

公务员公共服务动机对个体绩效的影响研究

李小华 董 军*

【摘要】通过对我国 MPA 研究生第一手调查资料的分析,探讨了公共服务动机对个体绩效的影响,结果发现公共服务动机与个体绩效正相关,公共服务动机强的政府公务员绩效更高,公共服务动机可以较好地解释个体绩效中人际促进、工作奉献两情境绩效和任务绩效的变异。

【关键词】 公共服务动机 绩效 公务员

【中图分类号】 D630.1

【文献标识码】 A

【文章编号】 1674 - 2489 (2012) 01 - 0105 - 17

公共服务动机是西方公共管理领域新兴的一个研究主题,也是近年来研究的热点问题之一,是西方学者面对由于公众对于政府信任的下降引发信任危机而作出的理论上的努力,近年来也引起了我国学者的关注(李小华,2007;2008;2010;叶先宝、李纾,2008;曾军荣,2008)。作为对公共选择理论将“经济人”假设运用于公共部门的反思与批评,公共服务动机关注公共组织成员的利他层面,认为其是公共部门理想的工作内驱力,西方国家现已将公共服务动机的激励作用应用于公职人员的选拔和日常管理中(朱春奎等,2011)。

作为公共服务动机研究的一项重要议题,公共服务动机对公共组织的影响效力受到诸多学者的关注(Perry & Wise, 1990; Steinbaner & Rainey, 1999),如何提高员工的绩效是管理者面临的重要问题之一,自然,公共服务动机对公共组织成员绩效的影响成为理论界研究的一个重要内容。公共服务动机理论在我国受关

* 李小华,武汉大学政治与公共管理学院,副教授;董军,武汉大学政治与公共管理学院,副教授。感谢匿名评审人的意见。

基金项目:湖北省教育厅 2008 年度人文社会科学研究项目(2008y002)。

注的时间不长，相应的实证研究结果还不多，公共服务动机对我国公务员的绩效影响效力是一个值得深入探讨的问题。

一、文献综述与研究假设

个体绩效是指个体能够控制的、对组织目标的实现有贡献的那些表现与行为，是可以评估的、多维度的、连续的与组织目标相关的行为结构体（Borman & Motowidlo, 1997）。诸多研究者运用行为分析的思路和方法对工作行为过程和结果进行了细致分析，由此发展出许多绩效模型（温志毅等，2011），其中任务绩效（task performance）和情境绩效（contextual performance）的两因素模型是最具典型的工作绩效模型。这种分类源于博尔曼和莫托威德洛（Borman & Motowidlo, 1997）的研究，他们认为任务绩效与工作任务直接相关，是对组织的技术层面有贡献的活动，是直接的产品生产和技术维持，将直接影响工作任务效率；与任务绩效完成的强制性不同，情境绩效是与工作任务间接相关的行为，是一系列自愿的、人际间的、面向组织或团体的角色外行为（ex - role behavior），这些行为营造了一个良好的心理和社会环境，从而有利于组织整体任务的达成。情境绩效有助于组织上下沟通畅通，减少工作紧张和不良工作情绪，是许多研究关注的重要成分，特别在企业组织个体绩效的研究中受到重视。在对情境绩效进行的专门研究中，学者们进一步将情境绩效区分为两个更加严密的结构：人际促进和工作奉献（Scotter & Motowidlo, 1996），人际促进指的是支持员工士气、鼓励员工合作等社会因素，工作奉献更多反映的是自律行为。不过在人际促进和工作奉献两个成分的归属上，学者们的研究结果并不一致（Conway, 1996；Scotter & Motowidlo, 1996；Conway, 1999）。

公共服务动机是一种个体对主要或仅仅根植于公共机构和组织的反应倾向（Perry & Wise, 1990），体现为个体从事公共服务活动、改进社会生活质量的需要，是一种促使个体为公众服务、维护公共利益的内驱力（李小华，2007）。目前公共服务动机的测量是公共服务动机研究的一项重要内容，主要测量方法有间接和直接两大类，公共服务动机的间接测量方法从分析公共服务动机的过程入手，通过测量动机过程的其他相关变量来间接反映动机，这种方法又可以根据所替代

测量变量与动机的关系归结为两类：引发动机的需要测量、对动机后果的行为测量。从动机引发的需要着眼来测量公共服务动机的方法因它测量的并非公共服务动机本身而遭到学者的质疑；同样，以外显行为来测量的方法也因测量的是行为本身而非促使行为产生的动力，且具体的外显行为比公共服务动机的外延要窄而遭到学者的质疑（李小华，2008）。公共服务动机的直接测量是从分析公共服务动机的概念内涵及其外延本身入手，挖掘推动人们从事公共服务的驱动力量，并依此建立测量量表的一种测量方式（李小华，2008）。直接测量方法为国内外更多学者采用，并运用于实证研究中，佩里（Perry，1996）通过实证分析建立了公共服务动机四因素模型：公共政策吸引、公共利益承诺、同情心、自我牺牲，其实佩里的验证性因素分析结果揭示出公共利益承诺与自我牺牲可以合并成一个维度，合并后的三维度模型和四维度模型在 GFI 等各项指标上都差异不大，是因为考虑到自我牺牲历来为人们所公认与公共服务相连，而且也是公共服务动机文献中都涉及的部分，他才将自我牺牲作为一个独立的维度保留。李小华通过对我国 MPA 研究生的实证研究得到将佩里四因素模型中的公共利益、自我牺牲子维度合并，并新增造福社会和自我实现两个子维度的五因素模型，从动机的理性、规范、情感层面分别测量公共服务动机，其中自我实现和政策制定体现动机的理性成分，可以更好地揭示个体效用最大化的动机倾向，公共利益和造福社会体现公共服务动机的规范层面，同情心体现公共服务动机的情感层面（Li，2008a；2008b；2008c；Li & Dong，2010；李小华，2010）。目前，这种直接测量的方式尽管为大多数学者采用，但也有它自身的局限性，因为动机毕竟是内隐性的，不能被直接观察到，参照测量态度的方法，借助问卷调查反应的仅仅是调查对象自陈的态度倾向或动机，其中可能会存在个体的调节作用（Houston，2000）、社会期望效应或个体的粉饰作用（李小华，2010）。尽管如此，问卷这种直接测量的方法仍是当前公共服务动机研究中的主要方法（Mann，2006）。

动机的直接作用是对行为产生影响，国外学者根据公共服务动机理论，认为公共服务动机强的人更倾向于选择到公共部门工作，实证研究也支持了这一观点：瑞尼（Rainey，1982）和威特默（Wittmer，1991）的研究发现，公共雇员更注重帮助他人和从事有益于社会的工作；克鲁森（Crewson，1997）发现公共雇员较之私人雇员更认为成就感、从事有益于社会和他人的工作是工作的重要特征；休斯

敦 (Houston, 2000) 显示公共雇员更注重工作所带来的重要感、成就感之类的内部奖励。目前,有关公共服务动机与绩效关系研究的大部分结果都认为公共服务动机与个体绩效间存在正相关关系,如佩里和怀斯 (Perry & Wise, 1990) 认为高公共服务动机的个体比其他人更倾向于选择到政府部门工作,这些人一般绩效更高,一旦在政府部门工作更倾向于对非功利性激励作出反应。实证研究结果中,内夫和克拉姆 (Naff & Crum, 1999) 发现公共服务动机与联邦雇员的工作满意度、工作绩效、待在政府部门的意向、支持政府改革的态度相关显著。以外显行为 (举报行为) 衡量公共服务动机的布鲁尔和塞尔登 (Brewer & Selden, 1998) 探讨了举报行为与个人绩效、组织绩效的关系,结果也发现举报者的个人绩效、所在组织的绩效都显著高于非举报者的,特别是个人绩效的差异两组达到 0.001 的显著性水平。米塞利和尼尔 (Miceli & Near, 1992) 的研究发现,大多数举报者并非不满的员工,恰好相反,他们是所在组织中工作最有效率、评价最高和忠诚度最高的员工;博曼 (Bowman, 1980) 的研究显示大多数的举报者都是有强烈良知的普通人,而且大多数举报者还是高绩效者。不过,阿朗索和刘易斯 (Alonso & Lewis, 2001) 对 3 500 名联邦白领雇员 1991 年的联邦雇员调查 (Survey of Federal Employee, SOFE91) 结果及 1996 年的功绩制调查 (Merit Principles Survey, MPS96) 结果进行的多元回归和 Logit 分析,却发现公共服务动机与个体工作绩效的关系混杂 (mixed evidence)。

这些研究的一个共同点是对个体绩效的衡量都从一个维度进行,仅仅体现的是雇员的工作任务本身。其实政府组织更应该重视情境绩效的研究,因为任务绩效体现的是雇员工作的熟练程度,是其本职工作的一部分,而情境绩效是雇员工作以外的努力程度,强调的是从事工作的积极性和主动性,体现工作要求以外有利于组织目标实现的一系列活动。政府组织往往具有目标多重、冲突、不够明确的特点 (Wright, 2004),面对挑战常常需要组织雇员独立判断决策,发挥主动性,他们的工作也不如企业组织那么清楚细致,成果难以量化,所以情境绩效的研究在政府组织更有意义,这种职责外的自发行为能够促进组织内的沟通,增进雇员的任务绩效,从而提高整个组织的绩效。

公共服务动机作为一种促使个体为公众服务、维护公共利益的内驱力,能促使政府雇员更多地自我奉献,公共服务动机强的个体不仅会主动努力做好自己的

本职工作，而且有更强的团队意识，更多地表现出有利于他人、团队和组织的行为，因此，公共服务动机不仅会对任务绩效产生积极作用，而且会对情境绩效产生积极作用。情境绩效可进一步区分为人际促进和工作奉献，人际促进是指在工作中表现出的助人为乐、考虑周到、团结协作的行为，工作奉献是指在工作中表现出的积极性、主动性和自律行为，公共服务动机强的个体不计较个人得失，因此更能在工作中积极主动，而且能更好地与他人协作。

公共服务动机有理性、规范、情感三个层面，理性动机是基于个体效用最大化的行为动力，规范动机是努力符合规范而产生的行为动力，情感动机是对各种社会情境作出情绪反应的行为动力。在这三个层面中，理性动机基于的是个体自身，情感动机仅仅基于情境诱因，带有一定的冲动性、不稳定性，这两个层面因素对绩效的作用可能不如规范动机强，符合角色规范的动力更能促进个体克服自己的私欲，为公众服务，自我奉献，因而更能增强个体的工作奉献和人际促进绩效，并带来任务绩效的提高。

基于上面文献梳理与理论探讨，本文对公共服务动机与个体绩效的关系提出如下研究假设：

H₁：公共服务动机与个体绩效正相关。

H₂：公共服务动机与个体绩效中的人际促进正相关。

H₃：公共服务动机与个体绩效中的工作奉献正相关。

H₄：公共服务动机与个体绩效中的任务绩效正相关。

H₅：影响人际促进、工作奉献、任务绩效的是公共服务动机中的规范层面。

二、研究方法

（一）样本和数据收集

本研究采用 2006 年所收集的 MPA 研究生公共服务动机的第一手调查资料 (Li, 2008a; 2008b; 2008c; Li & Dong, 2010; 李小华, 2010) 来检验假设，这些调查对象为来自武汉大学、中山大学、北京航空航天大学 MPA 班的学生。调查共发放了 370 份调查问卷，收回有效问卷 319 份，有效回收率为 86.2%。本文分

析的是其中 251 名全职政府公务员调查对象的资料, 这些调查对象分别在中央 (5.6%)、省 (20.6%)、市 (35.5%) 和基层政府机构 (38.3%) 工作, 平均年龄 30.08 岁, 标准差 4.043, 其中男性占 62.1%, 女性占 37.9%, 一般雇员、中层管理者和高层管理者各占 37.7%、57.1%、5.4%。

(二) 变量的测量

1. 公共服务动机

研究根据李小华构建的 20 个项目的量表测量公共服务动机 (李小华, 2010), 这些项目部分来源于佩里 (Perry, 1996) 的问卷, 其余的来自于对我国政府公务员的深度访谈, 被调查者的反应从 1 “非常不赞成” 到 7 “非常赞成”。为了尽可能地降低调查对象的社会期望效用或个人粉饰作用, 调查问卷上没有具体说明调查的内容, 而且在指导语中特别强调要调查对象尽可能快地作答, 不必多想, 答案无所谓对错, 能表达自己的真实想法即可。探索性因素分析的结果得到特征根大于 1 的因子共 5 个, 方差累计贡献率为 61.448%。根据每个因素所涉及的项目的含义, 这 5 个因素分别被命名为公共利益、造福社会、同情心、自我实现和政策制定。信度分析结果显示整个量表的 Cronbach α 值为 0.746, 各分量表的 Cronbach α 值依次为 0.737、0.782、0.731、0.686、0.741, 除自我实现的 Cronbach α 值为 0.686 接近 0.70 外, 其余均大于心理测量学上信度系数 0.70 的评判标准, 而且除总量表的信度系数小于佩里的研究结果外, 其余相关分量表的信度系数与佩里 0.69~0.77 的信度系数范围相差不大。

2. 个体绩效

公共部门中无论是个体绩效的测量还是组织绩效的测量历来都是令人头疼的问题, 从国外相关研究文献来看, 对个体绩效的测量和组织绩效的测量采用的大都是自陈的方式 (Brewer & Selden, 2000; Kim, 2004), 基于的是个人知觉到的个体绩效和组织绩效。按理说, 客观的绩效数据应该是评定绩效的更好指标, 因为客观的数据排除了偏见以及个人粉饰作用的影响, 但是客观的数据往往难以得到, 在公共部门尤其如此, 所以主观的绩效测量为一理想的替代选择, 成了国外绩效研究主要的绩效测量方式。当然, 也有研究专门探讨了绩效的客观测量数据与主观测

量数据间的关系,发现主观测量的绩效与实际绩效高度正相关(McCracken, et al., 2001; Alonso & Lewis, 2001)。故本研究也采用自陈的方式测量个体绩效。

在选定绩效的测量项目时,本研究依据区分个体绩效为任务绩效和情境绩效的绩效概念得到测量的框架,采用贝克尔和克南(Becker & Kernan, 2003)的角色内绩效问卷,共5个项目,作为任务绩效的测量,并采用斯科特和莫托威德洛(Scotter & Motowidlo, 1996)的情境绩效问卷共11个项目分别从人际促进和工作奉献两个维度测量情境绩效。测量采用利克特7级量表,从“非常不符合”到“非常符合”,分别计为1~7分。人际促进、工作奉献、任务绩效的Cronbach α 值分别为0.850、0.855、0.844,整个个体绩效问卷的Cronbach α 值为0.920。

统计分析前对反向题重新赋值,使得最终每一项目上的高分代表相应测量变量的水平高,统计分析时控制了个体的性别、年龄、职务、所在单位层级、所处区域的新经济指数、工作特征等变量,其中性别、职务、所在单位层级转换成相应的虚拟变量进行统计分析处理。新经济指数值来源于北京大学首都发展研究院杨开忠教授等在2004年12月28日《经济日报》第13版发布的《2003年中国三十一省市区新经济指数》一文;工作特征变量的测量采用哈克曼(Hackman)的工作特征量表,从技能多样性、任务整体性、任务重要性、工作自主性、反馈五个维度测量工作特征,每个维度各一个项目,分别采用语义差别法测量,程度从低到高分成七个等级,分别计为1~7分(Cronbach α = 0.763)。

(三) 数据分析方法

采用SPSS 15.0软件输入数据,并进行相应的统计分析。数据的统计分析采用SPSS统计软件中的描述性统计分析模块、相关分析模块和多元线性回归分析模块进行。

三、结果与讨论

(一) 样本数据的描述性统计分析

本样本数据的描述性统计分析结果如表1至表3所示。从表1可以看出样本数据中政府公务员的公共服务动机得分在4~7之间,表明样本中所有个体的公共服

务动机都是积极的、正向的，均值为 5.18，说明样本群体具有较高的公共服务动机。公共服务动机子维度中规范层面两个维度的得分分别在 2 ~ 7 和 3 ~ 7 之间，均值分别为 4.63 和 6.21，表明样本中政府公务员造福社会规范性动机水平很高，公共利益规范性动机水平也较高；理性层面两个维度的得分均在 1 ~ 7 之间，均值在 4.6 和 4.8 之间，处于较高水平；情感层面得分在 2 ~ 7 之间，均值为 5.57，比理性动机水平稍高。

表 1 样本数据公共服务动机变量的描述性统计分析结果

变量	样本数	极小值	极大值	均数	标准差
公共服务动机	250	4	7	5.18	0.666
公共利益	251	2	7	4.63	0.974
造福社会	250	3	7	6.21	0.684
自我实现	251	1	7	4.62	1.383
政策制定	250	1	7	4.77	1.277
同情心	251	2	7	5.57	0.934

资料来源：作者自制。

表 2 是样本数据个体绩效变量的描述性统计分析结果，结果显示样本群体政府公务员人际促进、工作奉献、任务绩效三个绩效子维度得分最低为 3 或 2，最高为 7，均值在 5.80 以上，水平偏高，个体绩效得分在 3 ~ 7 之间，均值为 5.85，表明样本群体自陈的绩效水平较高。

表 2 样本数据个体绩效变量的描述性统计分析结果

变量	样本数	极小值	极大值	均数	标准差
个体绩效	247	3	7	5.85	0.699
人际促进	247	3	7	5.85	0.752
工作奉献	248	3	7	5.80	0.904
任务绩效	248	2	7	5.91	0.772

资料来源：作者自制。

表3显示了样本公务员群体对自身工作特征的知觉,技能多样性、任务整体性、任务重要性、工作自主性、反馈五个特征变量的值均在1~7之间,均值在3.77~4.43之间,处于这两端的分别是工作自主性和任务整体性,说明样本群体知觉到的工作特征变量均处于中等水平,其中工作自主性稍偏低,任务整体性相比其他工作特征变量为高。

表3 样本数据工作特征变量的描述性统计分析结果

变量	样本数	极小值	极大值	均数	标准差
技能多样性	240	1	7	4.01	1.917
任务整体性	240	1	7	4.43	1.874
任务重要性	240	1	7	4.03	1.953
工作自主性	238	1	7	3.77	1.706
反馈	239	1	7	4.26	1.698

资料来源:作者自制。

(二) 公共服务动机与个体绩效的关系

1. 公共服务动机、个体绩效及子维度、人口统计变量、工作特征变量的相关分析

表4是公共服务动机、个体绩效及其子维度、人口统计变量、工作特征变量的相关关系矩阵,从变量间的Pearson相关系数可以看出,公共服务动机与个体绩效及其人际促进、工作奉献、任务绩效三个子维度的相关均达到显著性水平(相关系数分别为0.565、0.479、0.517、0.471, P 值均小于0.01),在公共服务动机与绩效三个子维度的关系中,公共服务动机与工作奉献的相关系数最高,为0.517,与任务绩效的相关系数最低,为0.471。揭示可以进一步分析公共服务动机对个体绩效及其子维度的影响。另外,公共服务动机与其他自变量间的相关系数均未达到统计上显著性水平,说明公共服务动机与其他自变量间相关性很小,同时存在于回归模型中可以避免变量间的多重共线性问题。

表 4 公共服务动机、个体绩效及子维度、人口统计变量、工作特征变量的相关分析结果

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P
A	1															
B	0.479 *	1														
C	0.517 *	0.577 *	1													
D	0.471 *	0.578 *	0.733 *	1												
E	0.565 *	0.836 *	0.891 *	0.875 *	1											
F	-0.028	0.022	0.045	0.108	0.065	1										
G	-0.062	-0.023	0.005	-0.048	-0.024	-0.172 *	1									
H	0.027	-0.046	0.005	-0.064	-0.038	0.195 *	0.007	1								
I	0.064	0.098	0.118	0.050	0.106	0.338 *	-0.122	0.049	1							
J	-0.051	-0.089	0.031	0.074	0.003	0.313 *	0.116	0.034	-0.272 *	1						
K	-0.085	0.043	0.078	0.006	0.051	0.044	-0.070	-0.029	-0.085	-0.111	1					
L	0.100	0.098	0.029	0.086	0.081	0.061	-0.172 *	0.060	0.025	0-.024	-0.584 *	1				
M	0.059	0.002	0.087	0.085	0.066	-0.015	0.042	0.014	0.054	0.095	0.057	-0.081	1			
N	0.047	0.174 *	0.204 *	0.182 *	0.216 *	0.068	0.131 *	-0.038	0.183 *	0.090	0.067	-0.020	0.434 *	1		
O	0.046	0.027	0.180 *	0.124	0.127 *	-0.065	0.086	0.079	0.039	0.058	0.025	-0.023	0.268 *	0.454 *	1	
P	0.124	0.082	0.141 *	0.059	0.111	-0.032	0.075	-0.046	0.092	0.053	0.051	0.046	0.378 *	0.444 *	0.385 *	1
Q	0.072	0.033	0.169 *	0.114	0.122	0.124	0.089	-0.028	0.190 *	0.169 *	0.032	-0.014	0.327 *	0.527 *	0.395 *	0.465 *

注：A-Q 分别代表公共服务动机、人际促进、工作奉献、任务绩效、个体绩效、年龄、新经济指数、男性虚拟变量、中层职务虚拟变量、高层职务虚拟变量、基层单位虚拟变量、市级单位虚拟变量、技能多样性、任务整体性、任务重要性、工作自主性、反馈变量。

* $P < 0.05$ ，** $P < 0.01$ 。

资料来源：作者自制。

2. 公共服务动机对个体绩效的影响

研究建立公共服务动机、工作特征变量、人口统计变量与个体绩效的 OLS 回归模型，ANOVA 分析结果显示 $F = 10.984$ ， $P < 0.001$ ， $R^2 = 0.445$ ，Adjusted $R^2 = 0.405$ （表 5）。从表 5 的标准化偏回归系数值可知，公共服务动机对个体绩效的预测效力最强，任务整体性的预测效力其次，个体绩效与公共服务动机、任务整体性的相关均达到非常显著的水平，公共服务动机越强、工作整体性越高的个体，其个体绩效也越高。变量间多重共线性的诊断分析结果显示所有变量的 Tolerance 值在 0.520 至 0.939 之间，VIF 值在 1.922 至 1.065 之间，进一步说明了模型中各自变量之间没有出现共线性问题，处于这些值两端的变量分别是是否基层机构的虚拟变量和公共服务动机变量，公共服务动机变量与其他自变量相关很小。D-W 值显示残差独立。由此，我们发现公共服务动机对个体绩效有非常显著的正向作用，与目前大多数研究结果一致。

表5 个体绩效及其各绩效子维度 OLS 回归分析结果

	个体绩效		人际促进		工作奉献		任务绩效	
	系数	t	系数	t	系数	t	系数	t
年龄	-0.007	-0.098	0.018	0.226	-0.082	-1.118	0.066	0.826
新经济指数	0.029	0.459	0.062	0.883	0.036	0.564	-0.039	-0.556
男性	-0.063	-1.077	-0.055	-0.846	-0.011	-0.184	-0.111	-1.709
中层管理者	0.054	0.744	0.019	0.233	0.105	1.427	-0.003	-0.033
高层管理者	0.090	1.288	-0.047	-0.601	0.143	2.016 [*]	0.141	1.810
基层单位	0.155	2.003 [*]	0.156	1.804	0.182	2.290 [*]	0.043	0.492
市级单位	0.129	1.695	0.124	1.454	0.100	1.290	0.101	1.192
技能多样性	-0.037	-0.573	-0.032	-0.449	-0.086	-1.322	0.038	0.539
任务整体性	0.270	3.572 ^{***}	0.218	2.587 [*]	0.211	2.721 ^{**}	0.265	3.131 ^{**}
任务重要性	0.006	0.093	-0.071	-0.969	0.059	0.890	0.030	0.416
工作自主性	0.021	0.301	0.038	0.498	0.081	1.150	-0.088	-1.153
反馈	-0.018	-0.255	-0.048	-0.599	0.011	0.154	-0.012	-0.149
公共服务动机	0.572	9.918 ^{***}	0.480	7.461 ^{***}	0.528	8.986 ^{***}	0.442	6.881 ^{***}
R ²		0.445		0.307		0.306		0.418
Adjust R ²		0.405		0.257		0.376		0.256
D-W		2.009		1.974		2.103		2.019
F		10.984 ^{***}		6.073 ^{***}		9.892 ^{***}		6.075 ^{***}

注：^{*} $P < 0.05$ ，^{**} $P < 0.01$ ，^{***} $P < 0.001$ 。

资料来源：作者自制。

3. 公共服务动机对人际促进、工作奉献、任务绩效的影响

公共服务动机是否显著影响个体绩效的所有子维度呢？我们分别以人际促进、工作奉献、任务绩效为因变量，建立公共服务动机、工作特征、人口统计变量与个体绩效各子维度的 OLS 回归模型，ANOVA 分析结果显示三个回归模型都具有统计学意义，分别能够解释人际促进、工作奉献、任务绩效 25.7%、37.6%、25.6% 的变异。表 5 的标准化偏回归系数值显示，公共服务动机对三个因变量的预测效力均最强，任务整体性的预测效力其次，人际促进、工作奉献、任务绩效与公共服务动机、任务整体性的相关均达到非常显著的水平，公共服务动机越强、工作整体性越高的公务员，其人际促进、工作奉献、任务绩效得分也越高。

(三) 公共服务动机各子维度与个体绩效及其子维度的关系

为了进一步明确公共服务动机与个体绩效的关系,我们首先分析了公共服务动机各子维度与个体绩效及子维度的相关关系,由表6可知公共服务动机各子维度与个体绩效及各子维度的相关均达到显著性水平。公共利益、造福社会、自我实现、政策制定、同情心与个体绩效的相关系数分别为0.421、0.539、0.341、0.255、0.300, P 值均小于0.01,个体绩效与规范层面造福社会子维度的相关水平最高,为0.539,与理性层面政策制定的相关水平最低,为0.255。人际促进与公共服务动机五个子维度的相关系数在0.192至0.486之间,人际促进与造福社会子维度相关水平最高,与政策制定子维度相关水平最低;在工作奉献与公共服务动机五个子维度的相关关系中,工作奉献与造福社会子维度的相关系数最高,为0.466,与同情心的相关系数最低,为0.229;任务绩效与公共服务动机五个子维度的相关系数在0.207~0.449之间,最低的是任务绩效与政策制定的相关系数,最高的是任务绩效与造福社会的相关系数。在个体绩效三个子维度的相关关系中,工作奉献与任务绩效的相关系数最高,为0.733,人际促进与工作奉献、任务绩效的相关系数差不多,分别为0.577和0.578。

表6 公共服务动机各子维度与个体绩效及其子维度的相关分析结果

	公共利益	造福社会	自我实现	政策制定	同情心	个体绩效	人际促进	工作奉献
公共利益	1							
造福社会	0.390 **	1						
自我实现	0.407 **	0.273 **	1					
政策制定	0.256 **	0.246 **	0.284 **	1				
同情心	0.226 **	0.346 **	0.143 *	0.185 **	1			
个体绩效	0.421 **	0.539 **	0.341 **	0.255 **	0.300 **	1		
人际促进	0.408 **	0.486 **	0.197 **	0.192 **	0.287 **	0.836 **	1	
工作奉献	0.341 **	0.466 **	0.401 **	0.263 **	0.229 **	0.891 **	0.577 **	1
任务绩效	0.343 **	0.449 **	0.286 **	0.207 **	0.263 **	0.875 **	0.578 **	0.733 **

注: * $P < 0.05$, ** $P < 0.01$ 。

资料来源:作者自制。

分别以个体绩效及各子维度为因变量,以公共服务动机五因素为自变量,进一步分析个体绩效与公共服务动机各子维度的关系发现,显著影响个体绩效的公共服务动机维度是公共利益、造福社会、自我实现三个子维度,同情心、政策制定与个体绩效的相关未达到统计上的显著性水平(结果见表7)。

人际促进与公共服务动机各子维度的回归分析结果显示:显著影响个体人际促进的公共服务动机维度是公共利益、造福社会两个规范层面子维度,其余三个公共服务动机子维度对个体人际促进的回归系数并不显著,与我们预期的结果一致;工作奉献与公共服务动机各子维度的关系中,显著影响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两个子维度,同情心、政策制定、公共利益对个体工作奉献的回归系数并不显著,与我们预期的稍有差异,规范层面公共利益的回归系数未达到显著性水平,这是否与组织利益有时与公共利益相冲突有关还有待进一步研究,自我实现虽然体现的是个体效用最大化的理性层面动机,但是这种动机能促使个体积极主动地投入工作,从工作中获得自身价值满足的乐趣,从这一角度,自我实现对工作奉献的影响显著不难理解;任务绩效与公共服务动机各子维度的关系中,显著影响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两个规范层面子维度,自我实现的影响处于显著性水平的边缘,同情心、政策制定对个体任务绩效的回归系数并不显著(表7),假设基本得到验证。

表7 公共服务动机各子维度对个体绩效及其绩效子维度的回归分析结果

			系数	t	R ²	Adjust R ²	F
1	个体绩效	公共利益	0.177	2.946 **	0.366	0.353	27.765 ***
		造福社会	0.378	6.283 ***			
		自我实现	0.127	2.203 *			
		政策制定	0.059	1.077			
		同情心	0.098	1.761			
2	人际促进	公共利益	0.244	3.859 ***	0.299	0.285	20.493 **
		造福社会	0.346	5.469 ***			
		自我实现	-0.028	-0.457			
		政策制定	0.029	0.509			
		同情心	0.109	1.877			

3	工作奉献	公共利益	0.077	1.222	0.308	0.293	21.431**
		造福社会	0.323	5.150***			
		自我实现	0.245	4.055***			
		政策制定	0.082	1.422			
		同情心	0.049	0.857			
4	任务绩效	公共利益	0.138	2.126*	0.255	0.240	16.534**
		造福社会	0.312	4.796***			
		自我实现	0.115	1.837			
		政策制定	0.042	0.698			
		同情心	0.098	1.632			

注：* $P < 0.05$ ，** $P < 0.01$ ，*** $P < 0.001$ 。

资料来源：作者自制。

本文的分析结果显示公共服务动机对个体绩效具有较强的预测效力，与米塞利和尼尔（Miceli & Near，1992）、布鲁尔和塞尔登（Brewer & Selden，1998）等国外学者的研究结果一致，公共服务动机对人际促进、工作奉献和任务绩效均有显著影响，拥有较高水平公共服务动机的公务员不仅会主动努力完成本职工作，而且团队意识强，更多地表现出有利于他人、组织、社会的行为。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，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，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两个子维度，说明与个体绩效关系密切的是公共服务动机的规范层面，基本支持我们的假设。公共服务动机与工作奉献的相关系数比它与其他个体绩效子维度的相关系数都要高，可能公共服务动机更能激发公务员自愿承担份外的工作任务、在工作中始终保持热情、经常帮助别人、与别人合作共事、严格遵守组织制度与程序、支持和维护组织目标等的行为，但是公共服务动机对工作奉献的影响是否显著高于对任务绩效的影响还有待进一步研究。

四、结论与建议

本文以我国 MPA 研究生中的全职公务员为研究对象，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,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,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。

公共服务动机与个体绩效间的关系启示我们在公共管理实践中应注重激发公务员的公共服务热情,这有助于增进其个体绩效,而激发公务员公共服务动机应着眼于诱导他们产生符合角色规范的行为动力。对政府公务员的绩效考核不能仅仅停留于其工作任务的完成层面,应重视非任务绩效因素的影响,注重对人际促进、工作奉献这些与工作任务间接相关的那些支持组织、社会和心理环境的行为活动的考核。

参考文献

- 李小华 (2007). 西方公共服务动机研究. 理论探讨, 3.
- 李小华 (2008). 公共服务动机的结构及测量. 武汉大学学报 (哲学社会科学版), 6.
- 李小华 (2010). 公共服务动机研究——对我国 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.
- 温志毅、金冬梅、郭德俊 (2011). 个体绩效研究进展. 技术经济与管理研究, 3.
- 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.
- 曾军荣 (2008). 公共服务动机: 概念、特征与测量. 中国行政管理, 2.
- 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 - 380.
- Becker, T. E. & Keman, M. C. (2003). Matching Commitment to Supervisors and Organizations to In - role and Extra - role Performance. *Human performance*, 16 (4): 327 - 348.
- Bowman, J. S. (1980). Whistle - Blowing in the Public Service: An Overview of the Issues. *Review of Public Personnel Administration*, 1 (1): 15 - 28.
- Borman, W. C. & Motowidlo, S. J. (1997). Task Performance and Contextual Performance: the Meaning for Personnel Selection Research. *Human Performance*, 10 (2): 99 - 109.
- Brewer, G. A. & Selden, S. C. (1998). Whistle Blowers in the Federal Civil Service: New Evidence of

- the Public Service Ethic. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 8 (3): 413 - 439.
- 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.
- Conway, J. M. (1996). Analysis and Design of Multitrait - Multirater Performance Appraisal Studies. *Journal of Management*, 22 (1): 139 - 162.
- Conway, J. M. (1999). Distinguishing Contextual Performance from Task Performance for Managerial Jobs. *Journal of Applied Psychology*, 84 (1): 3 - 13.
- Crewson, P. E. (1997). Public - service Motivation: Building Empirical Evidence of Incidence and Effect. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 7 (4): 499 - 518.
- Houston, D. J. (2000). Public - service Motivation: a Multivariate Test. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 10 (4): 713 - 727.
- Kim, S. (2004). Individual - level Factors and Organizational Performance in Government Organizations. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 15 (2): 245 - 261.
- Li, X. H. (2008a). An Empirical Study on Public Service Motivation and the Performance of Government Employee in China. *Canadian Social Science*, 4 (2): 18 - 28.
- Li, X. H. (2008b). Personality, Role Conception and Public Service Motivation in Government Organization. *Proceedings of 2008 International Conference on Public Administration (4th)*. University Electronic Science and Technology China Press.
- Li, X. H. (2008c). Analysis of the Determinants of Performance in Governmental Organizations. *Proceedings of the 5th International Conference on Innovation & Management (II)*. Wuhan University of Technology Press.
- Li, X. H. & Dong, J. (2010). The Impact of Socioeconomic, Organizational and Individual Factors on Government Organizational Performance: Evidence from China. *International Conference on Management and Service Science (MASS2010)*. United States: IEEE Computer Society.
- Mann, G. A. (2006). A Motive to Serve: Public Service Motivation in Human Resource Management and the Role of PSM in the Nonprofit Sector. *Public Personnel Management*, 35 (1): 33 - 48.
- McCracken, M. J., McIlwain, T. E. & Fottler, M. D. (2001). Measuring Organizational Performance in the Hospital Industry: an Exploratory Comparison of Objective and Subjective Methods. *Health Services Management Research*, 14 (4): 211 - 219.
- Miceli, M. P. & Near, J. P. (1992). *Blowing the Whistle: the Organizational and Legal Implications for*

Companies and Employees. Now York: Lexington Books.

- Naff, K. C. & Crum, J. (1999). Working for America: Does Public Service Motivation Make a Difference?. *Review of Public Personnel Administration*, 19 (4): 5 - 17.
- Perry, J. L. & Wise, L. R. (1990). The Motivational Bases of Public Service. *Public Administration Review*, 50 (3): 367 - 373.
- Perry, J. L. (1996). Measuring Public Service Motivation: an Assessment of Construct Reliability and Validity. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 6 (1): 5 - 22.
- Rainey, H. G. (1982). Reward Preferences among Public and Private Managers: in Search of the Service Ethic. *American Review of Public Administration*, 16 (4): 288 - 302.
- Rainey, H. G., & Steinbauer, P. (1999). Galloping Elephants: Developing Elements of a Theory of Effective Government Organizations. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 9 (1): 1 - 32.
- Scotter, V. J. R. & Motowidlo, S. J. (1996). Interpersonal Facilitation and Job Dedication as Separate Facets of Contextual Performance. *Journal of Applied Psychology*. 81 (5): 525 - 531.
- Wittmer, D. (1991). Serving the People or Serving for Pay: Reward Preferences among Government, Hybrid Sector, and Business Managers. *Public Productivity and Management Review*, 14 (4): 369 - 383.
- Wright, B. E. (2004). The Role of Work Context in Work Motivation: a Public Sector Application of Goal and Social Cognitive Theories. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 14 (1): 59 - 78.