

# 安置还是择业? 退役军官转业政策意愿的影响因素

高 进 杨建闯 李泽蛟\*

**【摘要】** 退役军官转业政策是尊崇军人职业和维护退役军人合法权益的重要保障。退役军官面对多元的转业政策供给,可以自主选择计划安置就业或自主择业。论文通过对 A 省 20 名退役军官的深度访谈,借助政策供给和政策反馈适配性视角,运用扎根理论分析影响退役军官安置择业意愿的因素,对退役军官安置择业意向进行理论建构。研究表明:个体因素、家庭因素、政策因素和工作因素四个主范畴对退役军官安置择业意愿存在显著影响。其中,个体因素既是核心影响因素,也是关键节点。政策因素是外部客观因素,家庭因素和工作因素是社会感知因素。研究为理解退役军官安置择业意愿和政策供给顶层设计提供参考。

**【关键词】** 退役军官 安置就业 自主择业 政策意愿 影响因素

**【中图分类号】** D63

**【文献标识码】** A

**【文章编号】** 1674-2486 (2023) 04-0089-16

## 一、引言

退役军官安置就业是退役军人安置工作的重要组成部分,深化退役军官安置制度改革是国家部署的一项重大战略工程。退役军官安置就业是确保军队改革顺利实现、加强国防和军队建设、推动经济社会发展和维护政治安全稳定的重要制度安排(游光荣,2018)。

退役军官安置保障工作兼具任务重大、协调复杂和需求多元等特点。一方面,根据 2021 年退役军人事务部公开的年度工作清单,军地有关部门需要解决 2 万余

---

\* 高进,东北大学文法学院副教授;通讯作者:杨建闯,中山大学政治与公共事务管理学院博士研究生;李泽蛟,东北大学文法学院硕士研究生。感谢匿名评审专家和编辑部的意见和支持。

名退役军官和3000余名随调随迁配偶子女的安置工作。退役军官安置的范围涉及军队与政府各部门,为保证相关政策得以充分落实,需要动员党、政、军、团、社等共同参与配合(罗平飞,2014)。另一方面,作为政策受众的退役军官需求具有差异化、个性化,而国家安置资源的有限,政策执行过程中可能会出现供需不匹配现象,退役军人的安置保障任务十分艰巨(刘纪达、王健,2019)。

对此,退役军人事务部等有关部门贯彻妥善安置、合理使用、人尽其才、各得其所的安置原则,提供了退役军官安置工作的多元政策供给。退役军官转业安置保障工作始终处于一种动态演进的过程(周悦、崔炜,2021),政策主题基本遵循恢复安置、合理安置、多元安置到服务保障的原则(刘纪达、王健,2019),与经济社会发展形势逐步适应(郑功成,2017)。2016年,中共中央、国务院、中央军委联合下发了《关于做好深化国防和军队改革期间军队转业干部安置工作的通知》(中发〔2016〕13号)。与此前施行的《军队转业干部安置暂行办法》(中发〔2001〕3号)相比,该通知在政策供给上主要有以下四个方面的变化。一是放宽了退役军官转业的安置地区限制,二是放宽了特殊岗位和特殊地区退役军官转业在地级城市安置的条件,三是放宽了部队师级干部的最低转业年龄条件,四是放宽了自主择业的职务及军龄条件。此后,2021年颁布实行的《中华人民共和国退役军人保障法》,标志着我国退役军人保障工作建立起更加统一协调的管理机制(王勇,2018)。综合来看,退役军官转业政策主要实行计划安置和自主择业两种方式。

一项公共政策能否取得成功,政策主体因素最为关键(俞海山、周亚越,2022)。参与政策制定、执行和评估等环节的个人或团体都是政策主体的一部分(陈振明,2003)。退役军官作为退役军人安置保障政策的直接政策对象,其价值取向与行为选择直接关系到有关政策的实施效果。究其本质,就是计划安置和自主择业两种政策供给能否满足退役军官的多元化需求。一方面,脱离退役军官转业安置的政策需求,单纯探讨退役军官转业安置的政策供给,无法保证政策供给适用的全面性。另一方面,脱离退役军官转业安置的政策供给,单纯调查退役军官转业安置的多元需求,无法保证政策供给适用的有效性。由此可见,要探究退役军官转业安置政策能否取得成功,归根到底需要揭示政策需求与政策供给二者的适配性问题。

因此,本文采用半结构化访谈形式对退役军官进行深入访谈,通过扎根理论构建退役军官安置择业意愿影响因素的模型,突破了传统关于退役军官安置的“政策安排(是什么)、制度问题(为什么)、解决方式(如何做)”的分析路径,为验证退役军官转业安置政策供给与退役军官转业需求二者的适配性提升新的解释视角。

## 二、文献回顾

### (一) 退役军官转业的政策供给

退役军人安置择业保障工作是整个国家社会保障工作的有机组成部分,其产生与发展无法脱离国家社会保障体系而独存(吴新宇,2012)。然而,由于退役军人群体的特殊性,退役军人保障工作的价值内核兼具国家补偿属性(Dillahunt-Aspillaga & Powell-Cope, 2018)、社会保障属性(Fyffe et al., 2020)和公共服务属性(高和荣,2018; Cho & Kwon, 2021)。退役军人安置保障工作需关注退役军人从军事生活过渡到市民生活的适应过程。此外,还需要格外关注退役军人的身心健康状态,为患有精神或药物滥用障碍且无家可归的退役军人提供医疗保障和住房补贴(Connell, Kaspro & Rosenheck, 2009)。可以说,退役军官安置工作不同于传统社会保障,具有重要的特殊属性(李瑰华,2014)。

由于各国经济水平、兵役制度、岗位资源等方面的差异,各国退役军人安置政策也截然不同(罗平飞,2006)。很多国家对退役军人安置采取专门的法律制度、完善的机构保障和政社合作的安置模式(谢丹、陆旭丹,2018)。然而,美国在这个方面是个例外,美国重视军人职业化,鼓励退役军人自谋职业,但其通过了一系列法律以保障退役军人在就业方面享有某些优先权(谢和均、徐应萍,2018)。

中国退役军人工作体系决策逻辑和治理机制经历了由复原优抚、政府安置、灵活就业到服务保障体系的演进历程,在本质上体现了从外生干预到内生激活、从系统性到复杂性的演化趋势(王增文,2021)。随着社会主义市场经济的发展,我国退役军人安置的压力越来越大。关于中国特色退役军官安置制度建设的研究逐步兴起(范军,2012),有学者进而提出了退役军官分段安置制度构想,以期为建立中国特色退役军官安置制度提供建议(屈家权、杨征兵,2013)。为适应退役军人的多元化工作需求,有关部门相继出台了诸如市场化安置、税收优惠等一系列措施,强化退役军人保障体系建设(刘纪达、王健,2019)。岳宗福(2020)建议通过厘定协调领导体制、理顺部门关系,在法治框架下健全完善由退役军人事务部主导、多部门协同的治理体制,积极推进退役军人管理保障体系和能力现代化。同时,必须始终坚持党对退役军人优抚安置工作的绝对领导,进而为落实相关政策提供牢固的政治保障(张昊,2021)。

从以上可以看出,现有关于退役军官(军人)安置择业意愿的专项研究尚有不足,即使是退役军人安置领域的研究也多是按照制度设计、健康保障的路

径展开，很少有研究将视角放在退役军官这一政策主体上来。此外，中国退役军官安置择业工作的推进离不开中国特殊的政治经济体制，不能离开现实基础谈论政策效力。因此，必须立足中国现实，站在中国退役军官的角度，通过进入政策场域的深入访谈，重新审视中国退役军官安置择业政策意愿的影响因素。

## （二）政策反馈：退役军官转业政策供给的检验回应

对于退役军官转业的政策供给，需要对退役军官转业的政策意愿加以检验回应，探究其安置择业选择背后的影响因素。

政策反馈理论（Policy Feedback Theory）强调不应简单地把政策视为政治的产出，政策本身也是一种政治力量，通过资源分配、塑造社会规范和态度等形式与政治环境实现互动，从而影响公众行为（Patashnik & Zelizer, 2013；翟文康、邱一鸣，2022）。政策反馈理论被广泛应用于不同的政策领域，用以探究公共政策的制定执行与国家能力之间的关系。已有研究显示，政策设计显著影响了政策受众的政治态度，政策受众的政策认知会直接影响其对特定政策的认可度（Jordan, 2013；Martin, 2004）。政策贯彻落实的执行过程也会直接影响政策受众的态度与行为（Chen, 2013）。

政策反馈主要有两种机制效应：一是资源效应（Resource Effect），即政策通过为利益相关者提供政治活动所需的资源（资金、权力、公共服务等）影响其政治行为。例如美国《退伍军人权利法》为军人提供了教育资源，培训退伍军人的技能，树立政治信仰，并塑造身份认同，从而加强了公众参与（Mettler, 2005）。二是解释效应（Interpretive Effect），即通过政策文本、内容设计和政策执行过程等方面，传达政策信息，塑造行动者对其自身、他人、政府及其相互关系的认知，影响政策行动者后续的政治态度和行为（Mettler, 2018）。具体而言，资源效应一般通过影响公众能力和公众倾向进而影响公众参与，解释效应则通过影响公众倾向进而影响公众参与（Mettler, 2002）。

已有研究普遍认为，相较于政策的前端过程，政策的执行和落实结果对公众的影响更大，因为多数人难以接触决策过程，多是基于个人经验对政策做出评价（Rönnerstr & Oskarson, 2020）。对于政策受众来说，他们的直接经历和感知能够塑造他们对政策的看法和态度（Campbell, 2012；Kumlin, 2002；Mettler & Soss, 2004；Soss & Schram, 2007）。本研究将政策反馈视角引入退役军官安置择业意愿研究，以期弥补以往研究对制度环境与政策主体互动机制重视的不足。退役军官安置保障工作既有一般社会保障政策的共性，又兼具鲜明的政策特色。由于政策对象单一明确，已有政策通过资源效应和解释效应塑造

了退役军官群体对安置择业政策的基本观念和认知，这种观念和认知又必然随着社会发展和个体环境的变化而演变。

基于上述文献基础，本文尝试借助退役军官转业政策供给和政策反馈适配性视角，探究资源效应、解释效应与退役军官退役安置择业政策意愿的关系，分析退役军官安置或择业的政策行为选择的影响因素。

### 三、研究设计与模型构建

#### （一）方法与样本

##### 1. 研究方法

本文拟在既有研究的基础上，对中国退役军官群体进行半结构化访谈进而开展质性分析。扎根理论主张从原始资料中建构理论（Strauss, 1987），通过对一手资料的整理，进而分析特定情境下群体的认知、行为及互动过程，构建新的诠释理论（贾哲敏, 2015）。因此，本文选用扎根理论解读原始访谈数据，尝试探究中国退役军官安置择业选择的影响因素。

##### 2. 样本选取

样本数遵从扎根理论饱和准则，对 A 省 20 位受访者进行了半结构化访谈。军队的特殊性决定了各国军人以男性为主，因此本文的调查样本均为男性。样本选择上尽量兼顾年龄、学历和职务等因素。受访退役军官的个人基本情况见表 1。

表 1 受访退役军官信息一览

| 变量    | 类别子项      | 人数（人） | 百分比（%） |
|-------|-----------|-------|--------|
| 年龄    | 30-39 岁   | 16    | 80     |
|       | 40 岁及以上   | 4     | 20     |
| 转业时职务 | 团级        | 5     | 25     |
|       | 营级        | 11    | 55     |
|       | 连级及以下     | 4     | 20     |
| 安置地级别 | 副省级城市     | 6     | 30     |
|       | 地级市       | 14    | 70     |
| 转业时军龄 | 15 年及以下   | 4     | 20     |
|       | 16 至 17 年 | 6     | 30     |
|       | 18 年及以上   | 10    | 50     |

(续上表)

| 变量   | 类别子项    | 人数(人) | 百分比(%) |
|------|---------|-------|--------|
| 学历   | 大专及以下   | 6     | 30     |
|      | 本科      | 13    | 65     |
|      | 研究生     | 1     | 5      |
| 家庭情况 | 已婚已育    | 14    | 70     |
|      | 已婚未育    | 5     | 25     |
|      | 未婚      | 1     | 5      |
| 政策意愿 | 选择安置    | 14    | 70     |
|      | 自主择业    | 3     | 15     |
|      | 安置后改为择业 | 3     | 15     |

资料来源：作者自制。

在退役军官安置择业意愿选择方面，20名受访者在首次安置中选择计划安置的有14人，占比为70%，说明计划安置方式还是军转干部的首选。有3人在首选计划安置方式短暂工作后，申请重新安置改为自主择业，说明部分退役军官对自己转业后的择业意愿和工作规划不是很清晰。本文选取其中15名受访退役军官的访谈资料进行扎根理论分析和模型构建，其余5名受访退役军官的访谈资料作为理论饱和度检验的资料。

## (二) 范畴提炼与内容构建

### 1. 开放式编码

开放式编码是把收集到的原始资料进行分解、比较和范畴化的过程(Corbin & Strauss, 2014)。通过选取概念出现频次较高、范畴聚类较为集中的语句，筛选出呈现正态分布的精炼语句作为原始资料进行范畴提炼。本次开放式编码针对符合条件的受访退役军官访谈内容梳理出13个范畴，32个初始构念。具体编码内容见表2。

表2 受访退役军官的开放式编码

| 范畴       | 初始构念  | 原始资料                      |
|----------|-------|---------------------------|
| 个人<br>学历 | 毕业院校  | A2: 军需专业毕业的，专科，后来又自考了一个本科 |
|          | 所学专业  | A8: 毕业于体育学院教育学专业，本科       |
|          | 本科/专科 | A9: 军事院校全日制研究生，军事装备学专业    |

(续上表)

| 范畴    | 初始构念   | 原始资料                                    |
|-------|--------|---|
| 军旅经历  | 入伍方式   | A3: 高中考军校入伍的, 后调入军队某机关, 转业前任机关参谋        |
|       | 转干方式   | A4: 当兵入伍, 转士官后提干, 转业前在武装部任副部长           |
|       | 经历职务   | A6: 考的国防生, 毕业后入伍, 历任排长、指导员等职            |
| 个人情况  | 年龄军龄   | A1: 45 岁时转业, 27 年军龄, 任正团职 6 年           |
|       | 兵种军衔   | A11: 转业时 35 岁, 正营职飞行员, 少校军衔, 军龄 17 年    |
|       | 任职年限   | A8: 转业时 34 岁, 任连指导员 5 年, 军龄 16 年        |
| 婚姻状况  | 已婚/未婚  | A3: 转业时未婚                               |
|       | 家属职业   | A9: 转业时已成家, 家属是事业单位职员, 月收入 3000 多元      |
|       | 家属收入   | A14: 转业时已婚, 家属在家干个体, 收入不稳定              |
| 子女状况  | 有无子女   | A9: 转业时还没孩子                             |
|       | 子女年龄   | A13: 转业时孩子 1 岁, 妻子自己照顾孩子                |
|       | 入学情况   | A15: 转业时孩子 7 岁刚上学, 主要是姥姥、姥爷照顾孩子         |
|       | 照顾子女   | A2: 转业时孩子 17 岁, 上高中, 学业繁重, 需要我跟妻子一起照顾孩子 |
| 家属支持  | 主动/被动  | A1: 转业年限到了, 家属也是军人, 能理解                 |
|       | 家庭支持   | A8: 主动转业, 家人非常支持                        |
| 择业情况  | 安置择业   | A11: 选择了计划安置, 喜欢早八晚五的工作状态               |
|       | 就业稳定性  | A9: 我选的自主择业, 体制内的稳定性不适合我                |
| 安置政策  | 宣传了解程度 | A7: 部队有宣传, 对我没啥影响, 早就计划好了要安置的           |
|       | 安置政策影响 | A14: 营里在一次干部会上宣传了, 自己了解不细, 否则会再等一年自主择业  |
| 身心健康  | 身体健康情况 | A8: 转业时身体健康, 啥毛病都没有                     |
|       | 心理创伤   | A11: 身体上没什么毛病, 心理上有一点创伤性应激障碍            |
| 安置情况  | 安置身份级别 | A3: 副省级城市机关副调研员, 平级安置, 工作比想象的要忙         |
|       | 职业发展   | A5: 地级市机关公务员, 正科级, 而且无职, 所以改自主择业了       |
| 工作满意度 | 工作充实   | A1: 现在是某局副局长, 虽然忙, 但很充实, 喜欢体制内的生活       |
|       | 工作压力   | A14: 安置单位属于安全口, 责任压力大, 节假日要去安全检查        |
| 安置待遇  | 工资收入   | A1: 工资有差距, 属于降半级安置                      |
|       | 前后对比   | A6: 肯定会比在部队时少一些, 但把各项福利都加一起也没少太多        |
| 家属随调  | 家属无随调  | A10: 转业前家属有办理随军, 转业时没有随调                |
|       | 家属有随调  | A9: 家属随军考上了驻地的事业单位, 转业时办了随调             |

注: A\*\* 表示第\*\*位受访者原话节选。

资料来源: 作者自制。

## 2. 主轴性编码

主轴性编码是反复推敲已形成的退役军官安置择业意愿构念和范畴，梳理范畴之间的内在逻辑、频次和占比，并通过引入政策反馈的两个机制：一是依据个体对政策的感知，以判定政策反馈的资源效应机制；二是依据家庭对工作的约束，以判定政策反馈的解释效应机制。由果溯因，构建退役军官安置择业意愿的政策、个体、家庭和工作四个主范畴，对比各个主范畴对退役军官安置择业意愿的影响程度，具体编码内容见表3。

表3 受访退役军官主轴性编码

| 主范畴                      | 范畴          | 范畴内涵   |
|--------------------------|-------------|--|
| 个体因素<br>(144次,<br>35.5%) | 个人学历 (24次)  | 技术类、军地两用类专业和本科及以上学历,在退役军官转业时更能体现安置择业意愿的灵活性             |
|                          | 个人情况 (71次)  | 年龄、军龄和职务层次对安置择业意愿的影响具有差异性                              |
|                          | 军旅经历 (34次)  | 多职位历练,为安置择业意愿的选择提供胜任力保障                                |
|                          | 身心健康 (15次)  | 身心健康直接影响了退役军官对今后保障情况的看重                                |
| 家庭因素<br>(80次,<br>19.7%)  | 婚姻状况 (18次)  | 婚姻状况是退役军官的坚强后盾,对转业意愿影响较大                               |
|                          | 子女情况 (28次)  | 退役军官转业需要照料孩子,转业的意愿更强                                   |
|                          | 家属支持 (34次)  | 军官家属普遍比较支持军官的转业选择                                      |
| 政策因素<br>(46次,<br>11.3%)  | 安置政策 (35次)  | 公务员的稳定性和安全感是退役军官选择安置的主要因素                              |
|                          | 家属随调 (11次)  | 家属随调政策对退役军官转业影响力较强                                     |
| 工作因素<br>(136次,<br>33.5%) | 择业情况 (23次)  | 退役军官转业选择择业追求相对自由,倾向于挑战                                 |
|                          | 工作满意度 (15次) | 大多退役军官转业后比较满意自己的工作状况,个别不满意的是由于转业前对政策了解不细、再社会化的心理建设没准备好 |
|                          | 安置待遇 (16次)  | 选择安置军官收入相对少,自主择业军官可能有两份收入                              |
|                          | 安置情况 (82次)  | 副省级城市安置退役军官转业比普通地级市具有较大优势                              |

资料来源：作者自制。

## 3. 选择性编码及模型构造

选择性编码是构建退役军官安置择业意愿的核心范畴，分析核心范畴与主范畴之间的关系结构及内涵见表4。

表4 退役军官安置择业意愿选择性编码

| 典型关系        | 关系结构 | 关系结构的内涵                       |
|-------------|------|-------------------------------|
| 个体因素→转业安置择业 | 因果关系 | 年龄、职务、能力等个人情况会直接影响退役军官的择业意愿   |
| 家庭因素→转业安置择业 | 因果关系 | 婚姻状况、子女养护问题会直接影响退役军官转业的择业意愿   |
| 政策因素→转业安置择业 | 因果关系 | 安置地的城市级别和安置岗位会直接影响退役军官转业的择业意愿 |
| 工作因素→转业安置择业 | 因果关系 | 公务员的工作稳定性和安全感会直接影响退役军官转业的择业意愿 |

资料来源：作者自制。

从上表可见，个人因素、家庭因素、政策因素、工作因素会直接影响退役军官安置择业意愿。基于退役军官安置择业的政策供给与政策反馈的适配性，构建退役军官转业安置择业意愿的影响因素模型图（如图1所示）。

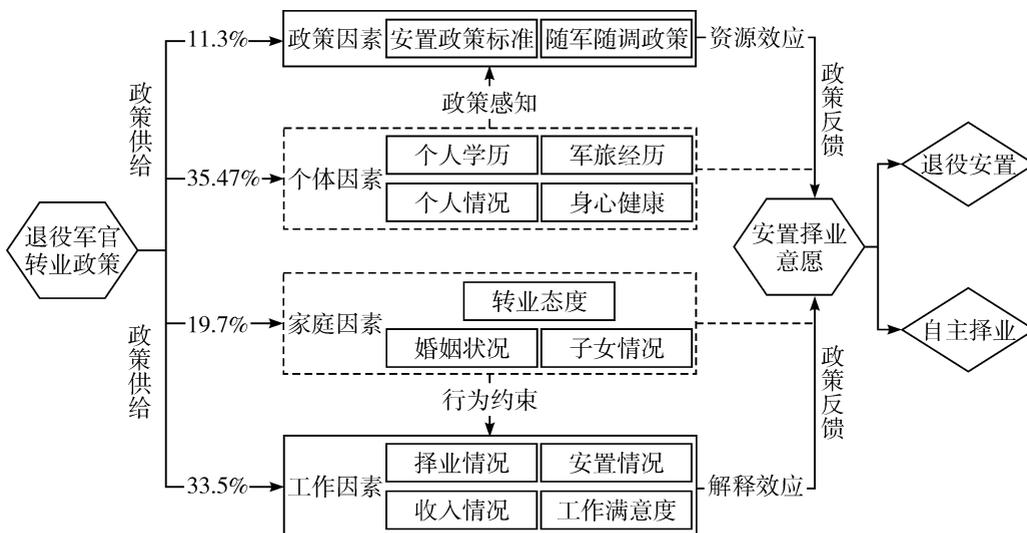


图1 退役军官转业安置择业意愿的影响因素模型

资料来源：作者自制。

#### 4. 理论饱和度检验

为保证研究范畴具有良好的信度和效度，本研究在完成15名退役军官安置择业意愿的开放性编码、主轴性编码、选择性编码之后，对此前未参与编码的5

名退役军官（A16—A20）访谈资料进行相同形式的重新编码，结果并没有发现新的构念、范畴和结构关联关系，这显示退役军官转业安置择业意愿的影响因素模型是完整、饱和的。

#### 四、退役军官转业安置择业意愿影响因素分析

##### （一）政策设置与资源供给：政策因素

政策因素是影响退役军官转业择业意愿的关键影响因素，在安置政策、家属随调方面提供政策供给。

从访谈结果来看，上层机关单位宣传效果普遍好于基层单位，军官对政策的了解程度更高。但是对大部分受访者来说，军转政策的变化并未显著影响其安置择业的选择。20名受访者中只有A6明确表示安置政策对自己有影响。“根据新文件放宽转业军官的安置地区限制，我未婚可以选择在服役地（副省级城市）进行转业安置，否则就只能回入伍前户籍所在地安置，那样就很可能等两年自主择业了。”多元化的安置择业政策设置，为退役军官提供不同的选项，政策供给满足不同退役军官的个体需求。

家属随调是指转业干部退役前其家属在部队驻地有正式工作的，转业后其家属的工作跟随该转业干部调往同一安置地。需要特别说明的是，随调配偶若安排到实行合同制或聘用制的企事业单位，应给予随调配偶3年适应期，其间如非本人原因不可以单独解除合同。在政策实际落实过程中，地方政府军转安置部门往往只有随调家属接收单位的人事推荐权而没有决定权，加之调动工作又是一件比较敏感和复杂的事情，因此会发生没有合适的接收单位或随调家属不满意接收单位的情况。如A19表明：“我家属考上了驻地的事业单位，转业的话就面临两地。正式的事业单位工作也不能说放弃就放弃，于是联系了转业地的军转部门，军转部门表示会积极协助联系接收单位。”退役军官安置政策明确规定各地可根据随调配偶个人意愿，采取发放一次性就业补助费的方法，由其自谋职业，具体方法由各省级政府根据实际情况制定，确保政策资源供给的灵活性和适度的弹性。

##### （二）身份待遇与认知判断：工作因素

工作因素包括安置情况、择业情况、满意度和收入等方面，这些也是影响退役军官转业择业意愿的重要因素。

安置情况包括安置身份、安置地级别和安置岗位等情况。其中，安置身份

显著影响了退役军官转业的安置择业选择，级别越高，影响越显著。A5表示：“副局虚职安排不了，只能安排一般科长，正好有个朋友办企业问我过不过去，索性自主择业了。”而安置地级别越高，相关待遇越能得到保证，退役军官转业选择计划安置的可能性越大。同为副团职军转干部，A3的安置地属于副省级城市，在省直单位顺利地直接享受了副处级待遇。由此可见，安置政策的岗位待遇影响退役军官的个体认知判断和选择。

择业情况反映了军转干部的择业选择，从访谈结果看，14名访谈对象选择了计划安置，数量达到70%，3名访谈对象选择了自主择业，3名访谈对象选择计划安置后重新选择自主择业。说明计划安置还是转业干部择业的首选，具有不可替代的优势。如A15受访者表明：“公务员工作稳定，有安全感，我老家是农村的，如果自主择业了还真不知道干啥。”

在择业满意度方面，大部分受访者表示满意或比较满意现在的工作，但公务员的工作要比转业前想象的忙碌。部分受访者表示不满意转业后的工作。如A11表示：“不喜欢机关的工作性质，总感觉就这样早八晚五（地工作）心有不甘。”A5因为多方面原因，由计划安置改为自主择业，有的受访者更是因为家属工作变动举家搬迁而辞职，彻底放弃了公务员身份。然而，很多转业干部都没有勇气和能力为可能错误的择业选择而放弃公务员身份。

转业后的收入待遇方面，自主择业干部要好于计划安置干部，这与当地的社会经济发展水平相关，由此也促使很多退役军官转业倾向于自主择业。如A9表示：“我兵龄长，还立过二等功，退役金还可以跟转业前差不多，拿着一笔转业费跟朋友合伙做生意了。”在计划安置干部中，安排到副省级城市和省直单位的军转干部对工资收入的接受度更高。如A14表明：“虽然地方公务员工资比在部队低，但（所在地）至少还是二线城市，经济状况和财政收入在省内应该是头一档了，综合收入加一起也没比部队少太多。”由此可见，转业前后的收入待遇差距也影响退役军官的认知判断与倾向选择。

### （三）个性匹配与自我感知：个体因素

个体因素是影响退役军官转业安置择业意愿的主要影响因素，也是唯一的主观影响因素，它由个人情况、身心健康、个人学历和军旅经历等部分组成。

从年龄和职务看择业选择，5名团职干部中2名选择自主择业，选择自主择业的比例占40%，7名正营职干部中也是2名选择自主择业，选择自主择业的比例为28.6%，8名副营职及以下干部无人选择自主择业。显然，一般年龄越大、职务越高，在转业择业上更倾向于自主择业。究其原因，退役军官在部队服役期间多是一级主官，转业后如果不能被安置到一个领导岗位，以其年龄和

履历上升空间有限，往往会产生较大的心理落差。而年轻干部的想法正好相反，8名副营职及以下干部中无人选择自主择业，他们更倾向于通过计划安置进入政府体制。如A13谈道：“我还年轻，擅长文字材料，早点转业回地方政府机关发展，运气好的话还能有晋升空间。”

身心健康因素会显著影响退役军官转业的选择。身体欠佳的转业干部往往更看重公务员的职业稳定性和安全感。虽然按照现行政策，自主择业军官也享有一定的医疗保障，但缺乏统一的执行标准。而公务员群体的医疗保障机制则更为健全。如A18表示：“在部队训练时听力受损，虽然正常交流没什么影响，但高频声音听得很差，很担心将来还有什么突发情况或其他不确定性，感觉还是选择在体制内更稳定更有安全感，各种保障也更健全吧。”

个人学历往往成为退役军官转业进行安置择业选择时的限制因素。大部分退役军官毕业于相关军事院校，以大专及以上学历为主，其专业技能基本都与军事领域相关。学历与专业的特殊性会限制其退役后的职业选择，进而使其优先考虑计划安置。个别技术专业类人员则相对拥有更大的选择空间。如A11谈道：“我在部队是飞行员，虽然因为某些原因不能继续飞了，但专业知识、理论基础和飞行经验还在，技不压人，有机会还可以从事与自己专业知识相关的工作。”由此可见，退役军官的个性匹配与自我感知在安置择业意愿选择的政策反馈中具有解释效应。

#### （四）情感需求与亲属约束：家庭因素

家庭因素是影响退役军官转业安置择业意愿的重要影响因素，它由婚姻状况、子女情况等部分组成。

相较于择业意愿，家庭因素对转业安置意愿的影响似乎更大。众所周知，军人职业的特殊性决定了其日常很难兼顾家庭。出于对家人的亏欠感以及个人情感需要，家庭生活是多数转业干部必须考虑和面对的因素，退役军官一般会主动选择转业回到地方，以便今后更好地照顾自己的家庭。A3就谈道：“（我）家属是企业职员，工作节奏本来就快，还要照顾小孩，太辛苦，所以即使在部队还有向上发展的空间，也坚决要求转业。”A7则表示：“婚后就不想两地了，年纪越来越大还没孩子有点着急，够条件就毫不犹豫地转业安置了。”因此，退役军官的家庭情感需求也是安置择业意愿选择政策反馈的重要考量因素。

在对择业意愿的影响上，家属工作较忙、没有老人帮忙看护幼儿、养育子女责任较重的退役军官更倾向于自主择业。如A4表示：“家属在事业单位窗口工作不方便照顾孩子，孩子现在初中正是关键时期，几乎天天补课，照顾孩子基本都是我的事儿。”退役军官从军人到社会人的“身份再社会化”，情感需求

是至关重要的环节。对家务的融入、对子女的照料等，都成为退役军官安置择业意愿选择的约束条件，体现政策反馈的解释效应。

## 五、结论与讨论

本文通过半结构式访谈和运用扎根理论研究方法，借助退役军官转业政策供给和政策反馈分析视角，尝试构建退役军官安置择业意愿的影响模型，得出研究结论如下。其一，个体因素、家庭因素、政策因素和工作因素四个主范畴对退役军官安置择业意愿存在共同显著影响。其中，个体因素是核心影响因素，政策因素是外部客观因素，也是退役军官安置择业行为的起点，家庭因素是重要约束因素，工作因素是关键政策认知因素，同时也是二次选择行为的触发因素。其二，由于个体因素在模型中居于关键节点位置，可以直接影响退役军官的行为。而家庭、政策和工作三类因素多数情况下都对退役军官的意向产生间接影响，再好的政策也必须经由个体才能发挥效力，家庭、政策和工作因素可以影响退役军官安置择业意向的变化，积累量变，而最终的质变需要依靠个体因素的适配性来决定。

退役军官转业政策给予了退役军官一定的自主选择权，无论是退役安置还是自主择业的政策供给，均通过政策反馈的资源效应与解释效应影响退役军官的选择意愿。因此，首先需要重视对退役军官个体层面的关注，发挥退役军官军旅经历和身心健康的优势，强化学历、技能等综合能力的提升，实现从“军人”到“市民”的身份转换（Bichrest, 2013），快速、顺利、平稳地完成“再社会化”的过程。其次，在退役军官家庭因素层面，发挥退役军人事务部门和军地“双拥”工作的成效，积极回应退役军官相亲联谊、子女教育和军官配偶就业等利益诉求，保障落实退役军官配偶及其子女的合法权益（李卫海、王金虎，2021），使退役军官安置择业再无后顾之忧。再次，在退役军官政策因素层面，兼顾退役军官社会保障和国家补偿原则（韩君玲、王一宏，2021），提供多元化的职业选择政策供给，满足退役军官个性化的“再社会化”需求，形成军官选择转为公务员或就业创业者的政策意愿，在政策供给和政策反馈的平衡中，褒奖退役军官曾经为国家付出的忠诚、奉献与牺牲。最后，在退役军官工作因素层面，对于选择安置的退役军官，在保障其享受退役军人福利的基础上，促进其对行业转变的适应与岗位业务的认同，增强退役军官对于现职安置工作的安全感和满意度。对于选择自主择业的退役军官，除了提供差异化的资金补贴，还要根据退役军官的就业兴趣和能力，提供就业信息、职业辅导等（王沙骋、祝小茜、张艺博，2020）。

本研究面向退役军官群体进行半结构化访谈, 基于安置择业政策供给与政策反馈的适配性视角, 运用扎根理论总结出退役军官转业意愿的影响因素模型, 重点考察政策、工作、家庭外部因素和个体内部特征如何影响退役军官面临安置择业情境下的行为选择, 为理解退役军官安置择业意愿需求和政策供给顶层设计提供智力支持。本研究存在一定的局限性: 一是访谈样本的空间分布只是局域性政策意愿, 全域性不足, 有待于开展数量更多和分布更广的调查研究。二是本研究缺少对退役军人事务部门的调查分析, 未能完整地勾勒出退役军官转业政策从设计到执行的政策全景, 有待于以后进一步深入拓展研究。

## 参考文献

- 陈振明 (2003). 政策科学——公共政策分析导论. 北京: 中国人民大学出版社.
- Chen, Z. M. (2003). *Policy Science-Introduction to Public Policy Analysis*. Beijing: China Renmin University Press. (in Chinese)
- 范军 (2012). 近代中国退役军人安置的历史经验. 中国人才, 4: 22-23.
- Fan, J. (2012). The Historical Experience of the Placement of Retired Servicemen in Modern China. *Chinese Talents*, 4: 22-23. (in Chinese)
- 郭磊 (2018). 基本养老保险挤出了企业年金吗——基于政策反馈理论的实证研究. 社会保障评论, 2(1): 65-81.
- Guo, L. (2018). Does Basic Pension Crowd out Enterprise Annuity? An Empirical Study Based on Policy Feedback Theory. *Social Security Review*, 2 (1): 65-81. (in Chinese)
- 郭跃、洪婧诗、何林晟 (2021). 政府采纳人脸识别技术的政策反馈解释: 基于杭州与旧金山的案例比较. 公共行政评论, 14(5): 159-177+200.
- Guo, Y., Hong, J. S. & He, L. S. (2021). A Policy Feedback Explanation for Government's Adoption of Face Recognition Technology: Based on the Case Comparison Between Hangzhou and San Francisco. *Journal of Public Administration*, 14 (5): 159-177+200. (in Chinese)
- 高和荣 (2018). 论社会保障制度建设维度. 社会科学战线, 7: 1-12.
- Gao, H. R. (2018). On the Dimensions of Social Security System Construction. *Social Science Front*, 7: 1-12. (in Chinese)
- 韩君玲、王一宏 (2021). 新时代我国退役军人保障法制的重构——理论视角与路径选择. 社会保障研究, 1: 74-81.
- Han, J. L. & Wang, Y. H. (2021). Reconstructing the Legal System for the Security of Veterans in the New Era: Theoretical Perspective and Path Choice. *Social Security Studies*, 1: 74-81. (in Chinese)
- 贾哲敏 (2015). 扎根理论在公共管理研究中的应用: 方法与实践. 中国行政管理, 3: 90-95.
- Jia, Z. M. (2015). An Overview on Grounded Theory and Its Applications in Public Administration: Methods and Practical Issues. *Chinese Public Administration*, 3: 90-95. (in Chinese)
- 李瑞华 (2014). 军人退役安置制度完善研究. 法学杂志, 35(6): 30-36.
- Li, G. H. (2014). Research about the Systematic Improvement for the Ex-Serviceman's Arrangement in China. *Journal of Law*, 35 (6): 30-36. (in Chinese)
- 李卫海、王金虎 (2021). 新时代退役军人权益保障制度的完善思考. 法学杂志, 42(7): 112-123.
- Li, W. H. & Wang, J. H. (2021). The Improving Thinking of the Rights and Interests Guarantee System for Veterans in the New Era. *Law Science Magazine*, 42(7): 112-123. (in Chinese)
- 刘纪达、王健 (2019). 变迁与演化: 中国退役军人安置保障政策主题和机构关系网络研究. 公共管理学报, 16(4): 142-155+175.

- Liu, J. D. & Wang, J. (2019). Change and Evolution: Research on the China's Retired Military Resettlement Policy and Institutional Relationship Network. *Journal of Public Administration*, 16(4): 142 - 155 + 175. (in Chinese)
- 罗平飞 (2014). 当代中国军人退役安置制度研究. 北京: 中国社会科学出版社.
- Luo, P. F. (2014). *Research on the System of Demobilized Servicemen in Contemporary China*. Beijing: China Society Press. (in Chinese)
- 罗平飞 (2006). 军人退役安置制度的国际比较. 政治学研究, 1: 54 - 61.
- Luo, P. F. (2006). International Comparison of Demobilization System for Servicemen. *Journal of Political Science*, (01): 54 - 61. (in Chinese)
- 屈家权, 杨征兵 (2013). 中国特色退役军官分段安置制度构想. 中国人才, 12: 16 - 19.
- Qu, J. Q. & Yang, Z. B. (2013). Conception of the Segmented Placement System for Retired Officers with Chinese Characteristics. *Chinese Talents*, 12: 16 - 19. (in Chinese)
- 王勇 (2018). 关于国务院机构改革方案的说明. 人民日报, 03 - 14(005).
- Wang, Y. (2018). Explanation on the Institutional Reform Plan of the State Council. *People's Daily*, 03 - 14 (005). (in Chinese)
- 王增文 (2021). 中国退役军人工作体系的决策逻辑与机制重塑. 江淮论坛, 5: 155 - 161.
- Wang, Z. W. (2021). Remolding the Decision-making Logic and Mechanism of Chinese Ex-servicemen's Work System. *Jiang-huai Tribune*, 5: 155 - 161. (in Chinese)
- 王沙骋、祝小茜、张艺博 (2020). 退役军人权益保障: 经验、问题与对策. 中国软科学, 7: 16 - 25.
- Wang, S. C., Zhu, X. X. & Zhang, Y. B. (2020). Protection of Veterans' Rights and Interest: Experiences, Problems and Countermeasures. *China Soft Science*, 7: 16 - 25. (in Chinese)
- 吴新宇 (2012). 完善退役军官安置保障体系的设想. 中国人才, 22: 26 - 28.
- Wu, X. Y. (2012). The Idea of Perfecting the Security System for the Placement of Retired Officers. *Chinese Talents*, 22: 26 - 28. (in Chinese)
- 谢丹、陆旭丹 (2018). 外军退伍安置相关制度研究. 国家行政学院报, 6: 153 - 160 + 192.
- Xie, D. & Lu, X. D. (2018). Institutional Research of Retirement and Resettlement of Foreign Armies. *Journal of Chinese Academy of Governance*, 6: 153 - 160 + 192. (in Chinese)
- 谢和均, 徐应萍. (2018) 美国退役军人管理保障及其启示. 中国行政管理, 8: 137 - 143.
- Xie, H. J. & Xu, Y. P. The Management Guarantee of American Veterans and Its Enlightenment. *Chinese Public Administration*, 8: 137 - 143. (in Chinese)
- 游光荣 (2018). 中国军民融合发展40年. 科学学研究, 36(12): 2144 - 2147.
- You, G. R. (2018). The Process and Experience of China's Military-Civil Integration since the Reform and Opening Up. *Scientific Research*, 36(12): 2144 - 2147. (in Chinese)
- 俞海山, 周亚越 (2022). 公共政策何以失败? ——一个基于政策主体角度的解释模型. 浙江社会科学, 3: 34 - 40 + 88 + 157.
- Yu, H. S. & Zhou, Y. Y. (2022). Why Do the Public Policies Fail? An Interpretation Model Based on the Policy Subjects. *Zhejiang Social Sciences*, 3: 34 - 40 + 88 + 157. (in Chinese)
- 岳宗福 (2020). 中国退役军人管理保障体制变革的理路与前瞻. 行政管理改革, 3: 57 - 65.
- Yue, Z. F. (2020). Reform Logic and Prospect of Chinese Veterans Management and Guarantee Institutions. *Administrative Reform*, (03): 57 - 65. (in Chinese)
- 翟文康, 邱一鸣 (2022). 政策如何塑造政治? ——政策反馈理论述评. 中国行政管理, 3: 39 - 49.
- Zhai, W. K. & Qiu, Y. M. (2022). How Do Policies Shape Politics? The Review on Policy Feedback Theory. *Chinese Public Administration*, 3: 39 - 49. (in Chinese)
- 张昊 (2021). 我国退役军人事务治理的历史经验和现实启示. 社会治理, 9: 84 - 91.
- Zhang, H. (2021). The Historical Experience and Realistic Enlightenment of Our Country Ex-Serviceman Affairs Management. *Social Governance Review*, 9: 84 - 91. (in Chinese)

- 郑功成 (2017). 全面理解党的十九大报告与中国特色社会保障体系建设. 国家行政学院学报, 6: 8-170.
- Zheng, G. C. (2017). Thoroughly Understanding 19th National Congress of CPC and Social Security System Construction with Chinese Characteristics. *Journal of Chinese Academy of Governance*, 6: 8-170. (in Chinese)
- 周悦, 崔炜 (2021). 退役军人嵌入基层社会治理的路径探析. 云南行政学院学报, 23(2): 77-86.
- Zhou, Y. & Cui W. (2021). An Analysis of the Path of Ex-Servicemen Embedded in Grassroots Social Governance. *The Journal of Yunnan Administration College*, 23(2): 77-86. (in Chinese)
- Bichrest, M. M. (2013). A Formal Literature Review of Veteran Acculturation in Higher Education. *In Sight: Rivier Academic Journal*, 9(2): 1-12.
- Campbell, A. L. (2012). Policy Makes Mass Politics. *Annual Review of Political Science*, 15, 333-351.
- Chen, J. (2013). Voter Partisanship and the Effect of Distributive Spending on Political Participation. *American Journal of Political Science*, 57(1): 200-217.
- Cho, W. & Kwon, Y. (2021). The Era of Seoul's Rapid Growth (1960s—1970s): The Role of Ex-Military Elite Mayors. *Cities*, 110, 103073.
- Corbin, J. & Strauss, A. (2014). *Basics of Grounded Theory: Techniques and Procedures for Developing Grounded Theory*. Thousand Oaks: Sage: 53-55.
- Dillahunt-Aspillaga, C. & Powell-Cope, G. (2018). Community Reintegration, Participation, and Employment Issues in Veterans and Service Members with Traumatic Brain Injury. *Archives of Physical Medicine and Rehabilitation*, 99(2): S1-S3.
- Fyffe, D., Cotner, B. & Ching, D., Clark, C., Quinn, A., Ottomanelli, L., & O'Neill, J. (2020). Developing a Veteran-Specific Employment Survey: Lessons from Veterans Living with SCI. *Archives of Physical Medicine and Rehabilitation*, 101(12): e136.
- Jordan, J. (2013). Policy Feedback and Support for the Welfare State. *Journal of European Social Policy*, 23(2): 134-148.
- Kumlin, S. (2002). *The Personal and the Political: How Personal Welfare State Experiences Affect Political Trust and Ideology*. Department of Political Science Statsvetenskapliga Institutionen.
- Martin, C. J. (2004). Reinventing Welfare Regimes Employers and the Implementation of Active Social Policy. *World Politics*, 57(1): 39-69.
- Mettler, S. & SoRelle, M. (2018). *Policy Feedback Theory*. In *Theories of the Policy Process* (pp. 103-134). Routledge.
- Mettler, S. (2005). *Soldiers to Citizens: The GI Bill and the Making of the Greatest Generation*. Oxford University Press on Demand.
- Mettler, S. & Soss, J. (2004). The Consequences of Public Policy for Democratic Citizenship: Bridging Policy Studies and Mass Politics. *Perspectives on Politics*, 2(1): 55-73.
- Mettler, S. (2002). Bringing the State Back into Civic Engagement: Policy Feedback Effects of the GI Bill for World War II Veterans. *American Political Science Review*, 96(2): 351-365.
- O'Connell, M. J., Kasprow, W. & Rosenheck, R. (2009). Direct Placement Versus Multistage Models of Supported Housing in a Population of Veterans Who Are Homeless. *Psychological Services*, 6(3): 190.
- Patashnik, E. M. & Zelizer, J. E. (2013). The Struggle to Remake Politics: Liberal Reform and the Limits of Policy Feedback in the Contemporary American State. *Perspectives on Politics*, 11(4): 1071-1087.
- Rönnerstrand, B. & Oskarson, M. (2020). Standing in Line When Queues Are on the Decline: Services Satisfaction Following the Swedish Health Care Waiting Time Guarantee. *Policy Studies Journal*, 48(2): 469-493.
- Soss, J. & Schram, S. F. (2007). A Public Transformed? Welfare Reform as Policy Feedback. *American Political Science Review*, 101(1): 111-127.
- Strauss, A. L. (1987). *Qualitative Analysis for Social Scientists*. Cambridge University Press.

责任编辑: 朱亚鹏