

专栏导语

朱春奎*

公共服务动机（Public Service Motivation, PSM）作为西方描述官僚行为的四大理论流派之一，呈现出与韦伯的官僚理论、代表官僚理论、公共选择理论不同的观点和研究视角（李小华，2010）。从公共服务这一涉及整个社会公共利益的特殊使命为立足点，重新审视和反思了新公共管理以单边的利益输出为主的改革所产生的负面影响和质疑，突破了传统动机理论遇到的困境（叶先宝、李纾，2008）。公共服务动机作为国际公共管理研究的前沿领域和课题，已经受到了各国学者的广泛关注，其研究从美国发端，扩及欧洲，并逐步成为具有国际影响力的研究热点。虽然有关公共服务动机的研究引起的关注与日俱增，但是学者们的焦点几乎全部集中在发达国家。我国学界对公共服务动机的研究还处于起步阶段，正在从对概念、定义、研究框架的介绍转向系统的、有规模的经验研究，但是已有的经验研究还相当少（Liu，2009；朱春奎等，2011；吴绍宏，2010）。考虑到中西方在传统、文化和政治方面存在的不同，了解中国社会的公共服务动机就更加具有紧迫性，如何进一步实现公共服务动机研究的中国化是对中国公共管理学界的重大挑战。

虽然公共服务动机的激励作用被引入公共部门人员招聘并逐步应用于日常管理实践中，但是有关公共服务动机和绩效间关系的实证研究相对较少，几乎没有确凿的证据能够证明它们之间存在联系（Lewis & Frank，2002；Brewer，2008；Leisink & Steijn，2009；Vandenabeele，2009；Ritz，2009）。在个体水平上，有研

* 朱春奎，复旦大学国际关系与公共事务学院，教授。

究显示公共服务动机和个体绩效之间具有稳定的正向关系（Naff & Crum, 1999; Kim, 2005; Brewer & Selden, 2000; Vandenabeele, 2009），但阿隆索和刘易斯（Alonso & Lewis, 2001）认为两者的关系仍不确定。李小华、董军的论文《公务员公共服务动机对个体绩效的影响研究》以我国 MPA 研究生（251 名全职政府公务员）为研究对象，探讨公共服务动机对个体绩效的影响，较好地控制了知识技能因素对个体绩效的可能作用，通过相关分析和回归分析，研究证实了公共服务动机对个体绩效的正向影响，公共服务动机强的政府公务员人际促进、工作奉献、任务绩效水平更高。制约个体绩效的是公共服务动机中规范层面因素，能有效预测个体人际促进的公共服务动机维度是公共利益、造福社会，能有效预测个体工作奉献的公共服务动机维度是造福社会和自我实现，能有效预测个体任务绩效的公共服务动机维度是造福社会和公共利益。

公共服务动机对公共组织的影响效力，及其与重要的工作态度和行为的相关性已成为研究者们日益关注的主题。工作满意度作为个体对其工作各方面的综合感受，同公共组织行为密切相关。当前，国内对公共服务动机与工作满意度之间关系的研究相对较少。朱春奎、吴辰的论文《公共服务动机对工作满意度的影响研究》以我国三省（四川省、湖北省、湖南省）、三市（两省会城市：成都市、武汉市；一直辖市：重庆市）政府组成部门公务员为调查对象，综合运用描述性统计分析与探索性因子分析检验西方公共服务动机量表在中国的效度，并通过相关分析与回归分析深入探讨公共服务动机各维度与工作满意度之间的关系。研究表明，我国中西部地区政府公务员的公共服务动机由自我奉献、互助意愿、公共政策制定的吸引力、同情心、公共利益承诺五个维度构成。除同情心维度之外，自我奉献、互助意愿、公共政策制定吸引力、公共利益承诺均对工作满意度呈现显著的正向影响，其中以公共政策制定吸引力与自我奉献两个维度对被试政府公务员工作满意度的影响作用最大。

公共服务动机对公共组织及其公务人员的发展具有重要意义（Brewer, 2008）。在已有研究中，公共服务动机对工作满意度、工作绩效等方面的影响的关注度比较高，但是与组织绩效密切相关的工作投入还没有被充分纳入到公共服务动机的研究中来。朱光楠、李敏、严敏的论文《公务员公共服务动机对工作投入的影响研究》以四川、湖南、湖北及重庆三省一市的政府组成部门公务员的公共

服务动机为研究对象,通过验证性因子分析的方法证实了公共服务动机的四维度结构基本符合我国国情,对经典的公共服务动机 24 项量表项目进行删减后得到了拟合度更高的 18 项量表,并在此基础上测量了样本的公共服务动机水平,得到我国中西部地区省级政府公务员公共服务动机较高的结论。通过相关分析和回归分析,证实了公共服务动机的四个维度都对工作投入有显著的正向影响,其中公共政策制定的吸引力和对公共利益的承诺对工作投入影响较大,而同情心则对工作投入影响相对较小。

三篇文章既有基于从事公共服务工作的 MPA 研究生的调研,也有基于与政府公共服务职能密切相关的省、市政府组成部门公务员的调研成果;既有理论探讨,又有相关对策建议;既反映出由于中西方历史文化背景的差异,中西方公共服务动机兼具共性和差异性,也为更好地探索和检验植根于西方的公共服务动机理论在中国的适应性提供了有力的依据,并为未来深入推进公共服务动机及其对组织行为的影响研究奠定了基础。当然其学术价值仍然有待学界同仁和读者进行检验。

公共服务动机的研究对象是广义的公共服务提供者,与我国的情况相对应,即包括了各级政府、科教文卫等事业单位、参与到公共服务提供中的非政府组织和个人。这些组织中的成员是基于何种动机的驱动投身到公共服务当中去的?从“为人民服务”到“一切向钱看”,社会思潮整体的转变使得这个问题越发地不确定和难以回答。按照佩里的观点,公共服务组织应该尽量接纳那些具有高服务动机的人加入到自己的组织中来,哪怕这些人在工作绩效方面的表现差一些。这种观点显然是与现有的以考试为基础的文官录用方法和以绩效为基础的文官考核方法相背的。从我国社会对公务员考试的热情来看,显然人们投身到公共服务中的动机并不是单纯的渴望投身到“为人民服务”的事业中去。那么随着报考动机的日益复杂,我国公职人员的公共服务动机到底处于一个什么水平?对我国社会公共组织及其提供的公共服务的水平又产生了何种影响?从目前的情况来看,这些问题还是有待于研究和回答的。

正如佩里所言(佩里、宋锦洲,2010),公共服务动机的概念与美国的历史遗产是相一致的,这个概念是否也与中国的历史遗产具有一致性?公共服务动机的概念对中国有什么意义?中国与西方国家的公共服务动机有何区别与联系?如何在中国的科层组织和服务机构的系统中,推进公共服务动机研究,使其本土化?

这些都是对所有公共管理学者的深刻诘问，回答这些宏大问题，建构中国式公共服务动机理论，可能需要一两代学者的长期而共同的努力。

诚然，本期专栏收录的文章并不能完全回答这些问题。这里，我们只是对回答这些问题进行初步的尝试。我们希望中国公共管理学界同仁们能够更加重视公共服务动机这一未来重要领域的研究，也希望有越来越多的学人能够加入到公共服务动机领域的研究队伍中来，我们呼吁能够建立起（公共行政学、人力资源管理与组织行为学）不同学科之间、官员与学者之间关于公共服务动机知识共享与交流的对话机制，从而为推动中国式公共服务动机理论建构、更大限度地释放蕴含在公务人员身上的生产力提供宝贵的理论和实证参考。

参考文献

- 李小华 (2010). 公共服务动机研究——对中国 MPA 研究生公共服务动机的实证分析. 北京：中国社会科学出版社.
- 吴绍宏 (2010). 公务员的工作满意度、组织承诺与公共服务动机的关系探讨. 中国人力资源开发, 9.
- 叶先宝、李纾 (2008). 公共服务动机：内涵、检验途径与展望. 公共管理学报, 1.
- 詹姆斯·L. 佩里、宋锦州 (2010). 公共服务动机——访詹姆斯·L. 佩里. 复旦公共行政评论, 6.
- 朱春奎、吴辰、朱光楠 (2011). 公共服务动机研究述评. 公共行政评论, 5.
- Alonso, P. & Lewis, G. B. (2001). Public Service Motivation and Job Performance: Evidence from the Federal Sector. *American Review of Public Administration*, 31 (4): 363 – 80.
- Brewer, G. A. (2008). Employee and Organizational Performance. In Perry, J. L. & Hondeghem, A. Es. *Motivation in Public Management: The Call of Public Service*. Oxford: Oxford University Press.
- Brewer, G. A. & Selden, S. C. (2000). Why Elephants Gallop: Assessing and Predicting Organizational Performance in Federal Agencies. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 10 (4): 685 – 711.
- Kim, S. (2005). Individual – level Factors and Organizational Performance in Government Organizations. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 15: 245 – 261.
- Leisink, P. & Steijn, B. (2009). Public Service Motivation and Job Performance of Public Sector Employees in the Netherlands. *International Review of Administrative Sciences*. 75: 35 – 52.

- Lewis, G. B. , & Frank, S. A. (2002). Who Wants to Work for Government? *Public Administration Review*, 62 (4): 395 – 404.
- Liu, B. C. , Tang, N. Y. & Zhu, X. M. (2008). Public Service Motivation and Job Satisfaction in China: An Investigation of Generalisability and Instrumentality. *International Journal of Manpower*, 29 (8): 684 – 99.
- Liu, B. C. (2009) Evidence of Public Service Motivation of Social Workers in China. *International Review of Administrative Sciences*, 75 (2): 349 – 366.
- Naff, K. C. & Crum, J. (1999). Working for America: Does Public Service Motivation Make a Difference? *Review of Public Personnel Administration*, 19 (4): 5 – 16.
- Ritz, A. (2009). Public Service Motivation and Organizational Performance in Swiss federal government. *International Review of Administrative Sciences* , 75: 53 – 78.
- Vandenabeele, W. (2009). The Mediating Effect of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Self-reported Performance: More Robust Evidence of the PSM—Performance Relationship. *International Review of Administrative Sciences*. 75: 11 – 34.