒙(Harmon)、弗里德里克森(Frederickson)等,产生了一些行政伦理的重要著作。如特里·L·库柏(1998)在《行政伦理学:实现行政责任的途径》中,从行政责任、特定职业的角度来分析行政伦理,认为行政人员的德性是确保公共行政内部品德和预防腐败的重要手段。美国是对行政伦理有较多研究的国家,其公共行政学会频繁召开全国性的关于行政伦理的专门学术会议,立足本国政府在行政机构和行政行为方面的特定伦理问题。如Gortner(1991)在针对美国联邦政府现任或已退休之中级主管所做的实证调查研究表明,行政伦理道德认知来源为:哲学文化、专业、个人特征、组织动态、法律和立法议题。国外学者对行政伦理的研

⁶罗国杰:《当代中国职业道德建设》,企业管理出版社,1994年版,第12页。

究不仅注重从理论层面探讨行政伦理的基础问题，也重视个案研究，应用伦理的色彩比较突出。

在国内，学术界对于行政伦理的研究目前主要包括：行政伦理的涵义和定位、行政伦理的原则和规范、行政伦理学的学科性质、行政伦理建设、行政伦理与廉政建设、中外行政伦理比较等，王伟、张康之、江秀平、李春成等学者在行政伦理的研究方面做出了重要的探索，推进了我国行政伦理学基本理论问题的研究。对于行政伦理的界定，概括起来主要有几个方面：

一是关于行政伦理主体，由理解为公务员职业道德（如党秀云），发展到理解为国家公务员和国家行政机关（如王伟、江秀平），再发展到理解为个体伦理和制度伦理（如教军章、罗德刚）。

二是行政伦理学的学科定位，主要分为应用伦理学（如王伟）和行政哲学（如张康之提出公共行政的伦理化救治，李春成提出以亚里士多德德性论传统作为行政伦理学哲学基础，以“德性行政人”⁷为理论出发点）。

三是行政伦理的意义，主要分为目的性视角——行政伦理意义在于推动公正和正义（如罗德刚认为“行政伦理必须以公正与正义为基础价值观”⁸，李春成认为“公共利益”“将指导行政人的道德能力，指导他的正义感与责任感”⁹）和工具性视角——提高行政人员的内在道德素质能控制公共权力，抑制腐败（如郭小聪、聂勇浩将行政伦理视为降低行政官员道德风险的有效途径）。

对行政伦理的界定分析，虽然角度不同，但共同的都是认为符合行政伦理的行为，是行政人员透过自我角色的认知和外部规范的指引，从公正正义原则与负责的态度来执行行政行为，以符合公众利益的积极实践。因此本文认为，行政伦理可以说是一种人文的规范秩序，它不仅是个人（内在的）事，也是制度（外在的）事，不但是做应该和正确的事的判断，更是行政人员对于公益原则、正义信念、责任自律、服务使命等价值在工作中的应用和体现，其最终的价值取向是实现公共利益的最大化。

同时，纵观国内对行政伦理的研究，呈现两个特征，一是偏重于规范伦理学，主要是探讨用什么样的道德原则和道德规范来制约行政人员，较少研究行政伦理的发生机制，也就是现实的行政伦理规范是如何影响行政人员；二是对行政伦理的探讨主要是规范分析，偏重于抽象概念和理论说明，较少从实证出发来揭示行政伦理的相关问题，对具体地区或具体部门中行政人员伦理水平的实际情况缺乏有效的把握。

⁷ 李春成：《行政人的德性与实践》，复旦大学出版社，2003年12月

⁸ 罗德刚：《行政伦理的基础价值观：公正和正义》，《社会科学研究》2002年第3期。

⁹ 李春成：《公共利益的概念建构评析——行政伦理学的视角》，《复旦学报》，2003年第1期。

三、规则遵从相关研究

对于规则遵从的研究涉及不同学科，概述如下：

(一) 道德哲学：规范力的研究

纵观伦理学史，人为什么要遵守道德、要成为一个有道德的人，亦即规范性的来源问题，大致有两类观点：外在规范力——道德规则要求或命令之于道德行为主体是外生的，带有强制性的；内在规范力——道德规定合乎或源自行为者自身的理性和情感。具体来说，又可分为四种观点¹⁰：

1. 唯意志论。托马斯·霍布斯和塞缪尔·普芬多夫等认为：道德法则是那些有权力对我们发布命令的上帝或主权者为我们制定的法则，其规范力来源于立法者的权威。“你必须做正当的事情，因为这是上帝的命令，或者是某个你已经同意要服从他制定的法律的政治主权者的命令。其规范力起源于立法者的意志”。

2. 实在论。普理查德、G. E. 摩尔、大卫·罗斯、托马斯·内格尔等认为：世界上必定存在着具有内在规范力的道德事实或实体，它们对我们的权威是不言自明的，它们的要求是真的。实在论通过论证价值、义务或理由的真实存在，或者更经常地，通过反驳各种类型的怀疑论，来确立伦理的规范力。

3. 情感主义。代表学者有弗朗西斯·哈奇森、大卫·休谟、约翰·密尔等，他们认为，人类的某些自然心理特征产生了道德情感，如果我们在反思中能够认可这些情感对我们的影响，这些影响就具有规范性的权威。那些相信道德奠基于人类本性的哲学家是这种观点的支持者。

4. 自律论。康德、科尔斯戈德等学者认为，道德准则的规范力来自于我们受自己制定的法律所支配的能力，人的道德活动建立在理性反思的基础上。康德提出，规范性源于合法的权威，但并非上帝或者主权者的权威，相反，这种权威是我们自身心灵的不可逃避的权威。

(二) 经济学：规则与选择的研究

经济学对于人们的行为选择和规则遵从大多秉承理性主义假设和个人主义假设，认为人们的规则遵从是基于理性预期效用进行决策的，是否遵循规则取决于规则遵从的成本收益计算。有关规则遵从的理性可分为两种：“个别行动选择的理性”和“行为规则选择的理性”。持理性规则遵从观点的研究者特别强调理性设计和实施的“激励相容”原则，主张双管齐下促进人们的规则遵从：一方面提高不遵从规则的代价，另一方面想方设法降低规则遵从的成本。代表性研究成果有布伦南和布坎南的《规则的理由》（1985/2004）¹¹、范伯格的《经济学中的

¹⁰ [美]科尔斯戈德：《规范性的来源》，上海译文出版社，2010年版，第20页。

¹¹ 布伦南、布坎南：《宪政经济学：规则的理由》，冯克利等译，中国社会科学出版社，2004年版。

规则和选择》(1994/2011)¹²等。

(三) 社会-心理学：遵从行为研究

与理性经济学研究不同，(广义上的)社会心理学强调“场域”、历史文化、群体规范、规则意识、认知特征、情绪与态度等社会规范和认知心理因素，对规则遵从行为的影响。“斯坦福监狱实验”表明，社会系统和情境力量(situational forces)对于人们角色扮演和制度遵从行为有着极大的影响¹³。组织社会学的新制度主义学派研究发现，如果某些组织实施了某种制度，尤其是比较优越的制度时，那些未实施该制度的同类组织会感到某种“合法性”的压力；这种社会性压力是组织实施某项制度和组织制度“趋同”的重要原因¹⁴。此外，卡尼曼和特沃斯基奠基的行为决策学及其衍生的应用性研究(如行为经济学、行为金融学、行为伦理学方面的研究等)，以及进化心理学、行为遗传学等，为规则遵从的行動逻辑诠释及其保障机制研究提供了大量灵感。

(四) 法社会学：法律服从的研究

1. 工具性视角(instrumental perspective)：人们之所以服从法律，是基于实际利益的考虑，是基于理性计算的选择。规则遵从是基于理性预期效用进行决策的，是否遵循规则取决于规则遵从的成本收益计算。

2. 规范性视角(normative perspective)：法律服从的动因源自人们内心的价值取向——人们之所以服从法律，不是因为这样做对自己“有用”，而是因为他们认为这样做是“正确的”、“应该的”。T. R. 泰勒对“人们为什么遵守法律”的实证研究发现，美国人的法律服从主要是规范性的。¹⁵另有研究发现，“中国人的法律服从基本上是规范性的”，但“背后蕴含着明显的工具性动机”；对法律权威的支持基本上是基于结果重于程序的分配正义。¹⁶另有研究发现，当人们觉得规则不公平时更有可能违背规则以求恢复公平。¹⁷

(五) 公共政策学：政策执行的讨论

主要有以下视角或路径：

1. “自上而下”的视角：着重解释政策执行成功或失败的原因。解释的主要变量包括决策过程、政策类型、各执行机构之间的协调、可用的资源、政治认同程度、社会支持等。

¹² 维克多·J·范伯格：《经济学中的规则和选择》，史世伟、钟诚译，陕西人民出版社，2011年版。

¹³ 菲利普·津巴多：《路西法效应：好人是如何变成恶魔的》，陈雅馨译，生活·读书·新知三联书店，2010年版。

¹⁴ 张永红：《组织社会学的新制度主义学派》，上海人民出版社，2007年版。

¹⁵ Tom R. Tyler. *Why People Obey the Law*. New Haven, CT: Yale University Press. 1990

¹⁶ 冯仕政：“法社会学：法律服从与法律正义——关于中国人法律意识的实证研究”，《江海学刊》2003年第2期。

¹⁷ Spicer, M., Becker, L. A., 1980. Fiscal equity and tax evasion: An experimental approach. *National Tax Journal*, 33(2),171-175.

2. “自下而上”的视角：重视政策的试验性、复杂性、不确定性特征，主张以行动和行动网络为中心，研究政策与行为、政策与行动者之间的辩证互动关系。

3. “政策类型”的视角：主要关注政策类型对政策执行的过程、效果的影响。洛伊以“政府强制的可能性”和“政府强制发生作用的途径”两个维度为依据，把公共政策划分为四种类型（分配政策、构成性政策、规制政策、再分配政策），并且认为不同的政策类型构成了不同的权力场域。不少人，如哈格罗夫¹⁸、普利和富兰克林¹⁹、魏姝²⁰等，探讨过洛伊四类政策间的执行差异；马特兰德认为，政策执行主要受政策的模糊性和冲突性情况的影响，由此导致四种不同的执行模型：行政执行、政治执行、实验性执行和象征性执行，并分析了四种类型中影响执行结果的关键变量。²¹

（六）公共管理学：促进机制的探讨

经济合作与发展组织（OECD）提出构建一个完整的行政伦理机制须具有八项基础要素：政治领导的支持及允诺、可行的行为守则、专业的社会化机制、协调伦理机制的机构、支持性的工作环境、一个有效能的法律结构、有效的课责机制、一个积极的公民社会。其在《改善公务伦理行为建议案》中列出十二条管理原则：公务伦理标准应明确订定；行政伦理标准必须以法制方式呈现；所订定的行政伦理指南必须对公务员有效用；公务员面对业务疏失之争议时，应该了解自身之权利和义务；政治上的支持对公务员的伦理行为具有正面的强化作用；行政决策过程应透明公开；订定明确的公私部门互动指导原则；政府管理阶层应率先示范伦理的行为，并予以强化；有关管理的政策订定及作业流程等，都应以强化行政伦理为基本考量；工作环境条件及人力资源管理，都应以强化行政伦理为考量；公务体系中应具备合理的课责机制；对于行政疏失行为，有适当的罚则及处理程序。此外，OECD（2009）在《环境守法保障体系的国别比较研究》提出，守法援助（包括教育、培训、宣传和其他协助监管对象理解并履行义务的活动）对于促进组织和个人遵守环保法规具有极其重要的意义。

奥斯本和哈钦森在思考如何降低“政府的价格”、应对公共财政危机时，特别强调了通过促进自觉遵从，降低执法成本。他们认为，强制执行常常是一种“笨拙的”、成本高昂的工具，应该去“寻求更便宜和更有效的方案”。他们将其发现称为“赢得遵从”战略（主要有九项措施），其核心是如何促进自愿服从。²²更加值得一提的是，近几年来，英美两国政府都门成了“助推工作组”（nudge unit）、

¹⁸ 参阅米切尔·黑尧：《现代国家的政策过程》，中国青年出版社 2004 年版，第 113 页。

¹⁹ R. B. Riply, G. A. Franklin. *Policy Implementation and Bureaucracy*. Chicago: The Dorsey Press, 1986.

²⁰ 魏姝：“政策类型与政策执行：基于多案例比较的实证研究”，《南京社会科学》2012 年第 5 期。

²¹ 转引自理查德·J. 斯蒂尔曼二世：《公共行政学：概念与案例》，中国人民大学出版社 2004 年版。

²² 戴维·奥斯本和彼得·哈钦森：《政府的价格：如何应对公共财政危机》，上海译文出版社，2011 年版，第 201-213 页。

“行为研究工作队”（behavioral insight team）专门探讨如何“助推”人们遵纪守法、认同和支持官方的政策主张。²³我国实务研究者则提出了一套促进公务员职业伦理遵从的综合性框架：教育-制度-激励-考察。如王伟等人提出提高行政伦理认识——陶冶行政伦理情感——锻炼行政伦理意志——确立伦理行政理念——养成伦理习惯的行政伦理教育“五环说”²⁴。

第三节 研究假设

根据文献综述和以往的研究结果，结合研究内容和希望解决的问题，本论文提出以下三个方面的理论预设以待验证：

一、关于海关关员职业伦理遵从的状况

H1.1 大多数海关关员有较强的职业伦理意识、较好地遵守了职业伦理规则；
H1.2 海关关员能较好地遵守原则性和重大的职业伦理准则，但对日常性和操作性细则的遵守不是很好。

二、关于海关关员职业伦理遵从的影响因素

H2.1 海关关员的职业伦理规则遵从基本上是规范性的，但背后蕴含着工具性动机；

H2.2 海关关员的年龄、性别、学历、岗位、职级、工龄与其职业伦理遵从水平无显著相关性；

H2.3 海关关员的职业伦理观、职业责任意识、公共服务动机、社会价值判断以及对职业伦理权威的服从等，显著性地影响其职业伦理遵从行为；

H2.4 海关关员所在单位同事的压力、职业伦理考察程序的合理性和有效性、职务升迁与职业伦理水平间的关系、违反职业伦理被发现的概率以及惩罚力度等，显著性地影响其职业伦理遵从行为；

H2.5 职业伦理价值理想化的程度（与现实的差距）、可行性、考察有效性和制定程序的民主性，显著性地影响其职业道德遵从行为；

H2.6 职业伦理宣传教育对职业伦理遵从行为的影响取决于上述其他因素。

²³ F Andy McSmith, 2010, First Obama, now Cameron embraces 'nudge theory', <http://www.independent.co.uk/news/uk/politics/first-obama-now-cameron-embraces-nudge-theory-2050127.html> THURSDAY 12 AUGUST 2010

²⁴王伟等著：《行政伦理学》，人民出版社，2005年版，第216页。

三、关于海关关员职业伦理遵从的促进机制

H3.1 成本机制：一方面降低遵守职业伦理的遵从成本，目前法规规定过于抽象，应制定更为客观明确的规范和标准，使其更切乎实际、方便落实。整合现有相关规范建立行政伦理法是根本之道。另一方面加大违反职业伦理的成本，对违反职业伦理行为加大惩罚力度；

H3.2 信息机制：建立职业伦理评议考核机制，公开遵从信息，建立执法活动及个人信息公开制度；

H3.3 激励机制：通过政府、社会或市场奖励规则遵从行为。目前海关职业伦理实务的发展尚处于偏重防止性的禁止规定，也即偏重法规制度对关员负面不道德行为的规制，例如贪污渎职等的禁止性规定，而少见对促进性、积极性行政思想和行为的倡导和鼓励。应对遵守职业伦理的行为予以倡导和奖励，同时通过提高社会认可度来树立关员的职业荣誉感；

H3.4 合作机制：与遵从者及其利益相关者建立合作关系，获得他们对伦理规范的支持，如健全职业伦理舆论评价和监督机制，促进民众对职业伦理正面和持续的关注，建立与银行等金融机构、房产部门等不同部门之间的合作机制，建立关员的诚信档案等；

H3.5 教育机制：对话式教育，告知遵从者民众的评价和期望，培育良好的职业伦理遵从氛围；设立职业伦理咨询机构，完善职业伦理教育和伦理决策培训，重点放在规则意识的培养上。通过训练、提倡、辅导齐施，提高职业伦理自主自觉能力。

第四节 研究方法

本文主要采用问卷调查、定量分析等研究方法。具体如下：

一、问卷调查法

问卷调查是本文获得分析数据的主要方法，通过筛选样本，设计调查问卷，收集定量分析研究所需的数据与观点，为研究提供第一手的资料和信息。针对海关关员不同的人口统计特征，拟从黄埔海关抽样调查 1200 名海关关员。样本选取采用匿名调查的方式，消除被调查人的顾虑，提高问卷数据的真实性和可靠性。

二、深度访谈法

为了深入了解海关关员规则遵从的行为逻辑，在调查问卷统计分析外，拟向黄埔海关的专业人员和行政领导咨询他们对于海关职业伦理遵从行为的认识、理解和判断。

三、定量分析法

在问卷调查结束得到所需数据后，围绕职业伦理遵从问题，采用 SPSS 软件，通过描述性统计分析、因子分析、方差分析和回归分析等，分析处理相关信息数据，探讨海关关员职业伦理遵从情况，验证本文的研究假设。

四、定性分析法

基于定量分析的结果，作出对海关关员职业伦理遵从研究的具体结论，并根据研究结论和定量分析中发现的问题，提出相应的管理建议，为海关职业伦理建设提供理论依据和决策参考。

第五节 研究框架

本文共分为四章，具体安排及简要内容如下：

第一章：导论。包括研究背景、文献综述、研究假设、研究方法、研究意义和研究框架等。

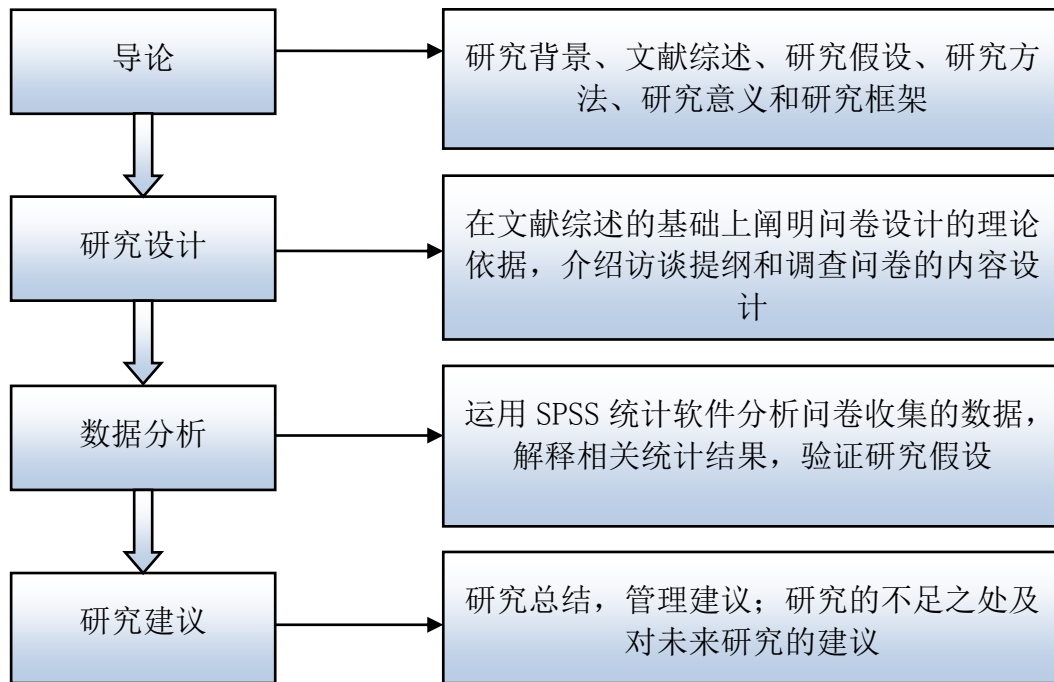
第二章：研究设计。在文献综述的基础上进行理论分析，阐明问卷设计的理论依据，介绍访谈提纲和调查问卷的内容设计。

第三章：数据分析。运用 SPSS 统计软件分析问卷收集的数据，解释相关统计结果，验证研究假设。

第四章：结论和建议。对本研究进行总结，提出相关的管理建议，说明本研究的不足之处，并提出未来研究的建议等。

写作框架如图 1 所示：

图 1 写作框架



第六节 研究意义

海关关员作为国家执法部门的公职人员，肩负的使命和发挥的作用十分重要，由于他们行为的特殊性，关系到国家进出口政策法规的有效执行，关系到执法相对人的切身利益，因此对海关关员的研究具有重要的意义。

一、理论意义

国内外很少有专门从规则遵从的角度研究公务员职业伦理建设的，也较少专门讨论公务员的伦理促进机制，针对海关关员更是完全空白。本研究将通过调查统计，运用定量分析研究海关关员遵从或违反现行职业伦理规定的总体情况、行为类型及其影响因素，从一个新的视角，即“规则遵从”(rule-following)的角度分析海关职业伦理建设的制度设计与管理成效，力图基于海关职业伦理遵从行为的实证研究，提出一个有现实指导力的海关职业伦理促进机制，丰富行政伦理这一学科的研究内涵。

二、实践意义

海关职业伦理是海关干部队伍建设的重要课题，需要审视海关队伍伦理建设的经验与教训、成败机制，客观测量海关关员职业伦理水平，系统探讨海关

员职业伦理遵从的机理，为海关关员指引一个较为明确的行为方向，也为未来通过制度设计促进海关系统的队伍管理实践提供依据和参考。

第二章 研究设计

第一节 访谈设计

一、访谈总体设计

由于本实证研究是一个探索性的研究,问卷调查的设计并无直接的范例可以遵循,因此,除了文献整理所获得资料外,拟先以访谈研究初步了解海关职业伦理遵从行为的总体情况、影响因素和促进机制,一方面可为设计调查问卷提供参考,另一方面可以深化我们对问题的理解。

2014年2月10至3月25日,我们共成功访问六位海关人员。访谈对象中有对调查主题比较熟悉的人员,也有对海关职业伦理有研究的领导专家。具体来讲,他们是黄埔海关监察系统和思想政治工作办公室的专业人员、行政领导以及关员代表,访谈对象一律匿名以编号01、02……06方式处理(见表1)。为了更有收获,我们先将访谈提纲发给受访对象,然后约其面谈。访谈资料整理完毕后,再以电子邮件形式发至受访者本人确认。

表1 访谈对象一览表

编号	性别	任职	访谈时间	备注
01	男	黄埔海关监察室主任	2014.03.06	现任呼和浩特海关纪检组长
02	男	黄埔海关监察室调查科科长	2014.02.24	
03	男	黄埔海关思想政治办公室副处长	2014.03.20	
04	女	隶属新塘海关监察室主任	2014.03.24	
05	男	黄埔海关思想政治办公室准军事化建设科科长	2014.02.19	
06	男	隶属新塘海关办公室主任科员	2014.02.13	

二、访谈内容分析

本研究访谈共设计四道题目、八个小问题,访谈结果摘要整理如表2-6。

问题一:您认为海关职业伦理的内涵是什么?您能列举哪些行为违反了海关职业伦理吗?此两个问题回答状况分别见表2和表3。

表2 访谈内容分析摘要表(一)

编号	海关职业伦理的内涵和要求
----	--------------

01	为国把关，对国家负责，维护国家利益，有战胜走私的强烈愿望、切实行动和不断提高的素质能力技巧；自觉、主动、公平、高效、文明为合法进出口做好服务；廉洁公正，不以权谋私，真正依法行政、按章办事；努力提高能力以胜任工作，工作热情不仅源于职务升迁，还有责任、义务和能够为大众服务的自豪感。总的说，一个关员，想做好工作，能做好工作，并且清正廉洁，这是海关职业伦理的基本要求。
02	文明把守国门、廉洁公正执法、优质高效服务。
03	是在海关工作实践中形成的，以道德形式存在的非制度化约束力量。它的形成基于3个基础：有关的法律法规和文件制度、普遍的道德规范和职业的特点要求。它的约束范围大于制度化的法律规范，违反法律规范，肯定违背职业伦理，违背职业伦理，不一定触犯法律规范。
04	热爱海关事业，为海关工作为荣，以海关工作目标作为自己职业理想，为海关事业贡献自己的力量。
05	海关工作人员所必须具备的工作纪律自我要求，包括：法制精神；一般职业伦理，如敬业精神、进取精神等；专属职业伦理，如准军事化纪律部队自我要求、正确把握把关和服务的平衡点。
06	为国把关，执法为民。

表3 访谈内容分析摘要表（二）

编号	有违海关职业伦理的典型表现
01	不思考把关问题，只思考自己利益、前途，利用海关生存发展却鲜有付出的；出工不出力混日子的；对企业旅客困难见死不救的；办事拖拉能躲就躲的；不学无术无法胜任工作的等等，都不违法，也不一定违纪，但是道德层面应该惭愧。
02	拖拉懒散、违反规定、收受好处、玩忽职守、滥用职权、放纵走私等。
03	违反海关职业伦理的行为，从较轻的层面讲，有上班不认真、开小差、干私事，在海关执法过程中，态度不好、效率不高、故意刁难等等，从严重的层面讲，有滥用职权、玩忽职守、受贿放私、失职渎职等。
04	工作中表现的“慵懒散”的现象；工作中出现的“四风”问题；违反“六项禁令”的行为。
05	违法犯罪的：贪污、受贿、渎职、以权谋私、买官卖官。 慵懒散奢：迟到早退、消极怠工、奢侈浪费、吃拿卡要、工作态度差、办事效率低、工作推诿
06	违纪违法或者工作消极不作为。

由表2、3的结果显示，对海关职业伦理内涵的认识主要集中在廉洁、服务、把关、敬业和规范；对违反职业伦理的行为的认识主要集中在慵懒散奢（作风）、渎职侵权（放任违法）和以权谋私（故意违法）。

问题二：您认为海关关员对职业伦理的遵行情况如何？哪些伦理规范得到了较好的遵行？哪些常常被违背？

此问题回答状况见表4。

表4 访谈内容分析摘要表（三）

编号	海关关员对职业伦理的遵行情况
01	有一部分人执行很好，一部分人需要改进，一部分人需要淘汰。现在服务和廉政强调较多，遵守相对较好；真正想到和做到为国把关、提高能力胜任工作，相对较差。
02	大多数海关关员有较强的海关职业意识和精神，能够遵守海关职业纪律，较好奉行了海关职业伦理，常被违背的主要有玩忽职守、贻误工作、贪污受贿、利用职务谋取私利、滥用职权等情形。
03	目前海关关员对职业伦理的遵从，总体上是好的，少数关员由于思想觉悟、组织管理、个人私利和社会环境的影响，违反职业伦理的情况。受到较好遵从的职业伦理主要是在“大是大非”、界限清晰的问题上，如遵纪守法、廉洁从政等，经常被违背的职业伦理主要集中在界定比较难、违反了也不用处罚的问题上，如消极怠工、工作精力不集中开小差、工作态度冷漠等问题上。还有在职业伦理与一般伦理存在冲突时，如利用工作之便在合法的前提下为亲友提供便利等。
04	总体上大都能得到较好的遵行。
05	较好，优于目前国内公务员的平均水平。廉政方面的规定得到较好的遵行，特别是在法律层面上的规定。但一些处分情况合法但不合理。上交红包的规定也常被违背，有些关员收到执法对象的红包，选择当场退还，这是由于上交红包会导致企业遭受海关的严厉处罚。
06	海关关员遵守职业伦理的情况是动态的，与法制建设进程、国民法律意识、维权意识渐进历程基本同步。经过持之以恒的整肃之后，目前行风政风明显改善，职业伦理水准显著上升。常被违背的归结起来，一是贪腐，二是渎职。

由表4的结果显示，六位受访者均认为海关关员总体上较好的遵守了职业伦理，常被违背的职业伦理规定主要集中在工作效率、作风态度和廉政方面。

问题三：您认为海关关员为什么会遵守或违反职业伦理？是哪些因素影响了关员的职业伦理遵从？此问题回答状况见表5。

表5 访谈内容分析摘要表（四）

编号	海关关员对职业伦理遵从的影响因素
01	影响遵从的主要因素应该是：职业自豪感和吸引力；基本条件和氛围；权衡利弊，考虑遵从有什么好处，违背有什么代价。
02	海关关员遵守或违反职业伦理的因素主要有个人价值观念、综合能力素质、单位环境氛围和监督舆论导向等。结合近年来查处违法违纪案件来看，呈现以下特征：机关少，基层多；多数基层单位相对平均，个别管理不力、正气不彰的单位案件高发；领导干部表率作用发挥不好的，通常会出现合伙性、集体性违纪；自由裁量权越大，违法违纪的概率越高；就案发单位来看，惩处力度大、整改落实认真的整体形势趋好。
03	职业伦理内容笼统，界定不够清晰明确，关员无法判断其行为是否违反职业伦理；关员对遵守或违反职业伦理给个人影响的权衡，当遵守的效益大于违反时，关员更多选择遵守；组织对违反职业伦理的处罚态度不够坚决，措施不够得当；关员的思想认识不到位，对职业伦理未能从

内心上理解与认可；对关员遵从职业伦理的教育引导不够到位，关员不知道如何才能更好地遵从职业伦理；环境的影响，如果关员处于遵从职业伦理的氛围，那么关员会强化自己遵从的意愿。

- 04 海关关员的职业伦理观、职业责任意识、公共服务动机等对海关关员的职业伦理遵从起到主要、直接的影响，而年龄、性别、学历、专业、职级、工龄等则是通过对海关关员个人的思想认识到影响，间接影响到海关关员职业伦理的遵从。
- 05 主要取决于关员的道德观、责任感等内部因素，但内部因素又难以量化。外部因素也影响职业伦理遵从行为，甚至起决定性作用，从众心理是目前影响关员职业伦理遵从的其中一个重要因素。
- 06 主要是制度约束、个人道德观决定的，职业责任意识是制度约束下个人道德观作用下产生的，公共服务动机更多是个人道德观决定的，年龄、性别、学历、专业、职级、工龄等人口特征对职业伦理遵从有影响，但不是直接决定因素。对于年轻关员而言，关员所在单位遵德的氛围、职务升迁对导向、及时发现无德行为并惩处、廉政教育等，会显著影响其职业伦理遵从行为，但对于老关员作用不显著。

由表5的结果显示，六位受访者认为个人职业伦理观念、职业自豪感等内部变量对关员的职业伦理遵从起到主要影响，单位环境氛围和监督舆论导向、惩处力度等外部变量显著影响关员的职业伦理遵从，外部变量对职业伦理的影响力度与关员的年龄相关，职业伦理内容界定是否清晰明确也影响职业伦理遵从。

问题四：您认为哪些措施或制度能促进海关关员的职业伦理遵从？海关职业伦理遵从促进机制设计应遵循哪些原则？

此问题回答状况见表6.

表6 访谈内容分析摘要表（五）

编号	海关职业伦理遵从促进机制设计
01	明确需要遵从的基本的、最重要的道德伦理；宣传、树立正面形象、引导遵从；在考核、选人用人，提拔晋升等方面体现优先原则；违背的人，实际上损害了所有遵从人的形象，应该在舆论、道德层面共同谴责，让违背代价越背越重；在设置指标、检查工作、日常监督中，充分考虑强化职业伦理的需要，融入其中，使工作任务与职业伦理的要求一致。 遵循的原则：长期培养，形成典范，设立底线，违者必究。
02	严厉打击走私，铲除根源，注重治本；强化正面监管，摸清业务隐患和漏洞；规范岗位人员配备，确保能力素质胜任岗位需求；严格落实规章制度，注重制度设计的可操作性和实效性；抓好正面典型引导作用，激发正能量；保持办案高压态势，加大查处力度，严厉惩处违法违规违纪行为；创新教育形式，提高教育针对性；培育崇廉耻贪的廉政文化，营造风清气正的廉政氛围。
03	科学清晰的界定海关职业伦理内容，让关员知道应遵从什么；加强对关员的职业伦理教育，使关员提高对遵从职业伦理的理解认识和认同；建立对职业伦理遵守情况的评价体系，使关员的

行为能够得到及时准确的评价；对遵从或违反职业伦理明确相应的奖惩措施，使遵从职业伦理的关员获得更多的荣誉和褒奖，使违反的人受到相应的惩戒；在物质方面，提高关员的福利待遇，在精神方面，大力加强海关正面宣传，从而增强关员的职业荣誉感和自豪感，增强其遵守海关职业伦理的自觉性。

- 04 加强关员的思想道德教育，如开展廉政警示教育、职业理想教育等；
加强关员在面对利益诱惑下的应对能力，如现在开展的《海关关员遇到廉政问题怎么办？》的教育学习；大力创造公平、公正，能充分发挥组织每个成员积极性的内部组织管理环境。原则：创新性、实效性、能动性。
- 05 奖励和惩罚制度、宣传教育制度、职务升迁、评优评先等与职业伦理遵从挂钩的措施等。遵循：合理性原则，即制度的设计应该符合大众的心理期望；奖优惩劣原则，重要的是对不遵从职业伦理的行为要有一定的惩罚；塑造职业归属感；发展海关文化。
- 06 明确责任的制度、奖惩的制度、提高职业待遇、社会认可等可树立职业荣誉感的制度，促进团队和谐的文化制度等等都可提高海关关员的职业伦理遵从度。海关职业伦理养成设计应遵循以人为本、以制度约束为底线，以品德修养为依托的原则。
-

由表 6 的结果显示，受访者认为能有效促进职业伦理遵从的主要措施有：严格落实规章制度，注重制度的可操作性和实效性，使工作任务与职业伦理的要求一致；加强职业伦理教育，抓好正面典型引导作用；严厉惩处违法违规违纪行为；提高职业待遇和社会认可。海关职业伦理遵从促进机制设计应遵循合理、创新、实效、能动，奖优惩劣，以人为本、以制度约束为底线、以品德修养为依托，长期培养、形成典范、设立底线、违者必究等原则。

第二节 问卷设计

一、调查问卷总体设计

本问卷以检验研究预设为导向，基于相关文献的研究成果，参考泰勒的理论框架和调查问卷，结合中国海关的实际情况进行修改，经过专家咨询和前测最后确定。

海关关员职业伦理遵从状况调查指标体系的第一层由三个维度构成：海关关员职业伦理遵从水平、影响关员职业伦理遵从的因素和职业伦理遵从促进因素。

在第二层上，海关关员职业伦理遵从水平由两个子维度构成：遵从总体情况和具体遵从情况；影响关员职业伦理遵从的因素由人口学特征、内在价值取向、社会环境和规则属性四个子维度组成，每个子维度各包含若干项目；职业伦理遵从促进因素由成本、信息、奖励、合作、教育五个子维度 11 个项目组成。

二、海关关员职业伦理遵从水平问卷设计

（一）海关职业伦理的涵义

海关职业，是指海关工作人员依照海关法和其他有关法律、行政法规，承担进出口货物的运输工具、货物、行李物品、邮递物品和其他物品，征收关税和其他税、费，查缉走私，并编制海关统计和办理其他海关业务的职责，是一种专业性、政策性非常强的职业，“国门卫士”、“依法行政”、“手中掌权、权中有钱”是海关主要的职业特点²⁵。2004年12月28日吴仪副总理在视察海关总署的讲话中指出：“海关职业的特点决定了海关队伍始终处在打击走私和反腐败的高压线上，执法风险和廉政风险比其他行业要大。”由此可见，由于海关关员拥有范围很宽的自由裁量权和刑事执法权，每时每刻都面临来自不法商人的诱惑拉拢，执法活动一旦出现问题，对内对外都会产生很大的影响，因而海关职业是一项权利比较大、风险比较高、影响比较广、廉政要求严的特殊职业，而海关关员所处的是反走私、反分裂、反渗透、反恐怖的第一线，这就决定了“海关队伍必须是一支要求更加严格、管理更加规范、纪律更加严明的公务员队伍”²⁶。同时，由于海关工作涉及到行政管理、经济管理、执法事务、涉外事务等，海关职业的特殊性决定了海关具有独特、鲜明的职业伦理特征，那就是“强烈的政治性”、“重大的责任性”、“严肃的权威性”、“本质的服务型”和“明显的示范性”²⁷。

鉴于本文试图探究海关关员职业伦理遵从的影响因素，故采用“综合说”²⁸，将海关职业伦理定义为：海关职业伦理，是海关关员在进出境监督管理活动中履行职责时所应遵守的具有海关职业特点的行为规范，以及与之相适应的道德观念、情操和品质。

具体来说，海关职业伦理包含以下几个层次的含义：第一，海关职业伦理是衡量关员职业道德水平的基本尺度，是关员的行动指南，反映了国家和社会对海关职业的基本要求；第二，海关职业伦理是在长期的海关工作实践中形成的海关理念和精神风貌，海关文化的灵魂和精髓；第三，它是树立海关队伍良好形象的“窗口”，也是维护进出口秩序公平公正的基本保障。海关职业伦理建设有助于海关诸多问题的解决，是解决腐败的治本之策，也是解决勤政、行风、行政效

²⁵杨延林主编：《海关职业素质教育读本》，中国海关出版社，2007年版，第71页。

²⁶2003年海关实行关衔制度，成为我国第三支实行衔级管理的队伍。海关总署党组认为，实行关衔制度决定了海关队伍必须是一支要求更加严格、管理更加规范、纪律更加严明的公务员队伍。

²⁷杨延林主编：《海关职业素质教育读本》，中国海关出版社，2007年版，第72页。

²⁸本文文献综述，职业伦理的相关研究，第7页。

率等诸多问题的重要手段。

考察海关关员的职业伦理，有必要先对其进行概念划分。从道德冲突的角度来说，海关职业伦理可分为非冲突的职业伦理和冲突的职业伦理。前者是指关员伦理责任中很清楚的那部分，应该如何和不应该如何是十分明确的，比如不腐败；后者是指具体特殊行为选择背后存在伦理矛盾和冲突，发生冲突的选择都有伦理依据，都存在伦理合理性，也就是我们平常说的伦理困境、伦理冲突，如出于专业的道德责任与对上级的服从发生的冲突。从伦理存在的境况来说，海关职业伦理可分为义务性职业伦理和理想性职业伦理。前者是指海关关员出于公众对海关的普遍性基本要求而必须尽到的责任，是任何情况下都必须承担的伦理责任；后者是对义务性伦理责任的自觉领悟，是对一般现实的超越性而言的，高于行政职责规定的，如鞠躬尽瘁、为国献身。先进人物高尚的行为往往出自理想性职业伦理。

本文所探讨的海关关员职业伦理，从基本的角度，立足于非冲突的职业伦理；从普遍的角度，立足于义务性职业伦理。

由于海关工作涉及到行政管理、经济管理、司法事务和涉外事务，因而海关职业伦理理所当然应该是行政伦理、经济管理人员伦理、司法伦理和涉外工作人员伦理的综合。海关职业伦理的渊源，除了针对上述公共行政人员的普遍伦理立法²⁹，主要来自于上升为法律和规章制度的针对海关关员的道德规范要求。

2013年版《海关法》第七十二条提出了海关关员的法律行为规范：“秉公执法，廉洁自律，忠于职守，文明服务。”1987年全国海关关长会议提出了把努力提高全体海关工作人员的职业道德水准，作为海关社会主义精神文明建设的突破口，并且把海关职业道德准则概括为“公正廉洁、文明把关”8个字。海关系统创建文明窗口活动的《工作规范》提出“爱岗敬业，公正执法，高效服务，文明廉洁”的16字要求。2008年出版的《海关职业素质教育读本》将海关职业道德规范概括为“忠诚敬业、公正把关、文明服务、遵纪守廉、和谐奉献”20个字。

综合这几个提法的共同之处，本文把海关职业伦理提炼成四个关键词（价值）：敬业、服务、公正和廉洁。

“敬业”是海关关员应有的职业态度，要有强烈的责任感，忠于国家、人民和海关事业，不辱使命，为国把关，促进经济发展；要恪尽职守，勤勉尽责，立足本职岗位，刻苦钻研业务技能；要严格服从规范管理，强化纪律，严肃关容关貌，认真执行海关各项管理制度和操作规程。

“公正”是海关关员应有的职业使命，体现了海关国门忠诚卫士的职责要求。公道正直、秉公执法，是海关关员执法的基本原则。要求海关关员在行使国

²⁹ 如中国第一部公共行政领域的伦理立法《中国共产党党内监督条例》。

家赋予的“征、验、放、免、罚、没、扣、退”等职权时，要以维护国家利益和人民利益、维护正常的对外经济贸易秩序为衡量职业行为的根本尺度；要做到公平正义，尊重事实，依法办事；要严明法纪，不徇私情，不畏权势，对管理相对人一视同仁，既不能滥施处罚，也不能照顾关系。

“服务”是海关关员应有的职业责任，显示了海关行政机关“执法为民”的本质要求，是海关伦理精神的灵魂。《中共中央关于加强社会主义精神文明建设若干重要问题的决议》指出，“为人民服务是社会主义道德的集中表现”。公务员道德是职业道德的重要表现形式之一，其价值目标虽然具有多样性和综合性的特点，但核心仍然是为人民服务。海关工作要“服务经济，促进发展”，必须在严格监督中做好服务，寓服务于严密的监督之中，这就为海关的执法活动打上了热情的服务烙印。海关关员在执法活动中，要文明礼貌，仪表整洁，态度和蔼；要实施关务公开，营造规范和谐的服务环境；要有文明的工作方式，讲究效率，办事认真，反对拖拉马虎、推诿扯皮的现象，维护管理相对人的合法权益，增强海关公信力。

“廉洁”是海关关员应有的职业纪律，也是海关关员必须具备的职业伦理品质。其核心是掌权为公，用权为民，不以职权谋私利。这要求海关关员在工作中不贪污受贿，不损公肥私，自觉抵制物质、金钱的诱惑；要做到廉洁自律，严格遵守六项禁令及各项海关廉政规定，接受社会监督。

（二）海关职业伦理的概念操作化

根据对海关职业伦理内涵的分析，结合海关职业活动实践和前述访谈研究结果，进一步将四种价值“操作化”为四种具体行为。详见表 7：

表 7 海关职业伦理遵从情况问卷题项推导表

海关职业伦理内涵	遵从		违反	
	问卷题项	违反海关职业伦理具体行为	（违反违反海关职业伦理具体行为）来源	问卷题项
敬业	上班时间把全部精力投入工作	工作中表现的“慵懒散”的现象	本研究深度访谈表 3	上班时间办理私事
公正	对辖区内企业一视同仁	工作中以权谋私	本研究深度访谈表 3	给予在辖区内办企业的亲戚朋友照顾
服务	在执法中对工作对象态度热情	工作中出现的“四风”问题	本研究深度访谈表 3	对待工作对象服务态度差
廉洁	不接受企业馈赠	违反“六项禁令”的行为	本研究深度访谈表 3	接受企业馈赠

三、海关关员职业伦理遵从影响因素问卷设计

(一) 职业伦理遵从的理论基础

由导论文献综述中的国内外对职业伦理遵从的研究现状评述可以看出,对于职业伦理遵从的相关研究成果涉及多个学科、多种研究途径。根据本研究的内容和目的,本文主要采用道德哲学和法社会学的观点,将其作为研究海关关员职业伦理遵从的理论基础。

一般来说,道德的规范性有两种:外在规范性(道德要求或命令是由道德行为者之外的主体提出来的,如超人的神,或握有权力的统治者或组织)和内在规范性(道德要求或命令是由道德行为者自身提出来的,是出自行为者自身的理性或情感)。在伦理学中,“主张前一种规范性的学说,被称之为外在主义”,如基督教伦理学;“主张后一种规范性的学说被称为内在主义”,如康德义务论。在《规范性的来源》一书中,科尔斯戈德认为道德的规范性来自“行为者自身的反思性认同,或者说来自行为者自身的同一性”。她批评外在主义者往往把行为的动机(为什么要去行动)与行为规范的来源(行动原则或规范本身的来源)混淆在一起。科尔斯戈德追随康德,把规范性的来源“归结于人的理性,归结于理性的反思活动,归结于人们对自身同一性的认同”;概言之,道德活动是建立在理性反思的基础之上的。这种来自理性自身的规范性表现为人的自身同一性。“人总是要保持自身的同一性的,如果他不想成为他人的话。因此,人总是应当去做合乎他自己身份的事情”³⁰。

与科尔斯戈德的理论相呼应的,是泰勒的实证研究。1984年,以他为首的课题组在美国芝加哥市进行了一次电话调查,前后两轮共抽取2379个样本,希望用确切的数据来回答“人们为什么服从法律”这个问题。研究以日常生活中最普遍、能反映法律范围的六种行为,如违章停车、噪音扰邻等,来考察人们对于法律的遵从程度;运用相关和回归分析,来解释人们遵从法律的主要原因。1990年,泰勒将调查分析写成 *Why people obey the law* 一书。

在综合前人理论研究成果的基础上,泰勒提出了关于遵从的理论分析框架。在这个理论框架中,泰勒把那些基于外在压力的遵从,都视为工具性的。这些外在压力,泰勒认为主要包括两种:一种是“受惩罚的风险”,一种是“同事的压力”。而把那些基于内在价值取向的遵从,视为规范性的。这些内在的价值取向,包括两个方面:一方面是“个人的道德观”,即个人关于某种行为和事实的是非判断;另一个方面是“合法性观念”,即个人对于法律和法律权威的认同、拥护

³⁰ [美]科尔斯戈德:《规范性的来源》,上海译文出版社2010年版,译序第4页。

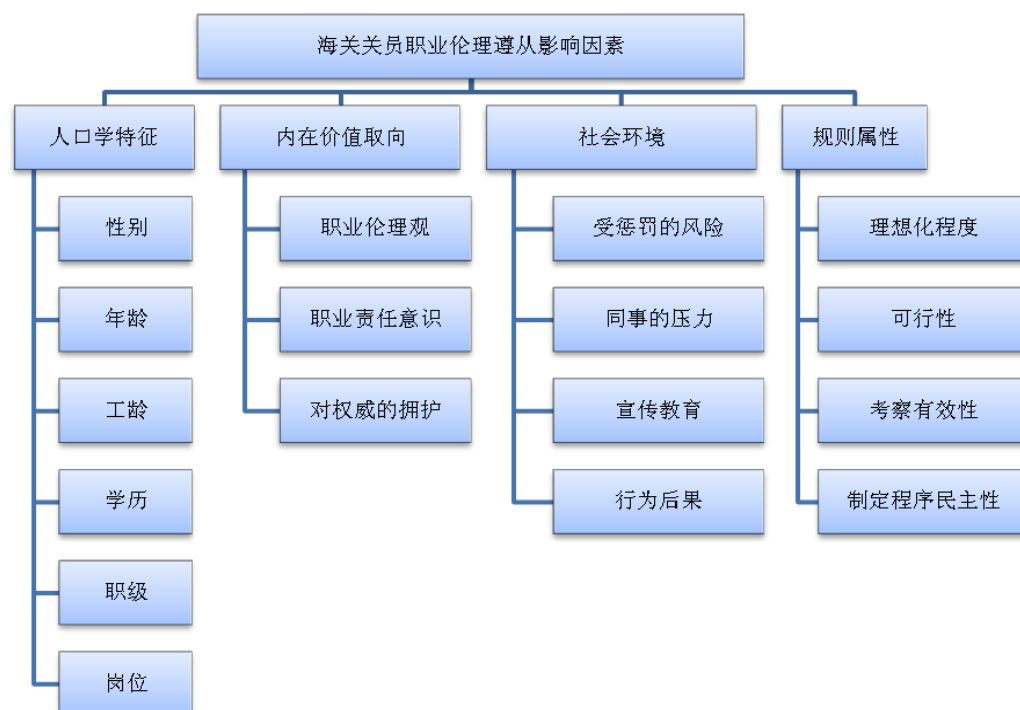
和责任感。“合法性观念”又进一步分为两个方面：一是“意识到的责任”，即个人主观上对法律的责任感，即是否把守法视为自己应尽的义务；二是“对法律权威的拥护”，即人们对有关司法机构的尊重、爱戴或忠诚。³¹泰勒的实证研究发现，美国人对法律的遵从主要是规范性的。对法律的遵守与对法律合法性的认同紧密相关，而以违法后受惩罚的可能性关系不大。

（二）海关关员职业伦理遵从影响因素的概念操作化

本问卷假设人口学特征、内部伦理价值观念、社会环境和职业伦理规则属性是海关职业伦理遵从的主要影响变量，统计推导前者对后者在程度和类型上的影响。

在影响关员职业伦理遵从的因素的四个子维度中，人口学特征包括性别、年龄、工作年限、学历、职级和从事岗位；内在价值取向包括职业伦理观、职业责任意识和对权威的拥护；社会环境包括为受惩罚的风险、同事的压力、宣传教育和行为后果；职业伦理规则属性包括职业伦理价值理想化的程度、可行性、职业伦理考察的有效性和职业伦理规则制定程序的民主性。图示如下：

图2 海关关员职业伦理遵从影响因素概念操作化



³¹ 冯仕政：《法社会学：法律服从与法律正义——关于中国人法律意识的实证研究》，《江海学刊》，2003年4月，第99页。

（三）海关关员职业伦理遵从影响因素题项设计

为了观测关员职业伦理失范的归因倾向，这部分除了由影响关员职业伦理遵从因素的四个子维度推出主要组成的题项（见表8）外，增加了一道多选题“您认为关员职业伦理失范主要原因在于”来了解关员对伦理失范的自我辩护，列举的原因包括：风气不好，随波逐流；待遇较低，心理失衡；认知不足，是非不分；监督乏力，心存侥幸；意志力差，难抵诱惑等五项。

表8 关员职业伦理遵从影响因素题项设计表

维度	子维度	具体题项
内 部 价 值 取 向	职业伦理观	认为做下列事情（上班时间办理私事；给予在辖区内办企业的亲戚朋友照顾；对待工作对象服务态度差；接受企业馈赠）（下同）所犯错误的严重程度如何？
	职业责任意识	是否认同：1. 即使我个人主观不认同海关职业伦理的某些要求，我也有义务遵守；2. 如果我的做法符合海关职业伦理，我会感到自豪和崇高；3. 如果我的言行违反了海关职业伦理，我会产生强烈的负罪和谴责感，觉得很难保持自尊；一个不遵守职业伦理的人会对社会公众带来危害
	对权威的拥护	是否认同：1. 监察及政工部门在促进关员遵守职业伦理方面做了非常多有益的工作；2. 我应该支持监察及政工部门的工作；3. 监察部门对违纪问题的处理基本上是公正的
社 会 环 境	受惩罚的风险	认为下列事情被发现并受到有关部门惩罚的可能性有多大？
	同事的压力	您的同事会在多大程度上公开反对您做这些事情？
	宣传教育	是否认同：1. 在廉政教育警示教育月中，我会比平时更注意自己的言行；2. 先进典型能够激发正能量，对我起到引导作用；3. 违纪案例解读能起到一定的警示作用；4. 对话（讨论）式的宣传教育比起教条式的宣传教育更能让人接受
规 则 属 性	行为后果	是否认同：1. 如果很好遵守职业伦理的行为能得到奖励，我会更加积极的履行职责；2. 如果违反职业伦理规则的行为会对职务升迁带来严重的影响，那么我不仅会遵守原则性和重大的职业伦理准则，也会认真遵守日常性的和操作性的细则
	理想化程度	是否认同：“为人民服务”的要求过于抽象，让我不知从何做起
	可行性	是否认同：“六项禁令”等规定缺乏如何具体落实的细节，如果操作性更强些，将能帮助我更加清晰明确的遵守职业伦理
	考察有效性	是否认同：如果有严谨的考察程序来验证一个人是否很好的遵守了职业伦理规范，我会更严格的去遵守
人口学 特征	民主化程度	是否认同：如果一项规定是通过大家讨论通过而形成的，我会更加乐意去执行
	（略）	（略）

四、海关关员职业伦理遵从促进机制问卷设计

为了了解对象人群对于海关关员职业伦理遵从促进机制的观点和态度，使论文的政策建议更有针对性和代表性，我们在问卷中设计了一道多选题“您认为采取哪些措施能促进关员更好的遵守职业伦理”来了解关员对职业伦理促进的建议，力求研究所得出的解决措施和建议也能建立在实证的基础上，符合大多数关员的实际和需求。这部分的题项设计见表9：

表9 海关职业伦理促进题项设计表

促进机制	具体题项
成本机制	制定明确具体的职业伦理规范（降低遵守成本）
	设立职业伦理咨询机构，帮助关员在伦理困境中做出选择（降低遵守成本）
	对违反职业伦理行为加大惩罚力度（增加违反成本）
信息机制	建立执法活动及个人信息公开制度
	建立职业伦理评议考核机制
激励机制	通过提高社会认可度来树立职业荣誉感
	对遵守职业伦理的行为予以倡导和奖励
合作机制	健全职业伦理舆论评价和监督机制
	建立与银行等金融机构、房产部门等不同部门之间的合作机制，建立关员的诚信档案
教育机制	培育良好的职业伦理遵从氛围
	完善职业伦理教育和伦理决策培训，提高职业伦理自主自觉能力

第三节 调查问卷的构成

本研究的调查问卷分为四个部分：

一、**导语**。主要为调查目的，调查说明和保密承诺等内容。

二、**职业伦理遵从水平题项**。这部分是了解海关关员职业伦理遵从的状况，包括总体情况和具体情况两个维度，总体情况为一个项目，具体情况共4个项目，每个项目均采用李克特五点计分法。

三、**职业伦理遵从影响因素题项**。主体题项包括四个维度共24个项目，分别了解“受惩罚的风险”、“同事的压力”、“职业伦理观”、“职业责任意识”、“对权威的拥护”、“宣传教育”、“行为后果”和“伦理规则理想化程度”、“伦理规则可行性”“伦理规则考察有效性”和“伦理规则制定程序民主性”对职业伦理遵从行为的影响，每个项目均采用李克特五点计分法。另外，一个多选题目了解关员对伦理失范的自我辩护。

四、职业伦理遵从促进措施题项。共 11 个项目（可多选）和一个开放式题项。

五、个人基本资料。这部分内容包括被调查者的性别、年龄、工作年限、学历、职级、从事岗位等内容，籍以此了解不同背景的受访者对问题的回答是否有差异，以及差异性如何。

第三章 数据分析及研究验证

本章根据调查问卷所收集的数据，运用 SPSS17.0 统计分析软件，对数据进行分析，主要统计分析方法有描述性统计分析、信度检验、因子分析、效度检验、回归分析和单因素方差分析。

第一节 被试的结构分析

一、研究个案特点

黄埔海关是广东省内 7 个直属海关之一，关区范围包括广州市东部区域（黄埔区、增城市、天河区和萝岗区一部分）及东莞市，面积约 4400 平方公里。目前，下设副厅（局）级机构 1 个（缉私局）、11 个正处级隶属海关（办事处）。选取黄埔海关为个案进行研究，是因为其存在 4 个显著特点：一是历史源远流长，在全国海关有一定影响力。黄埔海关成立于 1980 年，但其前身为 17 世纪末清政府设置的黄埔挂号口，而在此地设立机构行使主权国家口岸职能的历史，甚至可追溯到隋唐时期。二是关区业务总量较大，监督监控难度较大。关区内运营的码头、车场等监管场所 58 家，注册企业 19866 家，监管密度之大为国内海关罕见进出口，货物总值、报关单量等业务指标均跃居全国海关前列，关员工作任务非常繁重，管理难度大。三是业务门类齐全，业务改革不断。关区开办了除国际邮包、国际航班监管以外的所有海关业务，并形成了鲜明的区域特色，即广州片区以依托港口贸易的一般贸易为主，东莞片区则以加工贸易为主，关区加贸企业近 12000 家，约占全国 1/5。近年来，黄埔海关进行了加工贸易流程再造和转型升级、智能化通关、分类通关等多项业务改革，其中有的改革走在全国海关前列。改革既是促进发展的动力、铲除腐败的利器，但同时也不可避免地会带来新的风险，诱发、转移或放大原有风险，致使执法、管理和廉政工作难度增大。四是外向度较高，执法环境复杂。关区外贸依存度高，东莞市外贸依存度达 182%，开发区外贸依存度为 120%，外向经济较为活跃。但辖区内企业规范经营的意识有待加强，整体守法率较低。黄埔海关辖区中小型企业较多，企业守法状况连续多年位居全国末位，走私违规现象比较突出，外部环境非常复杂；而从内部看，管理制度和监督监控措施还不够完善，管理不到位现象较为突出，执法、廉政、管理三大风险交织，防控风险难度很大。以黄埔海关为例进行调查分析，具有代表

性和说服力，对系统探讨海关关员遵从或违反现行职业伦理规定的总体情况、行为类型和影响因素具有一定的研究意义。

目前，黄埔海关有干部职工 3572 人，其中干部 3463 人，占编工人 109 人。不占编制的署管交流干部 7 名，在编干部具体分布情况如下：

（一）海关现有干部 2754 人，缉私局现有干部 709 人。

（二）干部年龄情况：平均年龄 37.8 岁。25 岁以下 161 人，占 4.6%；26-30 岁 483 人，占 13.9%；31-35 岁 869 人，占 25.1%；36-40 岁 652 人，占 18.8%；41-45 岁 654 人，占 18.9%；46-50 岁 473 人，占 13.7%；51-55 岁 111 人，占 3.2%；56 岁以上 60 人，占 1.8%。

（三）干部队伍学历情况：大专以上学历干部占全关干部的 97.7%，其中研究生学历 293 人，本科学历 2588 人，大专学历 501 人，中专及以下 81 人。

二、样本总体情况分析

本研究借助海关内部政务办公网，在科室规范化管理平台设计了调查问卷程序，同时制作了《海关关员职业伦理遵从调查问卷》的网页版。运用研究者在黄埔海关学会³²担任特约撰稿人和分会负责人的优势，以学会名义向全关发出理论研究课题问卷调查的需求，得到了全关近三分之一关员的回应。运用内部网络进行问卷调查的优点如下：一是扩大调查的覆盖面，全关关员均能收到问卷；二是运用无记名网络方式作答，有利于被调查者最大程度的消除顾虑并促使其较有可能做出真实的回答；三是网络对有漏答题的问卷提交有自动提示的功能，降低了无效问卷的出现率；四是节省纸张，同时结果自动统计生成 EXCLE 表格实现数据库直接传输到 SPSS 表格，达到了环保高效的目的。从 5 月 22 日到 5 月 28 日一周的时间里，通过网络问卷的方式，共收到有效答卷 1166 份。样本的总体情况如下表 10：

表 10 样本总体情况

个体特征		样本数	百分比	累积百分比
性别	男	685	58.7	58.7
	女	483	41.3	100.0
年龄	25 岁及以下	50	4.3	4.3
	26 岁至 35 岁	511	43.7	48.0
	36 岁至 45 岁	436	37.4	85.4
	46 岁及以上	169	14.6	100.0

³² 海关学会是研究海关理论与实践问题的学术性群众团体，其主要任务是组织和开展海关学术理论研究和交流活动。

工作年限	1-3 年	109	9.3	9.3
	4-9 年	248	21.3	30.5
	10-15 年	398	34.1	64.7
	16 年及以上	411	35.3	100.0
学历	大专及以下	148	12.7	12.7
	本科	884	75.8	88.5
	硕士	134	11.5	100.0
	博士	0	0	100.0
职级	科级非领导干部	881	75.6	75.6
	科级领导干部	273	23.3	99.0
	处级及以上领导干部	10	0.9	99.8
	处级以上非领导干部	2	0.2	100.0
从事岗位	总关机关职能岗位	212	18.2	18.2
	总关业务职能岗位	68	5.8	24.0
	基层海关业务岗位	277	23.8	47.9
	基层海关非业务岗位	609	52.1	100.0
合计		1166	100	100

从上表对被试的结构分析可以看出：

一、被试中，男性为 685 人，女性为 483 人，男女比例约为 7：5，基本与黄埔海关总体的男女比例一致。

二、被试中，45 岁以下占总体的 85.4%。这表明中青年关员是黄埔海关主体。

三、被试中，工作年限为 15 年及以下的占 64.7%，16 年及以上的占 35.3%。这表明近三分之二的关员都是 1999 年以后进入海关工作的，而黄埔海关自该年起主要通过中央国家机关公务员考试招录新干部。

四、被试中，学历以本科为主，占 75.8%，硕士占 11.5%，样本中没有博士。这表明黄埔海关干部队伍整体教育程度较高。随着近年来黄埔海关对在职教育的重视，硕士学历在稳步增长。

五、被试中，职级以科级非领导干部为主，占 75.6%，职级越高比例越小，这和公务员系统职级呈金字塔形结构的实际相符。由于总署严格控制处级以上非职数量，这部分在黄埔海关所占比例较少。

六、被试中，从事岗位以基层关员为主，占 75.9%。基层关员中，又以业务岗位关员为主，占 52.1%。这说明海关在人力资源的配置上，以基层业务岗位为主，这与海关总署人力资源配备向基层一线倾斜的政策要求相符。

第二节 信度与效度

一、问卷的信度

调查问卷的信度是指问卷调查结果的稳定性和一致性,对信度的估计通常有再测信度、折半信度、克朗巴哈 α 系数、复本信度和评分者信度五种。本文采用克朗巴哈 α 系数来检验本研究的职业伦理遵从影响因素和职业伦理遵从促进措施。在薛薇编著的《SPSS 统计分析方法及应用》中给出的信度系数要求是:如果 α 系数大于 0.9,则认为量表的内在信度很高;如果 α 系数在 0.8 至 0.9 之间,则认为内在信度比较好;如果在 0.7 至 0.8 之间,则认为量表存在一定的问题,但仍有一定的参考价值;如果 α 系数在 0.7 以下,则量表设计存在很大问题,应该考虑重新设计。³³检验结果如下表所示:

表 11 问卷的信度系数

问卷项目	克朗巴哈 α 系数	项数
职业伦理遵从影响因素	0.899	33
职业伦理遵从促进措施	0.848	11

由结果可知:职业伦理遵从影响因素和职业伦理遵从促进措施的 α 系数分别为 0.899 和 0.848,说明信度比较好。

二、问卷的效度

效度是指问卷的有效性,也就是问卷在多大程度上测出了研究者想要测量的东西,所测的结果能否正确、有效地说明所要研究的现象。本问卷的效度较高,主要体现在三个方面:(一)本研究所设计的问卷运用道德哲学和法社会学关于规则遵从的理论来调查海关关员的职业伦理工作满意度,公共伦理学界和海关部门的专家和学者认为,本问卷设计较为合理、操作化程度高;(二)问卷采用匿名的方式进行调查,从调查结果来看,收集到的信息与文献分析和深度访谈所得到的总体情况基本吻合;(三)用因子分析法得到的因子与问卷设计的维度基本相对应(见表12)。

表 12 职业伦理遵从影响因素因子分析情况表

项目	因子
----	----

³³ 薛薇:《SPSS 统计分析方法及应用》,电子工业出版社,2005年,第366页。

		1	2	3	4	5	6	7	8
在职业生涯中是否坚持一直做到	上班时间把全部精力投入工作	.202	.302	.073	.286	.601	-.069	.054	-.061
	对辖区内企业一视同仁	.170	.059	.076	.087	.855	-.039	.011	.090
	在执法中对工作对象态度热情	.169	.150	.049	.267	.765	-.043	.020	.031
	不接受企业馈赠	-.025	.046	.024	.027	.717	-.014	.079	.237
下列事情被发现并受到有关部门惩罚的可能性	上班时间把全部精力投入工作	.075	.161	.851	.108	.032	.066	.014	.082
	对辖区内企业一视同仁	.037	.060	.954	.051	.058	.027	.039	.066
	在执法中对工作对象态度热情	.081	.110	.943	.027	.070	.041	.020	.071
	不接受企业馈赠	.034	.002	.943	-.024	.039	.022	.007	.074
同事会在多大程度上公开反对	上班时间把全部精力投入工作	.236	.786	.102	.241	.127	.017	.019	.128
	对辖区内企业一视同仁	.193	.865	.112	.151	.117	-.018	.095	.176
	在执法中对工作对象态度热情	.245	.838	.065	.192	.124	.009	.059	.195
	不接受企业馈赠	.165	.824	.093	.025	.097	-.047	.122	.208
认为做下列事情所犯错误的严重程度	上班时间把全部精力投入工作	.246	.336	.101	.394	.158	.030	-.015	.463
	对辖区内企业一视同仁	.180	.304	.131	.282	.123	-.054	.049	.718
	在执法中对工作对象态度热情	.280	.314	.086	.364	.161	.005	.024	.594
	不接受企业馈赠	.103	.182	.124	.089	.106	-.015	.100	.824
是否同意关于遵守职业伦理的说法	即使我个人主观不认同海关职业伦理的某些要求，我也有义务遵守	.162	.054	.014	.681	.201	.064	.117	.137
	如果我的做法符合海关职业伦理，我会感到自豪和崇高	.243	.201	.071	.761	.138	.012	.135	.096
	如果我的言行违反了海关职业伦理，我会产生强烈的负罪和谴责感，觉得很难保持自尊	.262	.195	.073	.813	.165	-.011	.114	.156
	一个不遵守职业伦理的人会对社会公众带来危害	.183	.114	.003	.822	.059	.011	.108	.163
是否同意关于监察及政工部门的陈述	监察及政工部门在促进关员遵守职业伦理方面做了非常多有益的工作	.839	.216	.065	.147	.062	-.033	-.017	.089
	我应该支持监察及政工部门的工作	.772	.111	.051	.194	.095	-.038	.037	.167
	监察部门对违纪问题的处理基本上是公正的	.780	.218	.030	.068	.118	.014	-.070	.141
是否同意下列关于宣传教育的陈述	在廉政教育警示教育月中，我会比平时更注意自己的言行	.532	.115	.051	.239	.074	.102	.417	.085
	先进典型能够激发正能量，对我起到引导作用	.645	.191	.085	.310	.117	.021	.300	.100
	违纪案例解读能起到一定的警示作用	.590	.220	.062	.279	.133	.017	.379	-.007

	对话（讨论）式的宣传教育比起教条式的宣传教育更能让人接受	.577	.079	.028	.184	.100	.093	.400	.056
是否同意	如果很好遵守职业伦理的行为能得到奖励，我会更加积极的履行职责	.105	.091	.041	.054	.047	.165	.854	.032
关于行为后果方面的说法	如果违反职业伦理规则的行为会对职务升迁带来严重的影响，那么我不仅会遵守原则性和重大的职业伦理准则，也会认真遵守日常性的和操作性的细则	.170	.067	-.004	.235	.036	.187	.801	.080
是否同意下列有关职业伦理规则的说法	“为人民服务”的要求过于抽象，让我不知从何做起	-.146	-.031	.100	-.081	-.068	.787	-.054	-.065
	如果一项规定是通过大家讨论通过而形成的，我会更加乐意去执行	.039	-.003	-.004	.070	-.063	.871	-.010	-.031
	如果有严谨的考察程序来验证一个人是否很好的遵守了职业伦理规范，我会更严格的去遵守	.135	-.011	-.004	.130	-.082	.718	.267	-.005
	“六项禁令”等规定缺乏如何具体落实的细节，如果操作性更强些，将能帮助我更加清晰明确的遵守职业伦理	.033	.006	.046	-.032	.072	.611	.227	.059

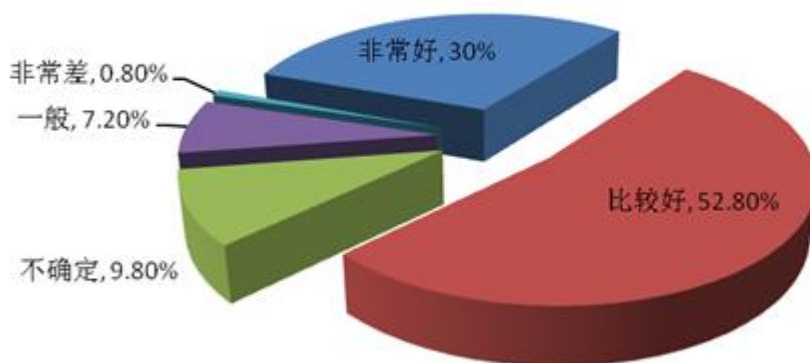
第三节 海关关员职业伦理遵从情况分析

一、关员职业伦理遵从总体情况自我评价

统计发现，30%的关员认为目前其遵守职业伦理的总体情况“非常好”，52.8%认为“比较好”，9.8%的“不确定”，7.2%认为“一般”，认为“非常差”的关员占0.2%。这说明在海关关员总体上对自己的职业伦理遵从情况评价良好，职业伦理认同度高，这和海关总署在2013年9月至12月开展的海关政风行风内部、外部问卷调查所得到的“海关政风行风状况和队伍廉政勤政状况的总体评价内部满意度86.70分，外部满意度82.09分”³⁴结果基本相符。

³⁴ 《海关总署关于2013年海关政风行风问卷调查情况的通报》，署察发〔2014〕42号文，第2页。

图3 关员职业伦理遵从总体情况自我评价



二、关员职业伦理遵从具体表现自我评价

海关关员职业伦理遵从具体表现自我评价见以下四个职业伦理遵从行为的频数表。

表13 职业伦理遵从行为的频率(%)

行为	完全做到	大部分做到	不确定	经常做不到	完全做不到
上班时间把全部精力投入工作	51.3	45.3	2.2	1.0	0.2
对辖区内企业一视同仁	77.2	20.2	2.6	0	0
在执法中对工作对象态度热情	66.7	30.5	2.4	0.3	0
不接受企业馈赠	90.7	8.6	0.7	0	0

N=1166

由上图可以看出：

第一，职业伦理遵从具体表现良好。回答“完全做到”的比例比较高，这说明对于“敬业”、“服务”、“公正”和“廉洁”的海关职业伦理规范要求，关员遵守的程度比较高。当然这些数字有可能偏高，这是问卷调查所必然带来的偏差。尽管我们强调网络匿名的方式答卷，尽管这个问题采用的是从正面的角度而不是直接从违反职业伦理的角度去描述，比如用是否做到“上班时间把全部精力投入工作”而不是用是否“上班时间办理私事”的表述。但被试还是有可能不愿意承认有过不好的行为。虽然数字有可能比例偏高，但仍然可以反映一定的趋势。

第二，原则性越强的职业伦理，遵从情况越好。被试对于“敬业”、“服务”、“公正”和“廉洁”的海关职业伦理规范要求遵从的程度是不同的。如果我们将除了回答“完全做到”的都归为违反某项职业伦理规范，那么违反程度最低的“廉洁”（均值1.10）与违反程度最高的“敬业”（均值1.54）之间相差较大，这反映出

关员对不同的职业伦理的遵从程度有显著的差异。关员能较好地遵守原则性强的职业伦理准则如“廉洁”、“公正”，但对日常性的细则的遵守不是很好，如“上班时间办理私事”，也就是说，关员对职业伦理遵从程度恰好与原则性的重大程度成正比。这和海关总署2013年开展的海关政风行风内部、外部问卷调查所得到的“外部对海关不满意多集中在办事效率、态度作风等方面”³⁵的结果基本相符。

表14 职业伦理遵从行为的平均值比较

行为	N	极小值	极大值	均值	标准差
敬业	1166	1	5	1.54	.613
公正	1166	1	3	1.25	.491
服务	1166	1	4	1.36	.548
廉洁	1166	1	3	1.10	.322

第四节 海关关员职业伦理遵从影响因素分析

对影响关员职业伦理遵从的因素的四个子维度，这里将前三个包括内在价值取向、社会环境和职业伦理规则属性三者总称为主要影响因素一并分析，人口学特征的影响单独分析。

一、职业伦理遵从主要影响因素评述

运用描述性统计分析方法，计算调查问卷中主要影响因素各项目的频数，结果如下所示：

（一）违反海关职业伦理受惩罚的可能性

被试认为违反职业伦理被发现并受惩罚的可能性见表15：

表15 违反海关职业伦理被发现并受惩罚的可能性(%)

行为	可能性	有可能	不确定	可能性	不可能
	很大			不大	
上班时间办理私事	39.3	31.2	10.8	11.3	7.4
给予在辖区内办企业的亲戚朋友照顾	56.6	19.2	7.2	5.5	11.5
对待工作对象服务态度差	45.6	27.3	8.1	8.1	11.0
接受企业馈赠	64.3	14.4	5.1	3.3	12.9

N=1166

由上表可以看出：

³⁵ 《海关总署关于2013年海关政风行风问卷调查情况的通报》，署察发（2014）42号文，第8页。

第一，被试认为违反海关职业伦理被发现并受惩罚的可能性并不是很高，职业伦理遵从状况监督乏力。

第二，被试认为在“敬业”、“服务”、“公正”和“廉洁”各个方面违反海关职业伦理并受惩罚的可能性呈递减趋势（“敬业” < “服务” < “公正” < “廉洁”），这与海关多年来致力于反腐败有关。

（二）违反海关职业伦理所受到的同事压力

被试认为违反海关职业伦理所受到的同事压力见表16：

表16 同事会在多大程度上公开反对违反职业伦理行为（%）

行为	可能性很大	有可能	不确定	可能性不大	不可能
上班时间办理私事	37.7	30.7	20.9	8.9	1.7
给予在辖区内办企业的亲戚朋友照顾	54.4	24.0	18.2	2.6	0.9
对待工作对象服务态度差	50.6	26.8	18.2	3.3	1.2
接受企业馈赠	66.0	18.4	13.7	0.9	1.0

N=1166

由上表可以看出：

第一，海关职业伦理遵从良好氛围尚未形成。被试认为，同事之间公开反对违反海关职业伦理的可能性并不十分大。

第二，被试认为同事在“敬业”、“服务”、“公正”和“廉洁”各个方面反对违反海关职业伦理的可能性有明显区别（“敬业” < “服务” < “公正” < “廉洁”）。在违反“敬业”方面的“上班时间办理私事”遭到同事反对“可能性很大”只有37.7%，而在违反“廉洁”方面的“接受企业宴请”遭到同事反对“可能性很大”达66%。

（三）关员的职业伦理观

被试认为违反职业伦理的严重程度见表 17：

表 17 违反职业伦理的严重程度（%）

行为	错误严重	有一定错误	不确定	没多大错误	根本没错
上班时间办理私事	35.3	49.1	7.7	7.5	0.3
给予在辖区内办企业的亲戚朋友照顾	71.9	22	5.1	1	0
对待工作对象服务态度差	57.5	35.2	5.3	1.7	0.3
接受企业馈赠	87.8	8.9	2.9	0.3	0

N=1166

由上表可以看出：

第一，被试关员总体来说对职业伦理观有正确的认识，80%以上的受测关员对自己的行为都能有明确的道德判断。平均91.9%的关员认为以上行为“有一定

错误”或“错误严重”，但也未能达到统一认识，仍有一部分人违反职业伦理错误并不严重。

第二，被试关员认为在“敬业”、“服务”、“公正”和“廉洁”各个方面违反海关职业伦理的严重性有明显区别（“敬业”<“服务”<“公正”<“廉洁”，与前面统计相同）。认为违反“敬业”方面的“上班时间办理私事”“错误严重”只有35.3%，而在违反“廉洁”方面的“接受企业馈赠”“错误严重”达87.8%。这一点与实际相符，违反“敬业”和“服务”只是违反工作纪律要求，而违反“公正”和“廉洁”则是违法甚至犯罪了。也就是说，道德意味（如涉及公正、廉洁等）越强的行为，引发道德判断也越鲜明。逻辑上讲，上班时间办私事和在工作中照顾特殊关系，都是公私不分的表现，但引发的自我道德评价（错误程度评价）却明显不同。

（四）关员的职业责任意识

被试的职业责任意识见表 18：

表 18 是否同意关于遵守职业伦理的说法（%）

观点	完全同意	同意	没想好	不太同意	不同意
即使我个人主观不认同海关职业伦理的某些要求，我也有义务遵守（道德义务论）	64.3	31.0	3.4	1.0	0.2
如果我的做法符合海关职业伦理，我会感到自豪和崇高（道德自豪感）	61.7	30.2	5.3	2.1	0.7
如果我的言行违反了海关职业伦理，我会产生强烈的负罪和谴责感，觉得很难保持自尊（道德罪恶感）	56.9	33.1	6.0	2.7	1.2
一个不遵守职业伦理的人会对社会公众带来危害（道德后果论）	61.6	29.8	4.3	3.3	1.0

N=1166

由上表可以看出：

第一，被试职业责任意识总体上比较强，认为遵守职业伦理是应有责任的占90%以上，普遍拥有较高的道德荣誉感（道德自豪感）和道德罪恶感，重视道德行为的负面后果。

第二，问卷中我们通过四道题目分别测量四种道德观念的强度：道德义务论、道德自豪感、道德罪恶感和道德后果论。与后果论集中关注行为后果不同，前三者主要是对道德品行自身性质的判断和评价。按照西方的分析逻辑，一个人要么是义务论者要么是后果论者，不可兼是，然而，有意思的是，被试几乎同等概率地认同了这两种观点。“二分法”是现代西方道德哲学之根本，尽管受到实用主义和后现代伦理学的批判，但依然是现代理性的基石。或许正是因为中国人伦理思维之本是非“二分法”的，一些从（现代）逻辑演绎出的伦理困境，对于中国

人的伦理实践而言，只是一种理论虚幻。

(五) 关员对职业伦理管理权威的服从意识

被试对职业伦理管理权威的服从意识见表 19:

表 19 是否同意关于监察及政工部门的陈述 (%)

观点	完全同意	同意	没想好	不太同意	不同意
监察及政工部门在促进关员遵守职业伦理方面做了非常多有益的工作	36.7	34.1	15.4	9.8	3.9
我应该支持监察及政工部门的工作	44.6	44.8	7.0	2.6	1.0
监察部门对违纪问题的处理基本上是公正的	31.4	30.7	22.0	11.1	4.8

N=1166

由上表可以看出:

第一，被试对负责职业伦理管理的部门认同程度不高，仅有70.1%认为该部门做了非常多有益的工作，62.1%认为监察部门对违纪问题的处理基本上公正。

第二，值得注意的是，尽管被试并没有高度认可这两个权威部门，但仍有89%的人表示应该支持权威部门的工作。

(六) 宣传教育对关员职业伦理遵从的影响

宣传教育对关员职业伦理遵从的影响见表 20:

表 20 是否同意关于宣传教育方面的陈述 (%)

观点	完全同意	同意	没想好	不太同意	不同意
在廉政教育活动中，我会比平时更注意自己的言行	48.5	35.8	5.5	6.2	3.9
先进典型能够激发正能量，对我起到引导作用	48.0	37.4	7.4	5.0	2.2
违纪案例解读能起到一定的警示作用	55.2	40.0	2.9	0.9	1.0
对话（讨论）式的宣传教育比起教条式的宣传教育更能让我接受	49.9	39.1	8.2	1.7	1.0

N=1166

由上表可以看出:

第一，宣传教育对职业伦理起到了一定的促进作用，而其中作用，案例警示最强，先进榜样居中，阶段性教育相对较弱。

第二，宣传教育的方式方法应该值得重视。

(七) 行为后果对关员职业伦理遵从的影响

行为后果对关员职业伦理遵从的影响见表 21:

表 21 是否同意关于行为后果方面的说法 (%)

观点	完全同意	同意	没想好	不太同意	不同意

如果很好遵守职业伦理的行为能得到奖励, 我会更加积极的履行职责	60.9	32.1	3.3	2.4	1.4
如果违反职业伦理规则的行为会对职务升迁带来严重的影响, 那么我不仅会遵守原则性和重大的职业伦理准则, 也会认真遵守日常性的和操作性的细则	54.9	35.3	5.8	2.6	1.4

N=1166

由上表可以看出：行为后果对职业伦理遵从的影响较为明显，93%的被试认为奖励能够促进职责履行，90.2%的被试认为职务升迁与遵守职业伦理挂钩影响职业伦理遵从的积极程度。应该说，中国社会的实用主义思维，使得中国人的伦理推理更偏向与后果论。

（八）规则属性对关员职业伦理遵从的影响

规则属性对关员职业伦理遵从的影响见表 22：

表 22 是否同意有关职业伦理规则的说法 (%)

观点	完全同意	同意	没想好	不太同意	不同意
“为人民服务”的要求过于抽象, 让我不知从何做起	18.5	29.0	14.2	21.8	16.5
如果一项规定是通过大家讨论通过而形成的, 我会更加乐意去执行	22.0	36.7	12.3	17.0	12.0
如果有严谨的考察程序来验证一个人是否很好的遵守了职业伦理规范, 我会更严格的去遵守	29.5	38.9	13.0	10.8	7.7
“六项禁令”等规定缺乏如何具体落实的细节, 如果操作性更强些, 将能帮助我更加清晰明确的遵守职业伦理	36.4	45.5	9.9	4.8	3.3

N=1166

由上表可以看出：总体来说，规则属性对职业伦理遵从有一定的影响。影响程度具体来说，价值理想化的程度<制定程序的民主性<考察有效性<可行性，也就是说，被试比较看重的是职业伦理规则的可操作性。

二、职业伦理遵从主要影响因素的回归分析

这里涉及的变量包括：职业伦理遵从、受惩罚的风险、同事的压力、职业伦理观、职业责任意识、对伦理权威的拥护、宣传教育、行为后果和规则属性。以上变量各是一个变量组，各自包含若干子变量。

要研究哪些因素影响了职业伦理遵从，就是将职业伦理遵从作为因变量，其它变量作为自变量，分析因变量与自变量之间的关系。由于因变量和自变量都是定类变量，本研究用logistic回归方法来分析它们的因果关系。首先，将职业伦理遵从重新赋值，使之做为logistic回归分析的二值变量。具体来说，凡是曾经

有过违反职业伦理的，不管其频次为“大部分做到”、“有时做不到”、“经常做不到”还是“完全做不到”，均赋值为1，而“完全做到”则赋值为0。其次，在logistic回归分析过程中，针对四种职业伦理遵从的行为类型，每次均选择一种作为因变量进入模型，同时选择相应的“受惩罚的风险”、“同事的压力”、“职业伦理观”作为自变量进入模型；对于“职业责任意识”、“对伦理权威的拥护”、“宣传教育”和行为后果，由于其子变量不是针对具体某一遵守职业伦理的类型而设置的，以交互项的形式进入模型；对于“规则属性”，由于有必要具体了解不同属性的差异，每一项都作为自变量进入模型。最后，在自动筛选解释和预测能力最强的自变量时，本研究选择“条件向前步进”的方法。回归分析框架见表23。

表23 职业伦理遵从回归分析框架

自变量		因变量		
内在价值取向 (规范性)	职业伦理观、职业责任意识、对权威的拥护	职业 伦 理 遵 从	敬业	遵守赋值为1 违反赋值为0
			公正	
社会环境 (工具性)	服务			
规则属性	廉洁			
	受惩罚的风险、同事的压力、宣传教育、行为后果			
	理想化程度、可行性、考察有效性、规则制定程序民主性			

计算结果显示，对4种职业伦理遵从的行为类型，解释和预测能力最强的变量从2个到5个不等，如表24-27所示：

表24 “敬业”的logistic回归模型

变量	B	S.E.	Wals	df	Sig.	Exp (B)
同事的压力	.544	.081	45.332	1	.000	1.723
职业伦理观	.423	.104	16.418	1	.000	1.527
职业责任意识	.012	.005	6.731	1	.009	1.012
宣传教育	.009	.003	9.631	1	.002	1.009
常量	-1.610	.228	49.927	1	.000	.200

表25 “公正”的logistic回归模型

变量	B	S.E.	Wals	df	Sig.	Exp (B)
职业伦理观	.387	.128	9.090	1	.003	1.472
同事的压力	.287	.092	9.635	1	.002	1.332
规则属性可行性	.268	.089	9.093	1	.003	1.308
受惩罚的风险	.131	.055	5.626	1	.018	1.140

宣传教育	.008	.002	12.337	1	.000	1.008
常量	-2.219	.282	62.087	1	.000	.109

表26 “服务”的logistic回归模型

变量	B	S. E,	Wals	df	Sig.	Exp (B)
职业伦理观	.794	.136	34.156	1	.000	2.213
同事的压力	.293	.089	10.737	1	.001	1.340
职业责任意识	.030	.005	30.630	1	.000	1.031
宣传教育	.007	.003	6.894	1	.009	1.007
常量	-2.368	.239	98.302	1	.000	.094

表27 “廉洁”的logistic回归模型

变量	B	S. E,	Wals	df	Sig.	Exp (B)
职业伦理观	.723	.176	16.892	1	.000	2.060
同事的压力	.403	.118	11.659	1	.001	1.497
常量	-3.882	.260	223.330	1	.000	.021

综合起来，从各变量的Beta值得到职业伦理遵从logistic回归模型，如表28：

表 28 职业伦理遵从 logistic 回归模型

因变量（职业伦理遵从）	解释变量 1	解释变量 2	解释变量 3	解释变量 4	解释变量 5
敬业（上班时间把全部精力投入工作）	同事的压力	职业伦理观	职业责任意识	宣传教育	
公正（对辖区内企业一视同仁）	职业伦理观	同事的压力	规则属性可行性	受惩罚的风险	宣传教育
服务（在执法中对工作对象态度热情）	职业伦理观	同事的压力	职业责任意识	宣传教育	
廉洁（不接受企业馈赠）	职业伦理观	同事的压力			

从表28可以看出，在多种影响因素中对职业伦理遵从影响最大的前三位首先是“职业伦理观”、其次是“同事的压力”、再次是“职业责任意识”。在这三个因素中，“职业伦理观”和“职业责任意识”属于规范性因素，“同事的压力”属于工具性因素。因此，本研究推断出：海关关员的职业伦理遵从主要是规范性的，其中起到最主要作用的是“职业伦理观”和“职业责任意识”也就是说，海关关员之所以遵守职业伦理，最主要的是因为他们认为违反职业伦理是错误的，同时也是因为他们认为遵守职业伦理是他们应尽的责任。但同时，工具性因素也对海关关员的职业伦理遵从产生一定的影响，这其中以“同事的压力”为最，“宣传教育”和“受惩罚的风险”其次。另外，规则属性中的“可行性”因素也对海关

关员的职业伦理遵从产生影响。

三、人口学特征的影响分析

这里根据表 12 所得到的第 5 个因子（命名为职业伦理遵从，包含“上班时
间把全部精力投入工作”、“对辖区内企业一视同仁”、“在执法中对工作对象态度
热情”和“不接受企业馈赠”等四个项目），运用单因素方差分析方法，探讨海
关关员人口学特征对职业伦理遵从是否存在影响，并对原因进行讨论分析。

（一）性别的影响

对职业遵从进行性别单因素方差分析，结果摘要如表 29：

表 29 性别的单因素方差分析结果摘要

变量	平方和	df	均方	F	显著性
职业伦理遵从	7.092	1	7.092	7.130	0.008

从上表可以看出：变量的显著性小于 0.05（置信度大于或等于 95%），也就
是说，不同性别的职业伦理遵从存在显著性差异。

对于男女关员在职业伦理遵从上存在的显著性差异，从表 29 的均值计算结
果可知：女性的遵从度高于男性，这与因违反职业伦理而被通报的的关员中男关
员居多的实际相符。

表 30 不同性别的职业伦理遵从均值

性别	职业伦理遵从			均值的 95% 置信区间		
	N	均值	标准差	标准误	下限	上限
男	685	.0654692	1.01901538	.03896303	-.0110325	.1419709
女	483	-.0929065	.96582543	.04399214	-.1793470	-.0064660
总数	1166	.0000000	1.00000000	.02928537	-.0574580	.0574580

（二）年龄的影响

对职业伦理遵从进行年龄的单因素方差分析，结果摘要如表 31：

表 31 年龄的单因素方差分析结果摘要

变量	平方和	df	均方	F	显著性
职业伦理遵从	13.754	3	4.585	4.627	0.003

从上表可以看出：变量的显著性小于 0.05（置信度大于或等于 95%），也就
是说，不同年龄的职业伦理遵从存在显著性差异。

对于不同年龄段在职业伦理遵从上存在的显著性差异，从表 31 的均值计算
结果可知：26 岁至 35 岁的年龄段职业伦理遵从度最低，这提醒海关必须警惕近
年来司法部门总结出来的腐败犯罪呈现高学历、低龄化的“35 岁现象”，甚至“35

岁比 59 岁更可恶”。由于 70 后、80 后面临着婚姻、住房和子女教育等诸多压力，一些自制力不强的年轻干部容易走上职业伦理失范的道路，“59 岁”因为升职无望，追求的是现职利益的最大化，而干部越年轻，除了追求官职的最大化，同时不放松现职利益的最大化。

表 32 不同年龄的职业伦理遵从均值

年龄	职业伦理遵从				均值的 95% 置信区间	
	N	均值	标准差	标准误	下限	上限
25 岁及以下	50	-.0588875	.83651050	.11830045	-.2966212	.1788462
26 岁至 35 岁	511	.1185217	1.06581137	.04719492	.0258009	.2112425
36 岁至 45 岁	436	-.1197400	.88815675	.04253499	-.2033396	-.0361403
46 岁及以上	169	-.0311475	1.07587936	.08251618	-.1940427	.1317477
总数	1166	.0000000	1.00000000	.02928537	-.0574580	.0574580

(三) 工龄的影响

对职业伦理遵从进行工作年限的单因素方差分析，结果摘要如表 33：

表 33 工龄的单因素方差分析结果摘要

变量	平方和	df	均方	F	显著性
职业伦理遵从	23.708	3	7.903	8.046	0.000

从上表可以看出：变量的显著性小于 0.05（置信度大于或等于 95%），也就是说，不同工龄的职业伦理遵从存在显著性差异。

对于不同工作年限在职业伦理遵从上存在的显著性差异，从表 33 的均值计算结果可知：工作年限 4-9 年的关员职业伦理遵从度最低，这与“26 岁至 35 岁的年龄段职业伦理遵从度最低”相吻合。工作年限较短（1-3 年）的关员由于尚未同化到官僚制消极特征和潜规则的影响中去的原因和工作时限较长（16 年以上）的关员由于趋于稳定的原因，职业伦理遵从水平相对较高。

表 34 不同工龄的职业伦理遵从均值

工龄	职业伦理遵从				均值的 95% 置信区间	
	N	均值	标准差	标准误	下限	上限
1-3 年	109	-.0444087	.80775495	.07772626	-.1984919	.1096745
4-9 年	248	.2622620	1.22946660	.07807121	.1084917	.4160322
10-15 年	398	-.0243672	.96045414	.04814322	-.1190147	.0702803
16 年及以上	411	-.1226861	.89862527	.04427209	-.2097141	-.0356581
总数	1166	.0000000	1.00000000	.02928537	-.0574580	.0574580

(四) 学历的影响

对职业伦理遵从进行学历的单因素方差分析，结果摘要如表 35：

表 35 学历的单因素方差分析结果摘要

变量	平方和	df	均方	F	显著性
职业伦理遵从	3.190	2	1.595	1.597	0.203

从上表可以看出：变量的显著性大于 0.05（置信度小于或等于 95%），也就是说，不同学历的职业伦理遵从不存在显著性差异。

（五）职级的影响

对职业伦理遵从进行职级的单因素方差分析，结果摘要如表 36：

表 36 职级的单因素方差分析结果摘要

变量	平方和	df	均方	F	显著性
职业伦理遵从	16.577	3	5.526	5.591	0.001

从上表可以看出：变量的显著性小于 0.05（置信度大于或等于 95%），也就是说，不同职级的职业伦理遵从存在显著性差异。

对于不同职级的关员在职业伦理遵从上存在的显著性差异，从表 36 的均值计算结果可知：处级及以上领导干部的职业伦理遵从度最高，这是因为处级领导表现通常较为突出，才能上升到直属海关职级金字塔结构的中上方位置，较之于科级及以下干部，更加珍惜岗位，这与因违反职业伦理而被通报的处级领导干部比例较小的实际相符合。但是由于处级领导干部拥有更多的权力，一旦出现腐败等不道德行为，造成的后果也更为严重。

表 37 不同职级的职业伦理遵从均值

职级	职业伦理遵从				均值的 95% 置信区间	
	N	均值	标准差	标准误	下限	上限
科级非领导干部	882	-.0286738	.99702603	.03357161	-.0945634	.0372159
科级领导干部	272	.0832675	.99365229	.06024902	-.0353481	.2018831
处级及以上领导干部	10	-.2521824	.75165355	.23769372	-.7898829	.2855182
处级及以上非领导干部	2	2.5816669	.00000000	.00000000	2.5816669	2.5816669
总数	1166	.0000000	1.00000000	.02928537	-.0574580	.0574580

（六）岗位的影响

对职业伦理遵从进行岗位的单因素方差分析，结果摘要如表 38：

表 38 岗位的单因素方差分析结果摘要

变量	平方和	df	均方	F	显著性
职业伦理遵从	6.43	3	2.248	2.255	0.080

从上表可以看出：变量的显著性大于 0.05（置信度小于或等于 95%），也就是说，海关不同岗位的职业伦理遵从不存在显著性差异。这与海关系统经常性交

流的制度有关，海关关员很少有只在一个岗位上工作的人，海关有数十种工作岗位，除了财务和技术等极少数专业性较强的部门之外，其他工作岗位都可能会互相交流，因此同时具有机关岗位和业务岗位工作经验的关员比例很大。

四、关员对伦理失范的自我解释

海关关员对职业伦理失范的自我解释见表39：

表39 关员对职业伦理失范的自我解释（%）

原因	同意率
风气不好，随波逐流	33.3
待遇较低，心理失衡	58.6
认知不足，是非不分	86.1
监督乏力，心存侥幸	75.6
意志力差，难抵诱惑	43.2

由上表可以看出：关员自身认为职业伦理失范的原因主要在于道德认知不足、监督乏力和待遇较低。

五、小结

遵从度及其影响因素是本论文研究的一个重点，研究发现较多，综述小结如下：

海关关员职业伦理遵从总体表现比较良好，关员对具体的职业伦理的遵从程度有显著的差异，遵从程度与原则性的重大程度成正比。

运用描述性统计分析方法，发现：违反海关职业伦理被发现并受惩罚的可能性不高，具体在“敬业”、“服务”、“公正”和“廉洁”中违反海关职业伦理并受惩罚的可能性呈递减趋势；海关职业伦理遵从良好氛围尚未形成，同事之间在“敬业”、“服务”、“公正”和“廉洁”各个方面公开反对违反海关职业伦理的可能性有明显区别；关员总体来说对职业伦理观有正确的认识，职业责任意识总体上比较强；尽管关员对负责职业伦理管理的部门认同程度不高，但仍认为应该支持管理部门的工作；宣传教育对职业伦理起到了一定的促进作用，其中以案例警示最强，先进榜样居中，阶段性教育相对较弱；行为后果对职业伦理遵从的影响较为明显，规则属性对职业伦理遵从有一定的影响。

运用回归分析方法，发现：在多种影响因素中对职业伦理遵从影响最大的前三位首先是“职业伦理观”、其次是“同事的压力”、再次是“职业责任意识”。

关员职业伦理遵从主要是规范性的。

运用单因素方差分析方法，发现：不同性别、年龄、工龄和职级的海关关员职业伦理遵从存在显著性差异。不同学历和岗位的海关关员职业伦理遵从不存在显著性差异。

关员认为职业伦理失范的原因主要在于道德认知不足、监督乏力和待遇较低。

第五节 海关关员职业伦理遵从促进措施分析

海关关员对职业伦理促进措施的认可程度见表40：

表40 关员对职业伦理促进措施认可程度（%）

促进机制	具体题项	认可度
成本机制	制定明确具体的职业伦理规范（降低遵守成本）	70.3
	对违反职业伦理行为加大惩罚力度（增加违反成本）	59.7
	设立职业伦理咨询机构，帮助关员在伦理困境中做出选择	50.9
信息机制	建立执法活动及个人信息公开制度	49.1
	建立职业伦理评议考核机制	46.1
激励机制	通过提高职业待遇来树立职业荣誉感	84.2
	对遵守职业伦理的行为予以倡导和奖励	76.5
合作机制	健全职业伦理舆论评价和监督机制	53.2
	建立与银行等金融机构、房产部门等不同部门之间的合作机制，建立关员的诚信档案	36.2
教育机制	培育良好的职业伦理遵从氛围	46.0
	完善职业伦理教育和伦理决策培训，提高职业伦理自主自觉能力	50.9

由上表可以看出：

第一，关员自身认可的职业伦理遵从促进措施，前五位分别是：提高职业待遇、倡导和奖励职业伦理遵从行为、制定明确具体的职业伦理规范、加大违反行为的惩罚力度和培育良好的职业伦理遵从氛围。提高职业待遇认可度达84.2%，高居首位，可能与近十年来海关待遇不增反降有一定关系，表明了海关关员对高薪养廉的迫切期望；关员自身认可的职业伦理遵从促进措施排名最低的是“建立与银行等金融机构、房产部门等不同部门之间的合作机制，建立关员的诚信档案”，认可度仅为36.2%，原因可能是海关为垂直管理系统，相对独立，海关关员与银行、房产等机构和部门并不太了解，因此对建立诚信档案不抱信心。

第二，按促进机制来看，关员认为有效程度从高到低分别是激励机制（80.4%）、成本机制（60.3%）、教育机制（48.5%）、信息机制（47.6%）和合作机制（44.7%）。激励机制表示奖优，成本机制表示惩懒，这两个机制排在前两名，表明关员迫切期待职业伦理遵从与收入挂钩，打破目前收入分配的平均主义。

第三，教育机制是目前海关系统职业伦理遵从促进的主要形式，监察、政工、人事和教育等部门都要经常性开展类似的教育宣传活动，但教育机制的认可度并不高，表明实际具体的操作中存在问题，导致有效性不高。

第四，合作机制虽然排在最后一位，但其中“健全职业伦理舆论评价和监督机制”认可度并不低，高于教育机制和信息机制所有选项，表明海关关员认为舆论评价和监督是海关职业伦理遵从的重要手段。在实际中，一次明察暗访曝光违纪现象的效果要远远好过很多事倍功半的其他促进形式。

第六节 研究假设检验结果

根据对海关关员调查问卷的数据分析结果，本研究提出的三个假设验证情况如下：

一、关于海关关员职业伦理遵从的状况

H1.1 大多数海关关员有较强的职业伦理意识、较好地遵守了职业伦理规则；

H1.2 海关关员能较好地遵守原则性和重大的职业伦理准则，但对日常性和操作性细则的遵守不是很好。

验证结果：（一）大多数海关关员有较强的职业伦理意识、较好地遵守了职业伦理规则；（二）海关关员能较好地遵守原则性和重大的职业伦理准则，但对日常性的和操作性细则的遵守不是很好。因此，该假设为完全接受。

二、关于海关关员职业伦理遵从的影响因素

H2.1 海关关员的职业伦理规则遵从基本上是规范性的，但背后蕴含着工具性动机；

H2.2 海关关员的年龄、性别、学历、岗位、职级、工龄与其职业伦理遵从水平无显著相关性；

H2.3 海关关员的职业伦理观、职业责任意识、公共服务动机、社会价值判断以及对职业伦理权威的服从等，显著性地影响其职业伦理遵从行为；

H2.4 海关关员所在单位同事的压力、职业伦理考察程序的合理性和有效性、职务升迁与职业伦理水平间的关系、违反职业伦理被发现的概率以及惩罚力度等，显著性地影响其职业伦理遵从行为；

H2.5 职业伦理价值理想化的程度（与现实的差距）、可行性、考察有效性和

制定程序的民主性，显著性地影响其职业道德遵从行为；

H2.6 职业伦理宣传教育对职业伦理遵从行为的影响取决于上述其他因素

验证结果：（一）海关关员的职业伦理规则遵从基本上是规范性的，但工具性因素也对其产生一定的影响；（二）海关关员的性别、年龄、工龄、职级与其职业伦理遵从水平有显著相关性，与学历和岗位无显著相关；（三）海关关员的职业伦理观、职业责任意识显著性地影响其职业伦理遵从行为；（四）海关关员所在单位同事的压力、职业伦理宣传和教育、违反职业伦理被发现的概率以及惩罚力度显著性地影响其职业伦理遵从行为；（五）职业伦理的可行性显著性地影响其职业道德遵从行为；（六）海关关员的公共服务动机、社会价值判断未能最终列入研究试验，无法得知其影响度；（七）海关关员对权威的服从、职业伦理考察程序的合理性和有效性、职务升迁与职业伦理水平间的关系、职业伦理价值理想化的程度（与现实的差距）、考察有效性和制定程序的民主性对职业伦理遵从无明显影响。因此，该假设为部分接受、部分拒绝。

三、关于海关关员职业伦理遵从的促进机制

H3.1 成本机制；H3.2信息机制；H3.3激励机制；H3.4合作机制；H3.5教育机制。

验证结果：根据研究结果，将促进机制调整为：伦理培育机制、伦理成本机制、伦理激励机制和伦理监督机制。因此，该假设为部分接受、部分拒绝。

第四章 研究结论与建议

本章对前面的研究结果进行汇总分析,形成研究结论;根据得出的研究结论,对如何促进海关关员职业伦理遵从提出相应的机制建议;最后对本研究存在的不足进行反思,为以后进一步的研究提出建议。

第一节 研究结论

通过前面的实证调查研究,本文揭示了海关关员职业伦理遵从的类型,寻找了影响海关关员职业伦理遵从水平的因素及其影响的程度。有了对现状的把握,才能针对现状以及导致其形成的影响因素提出相应的改进措施,从而提高海关关员的职业伦理遵从水平。

一、海关职业伦理建设存在问题

由对数据的分析可看出目前海关职业伦理建设存在如下问题:

(一) 过分依赖人性而忽视有效的监督

从上一章分析中我们可以看出,海关关员违反海关职业伦理被发现并受惩罚的可能性并不是很高,特别是在日常性的和操作性细则的遵守方面,过于依赖自律而忽视制度性的他律。靠自觉,显然不足以保证关员严格遵守职业伦理规范,由于监督缺失和乏力致使部分关员丧失了警惕。同时,社会公众参与监督的途径也没有很好的建立起来。在外力监督较弱的情况下,关员“受利己主义的驱使,会做出违反一般行为准则的选择,这是因为环境允许他们这样做而不受惩罚”,从而产生“道德风险”³⁶,伦理失范也就难以避免。

随着高科技成果在政府行政活动中的应用,网上办公已经成为海关重要的重要行政方式。在网络办公中,部分关员与公众或服务对象并非面对面接触,能否在无人监督、无法监督或有较大自由选择权的情境下保持行政行为的自觉,而不是按自己的好恶和个性来进行服务的选择,有效的监督尤显必要。

(二) 职业伦理要求理想化而忽视关员的价值认同和利益需要。

从“通过提高职业待遇来树立职业荣誉感”是关员最认可的职业伦理促进措施可以看出,只强调“精神鼓励”、“少谈不谈物质奖励”,“多讲奉献、少讲索取”,是不现实的;我们不赞成海关关员为了谋利而进入公务员的队伍,毕竟这是一个

³⁶郭小聪、聂勇浩:《行政伦理:降低行政官员道德风险的有效途径》,《中山大学学报》,2003年第一期,第86—90页。

需要奉献精神的一个工作，但不能由此就忽视关员应该得到的合理回报。在很多人的眼里，海关是一个高工资高福利的部门，但实际上，过去10年海关没涨过工资，2006年的“工资规范”说白了就是降工资。从2003年到2013年，物价大幅上涨而海关工资原地踏步。很多人不了解海关工资工作的实际情况，被媒体和外界误导，导致公务员考试的海关热，但是考上后辞职率也非常高，以黄埔海关为例，近五年辞职和调出的干部共221人，学历分布包括博士5人、硕士44人、大学本科149人，辞职的原因中包括了“工资太低，交不起房贷”。而同时，基层海关关员的工作任务非常繁重，完全不是社会所想象的公务员工作就是“喝茶看报”，相反，加班加点没有加班费的情况非常多，“白加黑”、“5+2”在一线业务部门普遍存在。在公务员考录中，海关招考要求严格，能考上成为海关关员的都有较高的学历，前期教育投入巨大。随着整个社会物质生活水平的提高，物质利益补偿不足、工资得不到相应的回报就容易给职业伦理带来消极影响，使其中一部分人失衡，走上以权力为手段换取正当收入以外收益的道路，导致职业伦理失范。美国行政伦理专家迈克尔·约瑟夫通过考察认为，美国等西方发达国家的公务员腐败是因为“贪”，而中国等发展中国家在一定程度上是因为“穷”。³⁷

（三）职业伦理规范原则化而忽视了具体实用。

很多海关职业伦理规范大而化之的原则多，具体细微的精细规范少，游戏规则裁量空间大，缜密严格的针对性小，导致一部分关员违反职业伦理却不能意识到错误，“制定明确具体的海关职业伦理规范”也成了大多数关员的呼声。

比方说，许多地区和国家对公职人员收受礼品礼金进行规定的内容较为具体，对收受的数额和种类也做了细致的划分。有些国家或地区在规定公职人员禁止性行为时，也考虑到私人交往中的礼尚往来问题，明确规定了允许接受的利益及其标准。如日本在明确禁止性行为之外，在《国家公务员伦理规程》中规定了允许公职人员收受利益的几种情况，例如包括：1. 从利害关系人处获赠宣传用物品或者纪念品，且这些物品是被广泛分发给众多人员的；2. 未履行公务而访问利害关系人时，使用该利害关系人提供的物品；3. 公职人员与亲属、朋友可以在为履行公务而出席的会议上接受利害关系人提供的简单食物。另外，公职人员自行承担费用，或者由利害关系人以外的第三人负担费用的，则可以同利害关系人共同进餐，但是本人饮食标准超过1万日元的，需要向本单位的伦理监督官申报。在婚丧嫁娶中，允许利害关系人赠送符合社会通行标准的一定数额的礼金。³⁸相对而言，中国关于公职人员收受礼品的相关规定无论是内容还是形式都显得非常粗糙，收受礼品的种类、数量和金额不明确，一般由各地方和各部门自行规定。

³⁷张萃萍：《困境与重建——当代中国公务员行政道德建设研究》，中国法制出版社，2008年5月，第235页。

³⁸田禾：《公职人员禁止行为研究》，社会科学文献出版社，2013年1月，第214页。

此外，对赠送礼品当事人的范围规定得也非常模糊，对谁能送礼谁不能送礼只是做了笼统的规定。海关应用最广的“六项禁令”，也只是笼统的规定“严禁收受管理相对人现金、有价证券、支付凭证及礼物等”，关员普遍认为其“缺乏如何具体落实的细节”。

（四）职业伦理教育过于强调形式而忽视具体实效。

由问卷得知，关员对负责职业伦理教育部门所做的工作认同程度不高，海关职业伦理遵从良好氛围也尚未形成。现实中，海关职业伦理教育的教化功用确实还有待进一步发挥，存在的问题一是教育的内容偏向政治意识。讲传统原则的多，讲现行的规范少；讲应该做的道理多，讲现实怎么做的办法少；二是教育的手段和方法不多，重灌输轻启示，把教育对象看作是被动的“教育受体”缺乏情感支持、理性反思和人文关怀；三是教育的措施不力，没有形成职业伦理教育制度。学与不学、学多与学少没有有效的检查督促，更缺乏奖惩的规定，以至于教育流于形式，实际效果往往是雷声大、雨点小，表面上轰轰烈烈，实际上并不能真正促动关员提升道德境界，有些关员在历次的所谓“自律”运动中习以为常，具有了防疫反应，进而削弱了此类活动的效果，不能真正做到让关员从内心深处确立美好的伦理目标并为之努力进取的价值取向。

二、海关职业伦理遵从促进方向

（一）以外控促成内律。由上一章的研究我们得出结论：海关关员的职业伦理遵从主要是规范性（内在变量）的，其中起到最主要作用的是“职业伦理观”和“职业责任意识”，但同时，工具性因素（外部变量）也对海关关员的职业伦理遵从产生显著性的影响，其中“同事的压力”的影响超过任何其他外部变量。

历来对公务员职业伦理的促进有外部控制和内部控制之争，用库珀的话来说，“外部控制，即试图强行对公务员个人进行控制，这些控制因素来源于公务员自身之外的”³⁹。而内部控制，是指公务员对自己行为的自我控制，是由“自己内心的价值观和伦理准则组成的，而且它们想要在缺乏规则和监督机制的情况下，鼓励从事合乎道德规范的行为”⁴⁰。主张外部控制是更有效途径的学者如赫尔曼·芬纳认为“依赖和信任行政人员的良知或主观道德责任感总会导致权力滥用”⁴¹，而主张更应该培养公务员的“内律”和意志力的学者如卡尔·弗雷德里克

³⁹ [美]库珀：《行政伦理学：实现行政责任的途径》，张秀琴译，中国人民大学出版社2001年版，第122页。

⁴⁰ [美]库珀：《行政伦理学：实现行政责任的途径》，张秀琴译，中国人民大学出版社2001年版，第123页。

⁴¹ [美]库珀：《行政伦理学：实现行政责任的途径》，张秀琴译，中国人民大学出版社2001年版，第127页。

则认为外部控制不足以确保公务员的责任行政⁴²。然而本文认为，关于内部控制和外部控制的争论并不存在严重的对立，无需刻意的对其进行区分。仅仅强调任何一方都是有局限性的。事实上，要使海关关员的职业伦理遵从达到最理想的效果，保持内外控制间的平衡才是至关重要的。然而基于伦理遵从的问题归根结底是行为主体的问题，且内在因素对海关关员的遵从行为起着第一位的影响作用，因而应该立足关员的内在伦理培育，走道德治理之路，帮助关员树立积极的道德态度和职业责任意识，同时将外部强制与伦理培育结合起来，形成有利于道德行为发生和发展的适宜环境，通过外部控制引导关员的内部控制，转化为关员的内在品格，内化为伦理的自我控制。

（二）**实施分类促进策略**。从调查结果得知，关员的人口学特征会对其职业伦理遵从产生影响，不同个体特征的海关关员，其职业伦理遵从度有强弱之分。因此，要正视不同层级的关员的差异性，注意针对不同群体关员的现实特点，确定相应的职业伦理遵从促进策略，以增强针对性和有效性。

第二节 海关职业伦理促进机制

“价值系统自身不会自动地‘实现’，而要通过有关的控制来维系。在这方面要依靠制度化、社会化和社会控制一连串的全部机制。”⁴³根据以上研究得出的结论，就如何促进海关关员职业伦理遵从提出以下4点综合运用的机制建议：

一、伦理培育机制

对人最根本、最有效的约束是自我节制，借用康德的说法，制度规范最多只能使人的行为合乎律令，道德自律可以使人的行为本乎律令。可以说，海关职业伦理建设的最终目标是培育出“德性海关人”，这其中，最关键的问题就是伦理培训和教育。只有通过伦理培育的方式，使约束关员的法律法规的内在精神以及海关职业伦理观得到很好的认同，才能将外在的、短期的职业伦理规范内化为自觉的、长期的职业伦理行为，成为关员自觉遵守的行为规则，最终使其自觉地约束自利性，以道德的力量约束公共权力，以道德理性指导道德行动。这牵涉到海关关员的基本伦理观和伦理品质的提升问题，是一个综合而长期的工程。结合实证研究的发现，主要从两方面努力。

一方面，要明确培育什么，也就是伦理培育的主要内容。

⁴² Friderich, Carl. *Responsible government service under the American constitution*. New York: McGraw-Hill, 1935. 68.

⁴³ [美]塔尔科特·帕森斯：《现代社会的结构与过程》，梁向阳译。光明日报出版社1988年版，第141-145页。

一是职业伦理观。职业伦理行为以一定的“知”为前提，即对职业伦理行为有一定的理解或感悟。关员的职业伦理价值观念是其职业伦理遵从的内在保障。当关员把遵守职业伦理规范当作一种义务、一项荣誉和自我道德感的一部分时，其职业伦理遵从水平往往比较高。因而，要引导关员明白什么样的职业行为是有价值的，什么样的职业行为是无价值甚至负价值行为的，从而提供选择的导向，为伦理自律奠定心理基础。也就是说，要把海关的伦理规范和价值目标内化为关员内心的行为准则和职业价值观。一旦失去伦理价值目标的规范和约束，关员就会利用手中的公共权力为自己谋取私人利益最大化。

二是职业责任意识。对关员来说，首要的责任是维护国家利益和进出口秩序公平公正，而不是个人利益。正确的责任意识，可以为关员的行为提供正确的向导，为自身的行为立法，提高自我意志对自身行为的把握能力，促进其职业伦理遵从。

三是积极的伦理氛围。海关职业伦理氛围是海关政治生态的核心，其本质是在领导班子和群众中形成实际有效的价值观共识，直接关系到海关关员的伦理认知、伦理评价和伦理习惯的养成，对海关关员的态度和行为产生影响。从调查结果来看，“同事的压力”是影响关员职业伦理遵从第一位的外部因素。因为海关关员的行为离不开所处的环境，组织伦理氛围⁴⁴在约束人们的行动方面有重要的作用，对海关关员的职业伦理遵从会产生显著影响。正如罗尔斯所言：“每一种具体的理想都可以通过社团的那些目标和目的的上下文联系而得到解释……一个人会得出一个关于整个合作系统的观念，这个观念规定着社团和它为之服务的那些目的……他慢慢学会了采取他们的观点并从他们的观点来看待事物”。⁴⁵所谓“近朱者赤，近墨者黑”，积极的伦理氛围存在明确的道德禁区，能使出现职业伦理问题的概率较小，关员身处其中，互相学习、互相感染、互相监督、互相促进，就会产生整体效应，提高伦理遵从水平；反之，如果身处是非观念淡薄、腐败盛行的组织氛围，即使一个受过良好伦理教育的关员，也难以保持较好的职业伦理遵从。福特和理查德森通过实证研究得出：“组织中文化和氛围越符合道德规范，个人的信仰和决策行为就越符合道德规范”⁴⁶。

而培育海关积极伦理氛围的关键在于海关行政领导的努力，因为“行政领导的伦理倾向甚至支配或决定着一个政府组织或部门的行政伦理氛围⁴⁷”。一定程度上说，关员是从领导那里学习到伦理准则的。领导关注什么，领导特意提供道德

⁴⁴ Victor 和 Cullen 提出了组织伦理氛围的概念，它是指组织在处理伦理问题上的特征，也是组织成员在什么是符合伦理的行为和应该如何处理伦理问题两方面所形成的共同感知。参见吴红梅：《西方组织伦理氛围研究探析》，《外国经济与管理》，2005年第9期。

⁴⁵ [美]罗尔斯：《正义论》，何怀宏、何包钢、廖申白译，中国社会科学出版社1988年版，第70页。

⁴⁶ [美]库珀：《行政伦理学：实现行政责任的途径》，张秀琴译，人民大学出版社，2001，第170页。

⁴⁷ 刘祖云：《行政伦理关系研究》，人民出版社，2007年，第273页。

角色模范，领导招聘、选拔、提升、辞退以及交流的标准，这些都是组织文化、包括组织伦理准则的首要塑造者。也就是说，行政领导在工作中为海关奠定了伦理基调，并向关员传达价值期望和树立伦理榜样。因而，海关职业伦理的培育工作要重视行政领导的美德提升，要求行政领导在职业伦理遵从中发挥榜样示范作用。

另一方面，要明确如何培育，也就是伦理培育的方式方法。

一是分类实施。科尔伯格(1984)有一个非常著名的道德发展阶段理论，将个人的道德认知发展阶段界定为三个时期，每个时期包含二个阶段：道德成规前期（阶段1：服从与惩罚导向，阶段2：工具性相对主义导向；道德成规期（阶段3：人际关系和谐导向，阶段4：法律与秩序导向）；道德成规后期（阶段5：社会契约合法性导向，阶段6：普遍性伦理原则导向）。这一研究成果应用到海关关员的道德发展上，就是关员职业伦理培育和养成的过程。结合调查研究中的发现，本文认为应该分类实施，要将着眼点置于海关关员自身的伦理水平，根据不同层次的关员，有针对性地制定个性化伦理教育方案，务求实效。

对于刚刚入关的关员，遵循权威、服从制度是这一时期关员的集中表现，因而岗位培训、职业教育的重点应该放在帮助其对职业伦理规范的具体掌握适用和伦理责任义务的明确理解上，增强他们对职业伦理问题的敏感性，提升伦理问题的认知力。同时也要引导他们从日常性、事务性的工作中发现海关工作的价值，认识自己职业对于社会、国家和人民平凡而重要的意义；对于已经适应海关工作的关员，他们逐渐掌握了海关的职业伦理标准，懂得自己应尽的责任，对上级和权威的服从有了主动意味。但是这个时期也是关员遇到诱惑和伦理困境的高发期，要注重对他们进行细致入微的职业伦理教育，提供伦理判断和伦理推理能力的训练，提高他们的伦理智慧。例如可以以“伦理工作实验室”之类的培训方式提供正确处理职业伦理问题的故事、经验与体会，通过讨论、辩论或个案分析，为关员处理问题提供帮助，引导他们自警自律，培养伦理自主性、责任感和伦理反思能力，形成稳定的职业价值目标，进而增进海关的伦理环境建设；而对于已经到达伦理自律的高职级关员，应该注意预防性教育，引导他们保持甚至强化伦理学习，加强自我修炼，提高伦理节制力和意志力。现实中过于信任导致伦理失范的高级干部并不少见，很多在悔之已晚的时候才检讨自己“放松了党性修养和思想道德观的改造”。

二是注重效果。目前不能说海关缺少职业伦理培训和教育，但是注重过程而忽视后果，缺乏对效果的反馈机制。应该加强对伦理教育培训效果的跟踪考核，主要是对关员参加教育培训后在工作中的表现进行考核，通过实践检验来评价培训是否达到目的，其次，要经常进行民意调查，了解关员对于伦理教育培训的反

馈意见和满意度，从而对教育培训中出现的问题有针对性的进行改进、创新和完善，帮助关员真正养成良好的职业伦理习惯，把职业伦理要求内化到工作实践之中。同时，要创新宣传教育工作方式，譬如多采用大家喜欢的案例教育，尽量少一些“主席台报告”，少搞或不搞运动式的“廉政教育月”之类的活动。

二、伦理成本机制

伦理成本机制是指双管齐下促进关员的职业伦理遵从：一方面提高不遵从的成本，一方面想方设法降低遵从的成本。

提高不遵从成本最主要的就是**伦理惩罚**。公务员的职业伦理是国家对政府行政主体的要求，这种职业伦理的特殊性，决定了对其遵从必须保证有强制的约束力。“道德原则的约束力的增强，是通过将它们转化为法律规则而实现的”⁴⁸。公务员必须无条件的遵守职业伦理规范，否则就要受到严厉的惩罚和制裁。越来越多的国家将公务员伦理规范以法律规则的形式规定下来，形成了公务员伦理法制化的倾向，通过法律的强制惩罚力量来维护公务员职业伦理。可以看到，针对公务员的伦理规范中有许多是与法律重合的，一定意义上我们可以说法律是强制性、法律性的行政伦理，行政伦理是非强制性、自律性的法律。

因而，加大对海关关员违反职业伦理的惩罚力度，能使关员了解职业伦理遵从的代价与收益，从而改变行为，强制使关员养成行为习惯，从而把遵守外在的伦理规范转化为自觉地自我约束。这就如同对酒驾的惩罚，加大惩罚力度确实收到了很好的效果，现在只有少数司机会冒险酒驾了，不酒驾成了一种习惯，这种习惯也使大多数司机逐渐相信禁止酒驾对于减少伤亡的作用而对其普遍接受。在实施伦理惩罚过程中，要注意做到：一是制度的信息效率高——要能够及时、实时发现违规行为，增大违规风险，例如推行“制度加科技”模式；二是惩罚力度要恰当；三是惩罚要公正公平。

另一方面，从实证研究的发现来看，有效降低职业伦理遵从成本的办法主要包括了：

一是伦理咨询。学者李萍认为：“人们虽然在行政伦理建设方面提出了不少好的建议和有效的措施，然而，伦理咨询这一环节却被忽视了”。⁴⁹海关人员的伦理失范不一定根源于道德的原因，也有可能与心理因素有关，尤其是心理失衡也会影响到关员的行为选择。因而，引入职业伦理咨询与心理疏导机制是降低伦理遵从成本的有效途径。通过提供职业伦理咨询，能减少关员工作的盲目性和道德过失，预先防止工作中的不法、不当行为，提高关员的道德判断能力和伦理践行

⁴⁸ [美]博登海默：《法理学：法哲学及其方法》，华夏出版社1987年版，第361页。

⁴⁹ 李萍：《论伦理咨询与行政伦理建设》，《道德与文明》2004年第1期，第8页。

水平。

二是伦理保护。中国社会是个人情社会，礼尚往来是传统美德，贿赂者为使其行为合乎道德，“采取种种策略”实施“礼物性和货币的结合”，“将权力与货币的交易行为嵌入到中国传统的礼物关系网络之中”，“以减轻贿赂赠与过程中行动者双方的道德紧张感”⁵⁰。所以海关关员确实会遇到无法退却的礼金或礼品。而从访谈中得知，“上交红包会导致企业遭受海关的严厉处罚”导致“上交红包的规定也常被违背”。因而，采取伦理保护措施，例如设立廉政账户，关员可以把无法拒收的“红包”款项存入其中，银行汇款凭证作为合法上缴红包的有效证明，这将帮助关员从矛盾中解脱出来，减少职业伦理遵从成本。

三是伦理规范细化。职业伦理行为归根到底是遵守职业伦理规范的行为，伦理规范从某种意义上可以理解为职业伦理的出发点，因为伦理规范为关员的行为选择设定了框架。如若伦理规范太抽象常常是造成伦理困境的原因，因而对伦理规范进行细化，注重其条理性 and 可操作性，毫无疑问是降低职业伦理遵从成本的有效途径。一方面，要在设置指标、检查工作和日常监督中，充分考虑强化职业伦理的需要，使伦理规范和伦理目标化为工作的具体要求，从工作范围、工作目标到工作态度都有规定，便于关员把握和执行，使工作任务与职业伦理的要求一致。同时，要将散见于各种法律法规、党内制度、文件讲话的伦理规定进行重新审视，做好梳理分类、补充完善，确保其严密细致、清晰明确，增强其操作性。例如对于馈赠的处理等，可参照日本的做法，确立客观明确的规范和标准。详细具体的海关职业伦理规范将有利于关员按照规范的要求来自觉约束自己的行为，形成道德习惯，从而将伦理行为内化为伦理价值观。同时也为社会提供一个评判关员职业行为的具体准则，把职业伦理建设落到实处。

三、伦理激励机制

法国哲学家爱尔维修说过：“美德的形成和美德所得到的奖赏是成正比的”。海关关员也是有欲望有追求的人，也有个人的特殊利益。应该承认，“政府组织及其工作人员对自身利益的需求和追求常常自发地形成一股强大的力量，能够激励政府组织及其工作人员更加负责地、高效率地开展工作”⁵¹。海关关员主观上追求自身的利益最大化是无可厚非的，只要保证他们追求自己的利益最大化是在促进公共利益最大化的过程中去实现的。“对报酬的期望是人类行为最强烈的刺激之一；换言之，人之忠于职守的最好保证，在于使其利益与职责一致起来”。⁵²

⁵⁰ 李辉：《贿赂中的自我道德化与嵌入性腐败》，《社会》2009年第6期，第90-91页。

⁵¹ 高晓红：《政府伦理研究》，中国社会科学出版社，2008年，第170页。

⁵² 汉密尔顿等：《联邦党人文集》，商务印书馆，2004年，第368页。

在加强对关员职业伦理行为约束、严厉惩处违背职业伦理的同时，建立合理、完善的职业伦理激励机制，有利于为海关关员的伦理自主性、责任感的滋生和发展提供良好的外在环境，从而激发关员践行职业伦理的内在动力。具体来说，可以从以下三个方面着手：

一是加强对海关关员的正当利益补偿。黑格尔认为：“以恪尽职守为本人收入来源，这就是他地位中的实体性因素。由于这种实体性的地位，个人就获得生活资料，保证他的特殊需要得到满足，使他的处境和公职活动摆脱其他一切主观的依赖和影响。”⁵³海关关员必须同时在家庭及社会中承担不同的角色，每一种角色背后都附带着一系列的义务，必须从现实出发，从关员面临的真正出境出发。在一个待遇比较优厚、失业风险又相对较少的部门工作，可以在一定程度上促使关员踏踏实实工作，减少伦理失范的发生。从这个角度上说，高薪养廉养的不止是廉，还有职业伦理责任。合理的薪酬将有助于关员维护尊严体面，产生依法行政、为人民服务的心态。当然过度的高薪是不切实际的，但适度的高薪的可行的。这里有一个关键是如何将数额较大的“三公消费”向关员个人收入转换的问题。

二是加强对职业伦理遵从行为的奖励。目前海关职业伦理实务的发展尚处于偏重防止性的禁止规定，也即偏重法规制度对关员负面不道德行为的规制，例如贪污渎职等的禁止性规定，而少见对促进性、积极性行政思想和行为的倡导和鼓励。应该把职业伦理表现纳入关员的工作考核中对其伦理操行进行评估，通过组织、社会或市场对长期遵守职业伦理的行为予以倡导和奖励，以强化伦理遵从的行为表现，树立关员的职业荣誉感。这里的奖励不仅包括物质奖励，还包括精神褒奖、舆论赞扬、职位升迁等。可以说颁奖和获奖的人都为海关的职业伦理行为提供了榜样，获奖的人是组织里的伦理德性实践楷模，为其他关员提供了对职业行为负责的处理方式，而颁奖人的行为其实是鼓励了其他人员向获奖者学习，从中确立应有的管理制度。

三是抓住重点需要分类实施激励策略。激励是一个系统过程，存在于各项管理活动的始终。激励是因人而异的，对于不同层级、不同年龄层的干部来说，晋升和奖励之外，有效的领导方式、合乎人性的工作设计和岗位轮换、给人以表现和成就的机会等都有可能成为重要的激励因素。对于普通关员，激励重点在于承认其合理的物质和成就需要，提供合理的报酬、福利和晋升机会，在于领导给与充分肯定和支持、给予更多的培训、学习、锻炼机会以及合理设计和调整其岗位，使岗位与个人兴趣匹配；对于科级领导关员，激励重点在于全面客观评价其工作绩效，及时肯定成绩，尊重其成就需要，提供更多晋升机会，在于给与必要的学习、培训，使其自我完善；而对于处级关员，激励重点在于承认其权利需要和成

⁵³ [德]黑格尔：《法哲学原理》，商务印书馆，1961年版，第312页。

就需要，发挥其创造性，在于全面客观评价其工作绩效、给予及时认同和支持以及提供公平的晋升途径。

四、伦理监督机制

任何拥有权力的组织和个人，在监督乏力的情况下，都有发生滥用权力以及腐败等伦理失范的内在驱动力。如果没有约束和监督机制，就会导致掌握公共权力的人出现公共权力私用和权力腐败的可能性。监督所提供的的约束，可以强化个体的道德意志，许多不道德行为在监督加大的情况都有可能得到抑制。

因而，在海关关员的职业伦理自律发展和完善的过程中，外部强有力的约束和监督非常重要。良好的职业伦理遵从习惯必须在内在培育和外在的监督综合作用下才能更好地形成。仅就强化海关职业伦理监督而言，以下几方面的工作显得尤为重要：

（一）强化专业监督。成立职权相对独立的海关职业伦理监督机构，专职从事职业伦理建设工作，对违反伦理法规范但未构成犯罪的行为进行严格监管。这一伦理监督机构应该同海关的各级组织平行行使职权，而不是隶属于同一机构的领导，只有这样，才能提高其政治权威性和专业化水平，使之成为海关廉政监督长效机制的组织保证，维护职业伦理行为的严肃性。目前海关的职业伦理监督机构（纪检监察）是在同级党组领导下开展工作的，在组织上是下属，虽然《党章》规定纪检监察机关可以监督同级党组，然而由于纪检监察人员编制、干部调配、职务晋升等都是由同级党组决定，很大程度上就是班子主要领导最后拍板，因此同级党组事实上几乎可以在纪律上不受同级纪检监察部门约束。当“服务于班子”的小职能与“服务于大局”的大职能发生冲突时，纪检监察人员往往顾虑重重，从而使监督力度受到削弱。

（二）强化社会监督。舆论导向乏力、民主渠道不畅是职业伦理失范的一个重要根源。从各国的实践来看，舆论监督是对政府伦理遵从的有效制约。例如在英国，很多腐败案件首先是由新闻媒体披露的，大到公共政策，小到购买衣物等生活细节都会被媒体曝光，公务员伦理失范要承受的舆论风险可想而知。因而，海关应在职业伦理监督机制的设计上加强“合作互动”的元素，来解决规范监督落实的难题，提高伦理监督的实际效果。一方面，要在在鼓励社会参与、公众监督上下功夫。海关应与公众、非政府组织、企业和私营部门建立伙伴关系，提升群众监督意识。基于行政伦理的目的是为了公共利益的最大化，因而最有资格对政府进行监督的是政府管理和服务的对象，也就是行政相对人。另一方面，在扩大关务公开、掌握关情民意上下功夫。面向海关内外不同主体，利用网络等媒介，

定期开展关员职业伦理遵从状况民意调查,使得管理相对人有充分的自由发表自己的看法,提出自己的要求;全面推行窗口服务首问责任制、关长接待日等咨询投诉制度,开通“12360”海关统一服务热线,推行阳光作业,提高关务公开程度;定期走访地方部门和特邀监督员;建立健全行风评议和考核评价机制等,及时了解关员和社会各界对海关职业伦理建设方面的意见建议。

(三) **强化重点监督**。重点监督对象一是担任高职级的海关关员,这个群体担负的职责重要、示范性强,如果滥用职权或以权谋私等不遵守职业伦理的行为出现,造成的后果更为严重,会打击人民群众和普通关员对海关的信心;二是基层一线、窗口部门等直接对外的海关关员,他们代表了海关的形象。据总署的政风行风问卷调查显示:目前外界对海关窗口服务满意度评价指标中最低的,仅为79.41分。外界认为海关应“重点加强窗口职业道德建设,统一窗口建设标准,推行文明执法用语,重在便民利民”⁵⁴

第三节 后续研究建议

一、调查分析的局限性

由于笔者的学识和研究时间有限,本研究存在一定的不足,主要包括:

第一,泰勒的遵从理论形成的背景是美国社会,以其作为理论依据设计的问卷对中国海关职业伦理遵从的反映度不一定理想。

第二,本研究是关于职业伦理的实证调查,道德问题在中国政府向来非常敏感,因而被试在填答测量伦理水平的问卷时,其所选选项的真实度并不能完全保证。

第三,有些样本的反映度不一定准确。如本次收集到的处级非领导干部的样本数量较少,统计数据有可能没有很好的反映这个群体的伦理状况。

二、后续研究建议

第一,研究对象方面,建议以后的研究进一步扩大抽样范围,如能将样本扩至涉及全国范围内不同地区海关的关员,将能更好的纠正研究偏差,使研究结果更加接近于总体情况。

第二,研究方法方面,建议以后的研究设计出更适合中国社会实际的调查问

⁵⁴ 《海关总署关于2013年海关政风行风问卷调查情况的通报》,署察发〔2014〕42号文,第3页。

卷，同时辅以更加丰富的研究手段，使问卷对海关关员职业伦理遵从具有更加全面的反映度，提高研究结果和管理建议的准确性。

第三，研究内涵方面，本文立足于义务性职业伦理和非冲突职业伦理，建议以后的研究将其扩展到理想性职业伦理和冲突性职业伦理，使研究更有价值和意义。

参考文献

- [1] Tom R. Tyler. *Why People Obey the Law* [M]. New Haven, CT: Yale University Press. 1990
- [2] Friedrich.Carl. *Responsible government service under the American constitution*. [M]. New York:McGraw-Hill, 1935.
- [3] R. B. Riply, G. A. Franklin. *Policy Implementation and Bureaucracy*. [M]. Chicago: The Dorsey Press, 1986.
- [4] Tom R Tyler and Steven L. Blader. *Can Businesses Effectively Regulate Employee Conduct?* [J] . *The Academy of Management Journal*. Vol. 48, No. 6
- [5] Paul A. Boghossian. *The Rule-Following Considerations*. [J] . *Mind, New Series*, Vol. 98.
- [6] Tom R. Tyler. *Trust and Law-abidingness: A Proactive Model of Social Regulation*. [J] . *Roston University Law Review*, 2001, Vol.81.
- [7] Spicer, M., Becker, L. A. *Fiscal equity and tax evasion: An experimental approach*. [J] . *National Tax Journal*, 1980.
- [8] 李春成. 行政人的德性与实践 [M] . 上海: 复旦大学出版社, 2003.
- [9] 科尔斯戈德. 规范性的来源 [M] . 上海: 上海译文出版社, 2010.
- [10] 汉密尔顿等. 联邦党人文集 [M] . 北京: 商务印书馆, 2004.
- [11] 戴天宇. 超越执行力: 科学管理从科学的制度设计开始 [M] . 北京: 清华大学出版社, 2010.
- [12] 范伯格. 经济学中的规则 and 选择 [M] . 西安: 陕西人民出版社, 2011
- [13] 涂尔干. 职业伦理与公民道德 [M] . 上海: 上海人民出版社, 2006.
- [14] 董建新, 胡辉华. 行政伦理研究 [M] . 北京: 知识产权出版社, 2009.
- [15] 罗德钢. 行政伦理的理论与实践研究 [M] . 北京国家行政学院出版社, 2002.
- [16] 高晓红. 政府伦理研究 [M] . 北京: 中国社会科学出版社, 2008.
- [17] 刘祖云. 行政伦理关系研究 [M] . 北京: 人民出版社, 2007.
- [18] 王荣德主编. 教师职业伦理 [M] . 重庆: 重庆大学出版社, 2013.
- [19] 罗国杰. 当代中国职业道德建设 [M] . 北京: 企业管理出版社, 1994.
- [20] 林钟沂. 行政学 [M] . 台北: 台北三民书局, 2001.
- [21] 杨延林. 海关职业素质教育读本 [M] . 北京: 中国海关出版社, 2007.
- [22] 刘正刚, 汤中芳. 公务员职业道德建设学习手册 [M] . 北京: 国家行政学院出版社, 2012.

- [23] 丁顺生. 公共服务伦理规范与廉政建设 [M]. 北京: 中国方正出版社, 2010.
- [24] 杜智敏. 抽样调查与 SPSS 应用 [M]. 北京: 电子工业出版社, 2010.
- [25] 张萃萍. 困境与重建——当代中国公务员行政道德建设研究 [M]. 北京: 中国法制出版社, 2008.
- [26] 白钢, 姜文明. 公务员职业道德培训教材 [M]. 北京: 人民日报出版社, 2012.
- [27] 张立荣. 当代中国服务型政府及公共服务体系建设状况问卷调查数据统计与展示 [M]. 北京: 中国社会科学出版社, 2010.
- [28] 田禾. 公职人员禁止行为研究 [M]. 北京: 社会科学文献出版社, 2013.
- [29] 姜裕富. 行政问责制的伦理基础——公务员忠诚义务研究 [M]. 杭州: 浙江大学出版社, 2013.
- [30] 沈渊. SPSS17.0 统计分析及应用试验教程 [M]. 杭州: 浙江大学出版社, 2013.
- [31] 王伟等著. 行政伦理学 [M]. 北京: 人民出版社, 2005 年.
- [32] 薛薇. SPSS 统计分析方法及应用 [M]. 北京: 电子工业出版社, 2005.
- [33] 库珀. 行政伦理学: 实现行政责任的途径 [M]. 张秀琴译, 北京: 中国人民大学出版社, 2001.
- [34] 塔尔科特·帕森斯. 现代社会的结构与过程 [M]. 梁向阳译, 北京: 光明日报出版社 1988.
- [35] 罗尔斯. 正义论 [M]. 何怀宏、何包钢、廖申白译, 北京: 中国社会科学出版社, 1988.
- [36] 博登海默. 法理学: 法哲学及其方法 [M]. 北京: 华夏出版社, 1987.
- [37] 黑格尔. 法哲学原理 [M]. 北京: 商务印书馆, 1961.
- [38] 薛汉伟等. 制度设计与变迁 [M]. 济南: 山东大学出版社, 2003.
- [39] 奥斯特罗姆. 复合共和制的政治理论 [M]. 上海: 上海三联书店, 1999.
- [40] 敦利威. 民主、官僚制与公共选择 [M]. 北京: 中国青年出版社, 2004.
- [41] 胡林英. 道德内化论 [M]. 北京: 社会科学文献出版社, 2007.
- [42] 姜海如. 中外公务员制度比较 [M]. 北京: 商务印书馆, 2004.
- [43] 柏拉图. 理想国 [M]. 郭斌和、张明竹译, 北京: 商务印书馆, 1996.
- [44] 韦默. 制度设计 [M]. 上海: 上海财经大学出版社, 2004.
- [45] 赵修义. 职业道德新论 [M]. 上海: 上海教育出版社, 1997.
- [46] 王荣德. 教师职业伦理 [M]. 重庆: 重庆大学出版社, 2013.
- [47] 许身健. 法律职业伦理 [M]. 北京: 北京大学出版社, 2014.

- [48] 叶陈刚. 商业职业伦理与会计职业道德 [M]. 大连: 东北财经大学出版社, 2004.
- [49] 张松业、杨桂安、龙兴海. 国家公务员道德概论 [M]. 北京: 国家行政学院出版社, 2002.
- [50] 菲利普·津巴多. 路西法效应: 好人是如何变成恶魔的 [M]. 陈雅馨译, 上海: 生活·读书·新知三联书店, 2010 年版.
- [51] 张永红. 组织社会学的新制度主义学派 [M]. 上海: 上海人民出版社, 2007.
- [52] 米切尔·黑尧. 现代国家的政策过程 [M]. 北京: 中国青年出版社, 2004 年.
- [53] 理查德·J. 斯蒂尔曼二世. 公共行政学: 概念与案例 [M]. 北京: 中国人民大学出版社, 2004 年.
- [54] 戴维·奥斯本和彼得·哈钦森. 政府的价格: 如何应对公共财政危机 [M]. 上海: 上海译文出版社, 2011 年.
- [55] 王荣发主编. 现代职业伦理学 [M]. 上海: 华东理工大学出版社, 2001.
- [56] 布伦南和布坎南. 规则的理由: 宪政政治经济学 [M]. 北京: 中国社会科学出版社, 2012.
- [57] 李春成. 公共利益的概念建构评析——行政伦理学的视角 [J]. 复旦学报, 2003, 1.
- [58] 宋官东. 遵从行为的调查研究 [J]. 心理科学, 2004, 3.
- [59] 刘艳. 论道德惩罚的实现 [J]. 辽宁工程技术大学学报, 2008, 5.
- [60] 郭小聪、聂勇浩. 行政伦理: 降低行政官员道德风险的有效途径 [J]. 中山大学学报, 2003, 1.
- [61] 吴红梅. 西方组织伦理氛围研究探析 [J]. 外国经济与管理, 2005, 9.
- [62] 李萍. 论伦理咨询与行政伦理建设 [J]. 道德与文明, 2004, 1.
- [63] 李辉. 贿赂中的自我道德化与嵌入性腐败 [J]. 社会, 2009, 6.
- [64] 李春成. 试论执法者的守法促进 [J]. 南京社会科学, 2013, 5.
- [65] 夏正林, 冯健鹏. 从职业道德到职业伦理 [J]. 华南理工大学学报, 第 14 卷第 6 期.
- [66] 魏姝. 政策类型与政策执行: 基于多案例比较的实证研究 [J]. 南京社会科学 2012 年第 5 期.
- [67] 鲁克俭. 西方制度创新理论中的制度设计理论 [J]. 马克思主义与当代现实, 2001, 1.

- [68] 冯仕政. 法社会学：法律服从与法律正义 [J]. 江海学刊, 2003, 4.
- [69] 施莱弗. 监管型政府的崛起 [J]. 比较, 2002, 2.
- [70] 信春鹰. 人为什么要遵守规则 [J]. 法学家茶座, 2003, 2.
- [71] 杨文兵. 道德制度的成本收益分析 [J]. 社会科学, 2005, 5.
- [72] 张广利, 陈丰. 制度成本的研究缘起、内涵及其影响因素 [J]. 浙江大学学报(人文社会科学版), 2009, 6.
- [73] 罗德刚. 行政伦理的基础价值观：公正和正义 [J]. 社会科学研究, 2002, 3.
- [74] 经济合作与发展组织 (OECD). 改善公务伦理行为建议案 [R]. 1998.
- [75] 海关总署关于 2013 年海关政风行风问卷调查情况的通报 [R]. 署察发 (2014) 42 号文.
- [76] 史慧明. 高校辅导员职业伦理研究 [D]. 南京：南京师范大学, 2012:
- [77] 姚华. 政策执行与行动者的策略 [D]. 上海：上海大学, 2006:
- [78] 张海辉. 现代化视域下的当代中国职业道德研究 [D]. 上海：华东师范大学博士学位论文, 2010:

附录一 访谈提纲

敬启者：

您好！本人是就读于复旦大学国际关系与公共事务学院公共管理专业学生，在李春成教授的指导下进行硕士论文研究，论文题目为：《海关关员职业伦理遵从及其促进机制研究——以黄埔海关为例》，主要是了解海关关员遵从或违反现行职业伦理规范的总体情况、行为类型和影响因素，探讨海关关员职业伦理遵从的促进机理，希望从中找出对于当前公务员职业伦理建设具有积极意义的实践举措。

本研究亟需借助您渊博的学识背景和丰富的工作经验提供对于海关职业伦理遵从行为的认识、理解、判断和建议。兹附上访谈提纲，恳请您予以指导和协助，日后将把初步整理的访谈记录给予您审阅。非常感激！

顺祝
愉快！

复旦大学MPA 学生 卢笙
二〇一四年一月二十二日

1. 您认为海关职业伦理的内涵是什么？您能列举哪些行为违反了海关职业伦理吗？
2. 您认为海关关员对职业伦理的遵行情况如何？哪些伦理规范得到了较好的遵行？哪些常常被违背？
3. 您认为海关关员为什么遵守或违反职业伦理？哪些因素影响了关员的职业伦理遵从？
4. 您认为哪些措施或制度能促进海关关员的职业伦理遵从？海关职业伦理遵从促进机制设计应遵循哪些原则？

附录二 海关关员职业伦理遵从调查问卷

您好！感谢您能够参加这次调查。本调查的主要目的是了解海关关员对职业伦理规范的遵从情况及主要影响因素。为了保证调查结果有效，衷心希望您能根据自身情况和切身感受如实填写，您所填的答案仅供整体统计分析所用，且不需填写个人姓名，敬请放心填答。所有问题均请选择最合适的一个选项并在相应的选项上打勾，烦请答完每一个题目。衷心感谢您的支持与配合！

一、您认为目前海关关员遵守职业伦理的总体情况如何？

- A. 非常好 B. 比较好 C. 不确定 D. 一般 E 非常差

二、您在职业生涯中是否坚持一直做到：

题目	完全做到	大部分做到	有时做不到	经常做不到	完全做不到
2. 上班时间把全部精力投入工作	A	B	C	D	E
3. 对辖区内企业一视同仁	A	B	C	D	E
4. 在执法中对工作对象态度热情	A	B	C	D	E
5. 不接受企业馈赠	A	B	C	D	E

三、您认为下列事情被发现并受到有关部门惩罚的可能性有多大？

题目	可能性很大	有可能	不确定	可能性不大	不可能
6. 上班时间办理私事	A	B	C	D	E
7. 给予在辖区内办企业的亲戚朋友照顾	A	B	C	D	E
8. 对待工作对象服务态度差	A	B	C	D	E
9. 接受企业馈赠	A	B	C	D	E

四、如果您做了下述事情，您的同事会在多大程度上公开反对您做这些事情？

题目	非常反对	比较反对	不确定	不太反对	一点都不反对
10. 上班时间办理私事	A	B	C	D	E
11. 给予在辖区内办企业的亲戚朋友照顾	A	B	C	D	E
12. 对待工作对象服务态度差	A	B	C	D	E
13. 接受企业馈赠	A	B	C	D	E

五、您认为做下列事情所犯错误的严重程度如何？

题目	错误严重	有一定错误	不确定	没多大错误	根本没错
14. 上班时间办理私事	A	B	C	D	E
15. 给予在辖区内办企业的亲戚朋友照顾	A	B	C	D	E
16. 对待工作对象服务态度差	A	B	C	D	E
17. 接受企业馈赠	A	B	C	D	E

六、您是否同意下列关于遵守职业伦理的说法？

题目	完全同意	同意	没想好	不太同意	不同意
18. 即使我个人主观不认同海关职业伦理的某些要求，我也有义务遵守	A	B	C	D	E
19. 如果我的做法符合海关职业伦理，我会感到自豪和崇高	A	B	C	D	E
20. 如果我的言行违反了海关职业伦理，我会产生强烈的负罪和谴责感，觉得很难保持自尊	A	B	C	D	E
21. 一个不遵守职业伦理的人会对社会公众带来危害	A	B	C	D	E

七、您是否同意下列关于监察及政工部门的陈述？

题目	完全同意	同意	没想好	不太同意	不同意
22. 监察及政工部门在促进关员遵守职业伦理方面做了非常多有益的工作	A	B	C	D	E
23. 我应该支持监察及政工部门的工作	A	B	C	D	E
24. 监察部门对违纪问题的处理基本上是公正的	A	B	C	D	E

八、您是否同意下列关于宣传教育方面的陈述？

题目	完全同意	同意	没想好	不太同意	不同意
25. 在廉政教育月中，我会比平时更注意自己的言行	A	B	C	D	E
26. 先进典型能够激发正能量，对我起到引导作用	A	B	C	D	E
27. 违纪案例解读能起到一定的警示作用	A	B	C	D	E
28. 对话（讨论）式的宣传教育比起教条式的宣传教育更能让人接受	A	B	C	D	E

九、您是否同意下列关于行为后果方面的说法？

题目	完全同意	同意	没想好	不太同意	不同意
29. 如果很好遵守职业伦理的行为能得到奖励，我会更加积极的履行职责	A	B	C	D	E
30. 如果违反职业伦理规则的行为会对职务升迁带来严重的影响，那么我不仅会遵守原则性和重大的职业伦理准则，也会认真遵守日常性的和操作性的细则	A	B	C	D	E

十、您是否同意下列有关职业伦理规则的说法？

题目	完全同意	同意	没想好	不太同意	不同意
31. “为人民服务”的要求过于抽象，让我不知从何做起	A	B	C	D	E
32. 如果一项规定是通过大家讨论通过而形成的，我会更加乐意去执行	A	B	C	D	E
33. 如果有严谨的考察程序来验证一个人是否很好的遵守了职业伦理规范，我会更严格的去遵守	A	B	C	D	E
34. “六项禁令”等规定缺乏如何具体落实的细节，如果操作性更强些，将能帮助我更加清晰明确的遵守职业伦理	A	B	C	D	E

十一、您认为关员职业伦理失范主要原因在于？

	是	否
35. 风气不好，随波逐流		
36. 待遇较低，心理失衡		
37. 认知不足，是非不分		
38. 监督乏力，心存侥幸		
39. 意志力差，难抵诱惑		
40. 其他（如果有）：		

十二、采取哪些措施能促进关员更好的遵守职业伦理？（可以多选）

	是	否
41. 制定明确具体的海关职业伦理规范		
42. 对违反职业伦理行为加大惩罚力度		
43. 设立职业伦理咨询机构，帮助关员在伦理困境中做出选择		
44. 建立执法活动及信息公开制度		
45. 建立职业伦理评议考核机制		
46. 通过提高社会认可度来树立职业荣誉感		
47. 对遵守职业伦理的行为予以倡导和奖励		
48. 健全职业伦理舆论评价和监督机制		
49. 建立与银行等金融机构、房产部门等不同部门之间的合作机制，建立关员的诚信档案		
50. 培育良好的职业伦理遵从氛围		
51. 完善职业伦理教育和伦理决策培训，提高职业伦理自主自觉能力		
52. 其他措施（如果有）：		

十三、个人基本资料

53. 您的性别是： A. 男 B. 女
54. 您的年龄是： A. 25岁及以下 B. 26岁至35岁 C. 36岁至45岁
D. 46岁及以上
55. 您的工作年限是： A. 1-3年 B. 4-9年 C. 10-15年 D. 16年及以上
56. 您的最高学历是： A. 大专及以下 B. 本科 C. 硕士 D. 博士
57. 您的职务是： A. 科级非领导干部 B. 科级领导干部 C. 处级及以上领导干部
D. 处级非领导及以上干部
58. 您从事的岗位是： A. 总关机关岗位 B. 总关业务岗位 C. 基层海关机关岗位
D. 基层海关业务岗位

本问卷到此结束，感谢您的耐心填答。麻烦您再检查一下，您的意见十分宝贵，请不要漏答任何一题，衷心感谢您的配合与协助！欢迎您就本次调查提出建议和进一步的看法。祝您身体健康、工作顺利！

致 谢

经过许多个日夜的努力，论文终于定稿。长舒一口气之余，涌上心头的是无数感激。

有一些事是不应被忘却的，有一些人是不会被忘怀的。

首先最要感谢的是我的导师李春成教授。李老师是一位真正的学者，他的授课质量之高于学生间有口皆碑，其严密逻辑与思辩能力常让我们叹为观止，在我眼里他就是智慧和博学的代名词。李老师深厚的学术造诣与严谨的治学态度自不待言，然而最难得的还是他那份真诚待人的赤子之心和平和谦虚的品格魅力。在我论文的写作过程中，他从选题、资料参考，乃至问卷设计与实施等都给予了我耐心的指导，最难忘的是今年国庆节，为了尝试使毕业论文发表在学术刊物，李老师花了很多的时间和精力对其进行细致的纠错和修改完善。我以有这样的一位好导师而引以为幸，复引以为荣。

感谢论文指导小组的顾丽梅、肖佳灵、黄胜强和陈旭东老师，他们在开题报告会上，提出了非常宝贵的意见，打开了我的思路；感谢潘伟杰、竺乾威、唐贤兴和吴澄秋老师，在论文中期汇报会上，他们广阔的理论视角和敏锐的洞察力，引导我进一步深入思考，让我的论文脉络逐渐清晰起来。

感谢我所有的授课老师。他们的精彩讲解和谆谆教诲，使我初步较为系统的掌握了公共管理知识，提高了运用理论分析问题的能力，让我领略到百年名校复旦的魅力，更让我深深的领悟到理想、责任、坚持、荣誉和奋斗的真谛。还有中心的谢余凤等老师，精心编排我们的学习课程，悉心照顾我们的学习生活，热心帮助我们解决学习生活上的问题和困难，在此深表感谢。

感谢我单位的何继军纪检组长，一直以来对我如同亲长般谆谆教导和关爱提携。作为多年从事海关职业伦理管理的领导专家，他在我论文写作过程中接受我的访谈，拓宽了我的视野，深化了我对所研究问题的理解，[让我受益匪浅](#)。感谢接受我访谈的张胜、沈源里、刘礼安等其他五位领导和同事，他们的真知灼见让我收获良多。感谢我的同事陈继耿、谢俊敏、肖志宇和冯志慧，他们在调查问卷网络版设计和派发、图表制作以及 SPSS 统计应用等方面给了我非常热心的帮助，使原本是我弱项的定量分析得以顺利完成。

感谢我的同学们，同窗两年半，是一份值得一辈子珍惜的缘分。我们一同学习、一同努力，同学们对我的关心和帮助，我将铭记在心，愿大家都有美好的未来。

最后，感谢单位把参加入学考试和学习的宝贵机会给了我；感谢我深爱着的家人，是他们坚定的支持与鼓励，给我以信心和力量，帮助我战胜了各种困难和挑战，顺利地完成了学业。

虽然研究生学习生涯已告一段落，但这段经历将成为融入我生命的一笔宝贵精神财富，激励着我奋发向前、不断超越。

卢笙
2014年10月于广州

论文独创性声明

本论文是我个人在导师指导下进行的研究工作及取得的研究成果。论文中除了特别加以标注和致谢的地方外，不包含其他人或其它机构已经发表或撰写过的研究成果。其他同志对本研究的启发和所做的贡献均已在论文中作了明确的声明并表示了谢意。

作者签名：_____ 日期：_____

论文使用授权声明

本人完全了解复旦大学有关保留、使用学位论文的规定，即：学校有权保留送交论文的复印件，允许论文被查阅和借阅；学校可以公布论文的全部或部分内容，可以采用影印、缩印或其它复制手段保存论文。保密的论文在解密后遵守此规定。

作者签名：_____ 导师签名：_____ 日期：_____