

公务员公共服务动机对工作投入的影响研究

朱光楠 李 敏 严 敏*

【摘要】通过对我国中西部三省一市（直辖市）省级政府公务员的问卷调查结果的分析，探讨了我国公共服务动机的结构及其对工作投入的影响。结果发现我国公务员的公共服务动机与佩里的四维度结构有较好的拟合度，公共服务动机对工作投入有显著的积极影响，且公共服务动机中的“对公共利益的承诺”可被用作提升公务员工作投入的重要手段。

【关键词】 公共服务动机 工作投入 公务员

【中图分类号】 D630.1

【文献标识码】 A

【文章编号】 1674 - 2486 (2012) 01 - 0122 - 23

动机与公共部门微观管理、公共绩效的计算问题是公共领域值得研究的三大问题（Behn，1995），是当前西方公共行政学界研究的热点之一。公共服务动机这一概念最初为美国学者所提出，后被欧洲学者所接受，在近十年里逐步成为了一个世界性的研究课题。虽然公共服务动机研究在我国起步不久，但在其结构和测量、对公共组织的影响效力等方面都已经取得了一定的成果（李小华，2010；孟凡蓉、马新奕，2010；吴绍宏，2010；叶先宝、李纾，2008；朱春奎等，2011）。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地纳入到公共服务动机的研究中来。工作投入曾被布坎南作为间接测量公共服务动机的外显变量（李小华，

* 朱光楠，复旦大学国际关系与公共事务学院，硕士研究生；李敏，郑州铁路职业技术学院，讲师；严敏，复旦大学国际关系与公共事务学院，博士研究生。感谢匿名评审人的意见。

基金项目：国家社科重大项目（10zd&009）和复旦大学985工程三期整体推进社科项目（2011SHKXZD013）。

2008),与公共服务动机有着紧密的联系,很有可能是连接公共服务动机与工作绩效的重要纽带。

本文旨在通过对我国中西部三省一市(直辖市)省级政府公务员问卷调查结果的分析,探讨我国公共服务动机的结构及其对工作投入的影响。全文共分为四部分:第一部分文献综述与研究假设,对国内外已有的关于公共服务动机、工作投入及公共服务动机与工作投入两者间关系的研究进行了简要梳理与理论思考,提出研究假设;第二部分研究方法,阐述样本和数据的收集、相关变量的测量与数据分析方法;第三部分为结果与讨论,通过验证性因子分析确定公共服务动机的结构,并进一步测量公共服务动机和工作投入的水平,最后对公共服务动机和工作投入进行相关分析和回归分析,验证研究假设;第四部分为结论与建议。

一、文献综述与研究假设

(一) 公共服务动机

公共服务动机是一个多维度的抽象概念、难以描述的内在心理过程,它会随时间而变化,在不同的机关部门表现各不相同(Rainey, 1997; 曾军荣, 2008)。佩里和怀斯(Perry & Wise, 1990)认为公共服务动机是人们渴望消除或满足的一种心理匮乏或需求,他们将公共服务动机定义为“个人主要或完全基于公共机构和组织的动机以做出反应的倾向”。瑞尼和斯坦伯尔(Rainey & Steinbauer, 1999)将公共服务动机定义为一种服务于团体、地方、国家或全人类利益的利他主义动机。这种动机足以激发人们致力于公共服务事业,并不断提升其积极性(Knapp & McLean, 2003)。西梅奥尼(Simeone, 2004)将理想的公共服务动机描写为近似于爱的概念,公共服务使命感、强烈的目标和承诺感、自我奉献精神,都蕴涵于这种理想模式之中。凡德拉比(Vandenabeele, 2007)在整合多种观点的基础上提出了一个概括性的定义,认为公共服务动机是一种超出个人和部门利益的信仰、价值观和态度,它关注的是更为广泛的政治组织的利益,并且激发个人在适当的

时候采取相应的行为。佩里和杭德冈姆 (Perry & Hondeghem, 2008) 则认为公共服务动机是一个人的价值取向。

公共服务动机的结构和测量方法是公共服务研究早期的重点, 由佩里所编制的 24 项量表基本上已经成为主流和共识, 后续的相关研究基本上都是在其基础上进行增减和修改的。佩里和怀斯 (Perry & Wise, 1990) 认为公共服务动机源于三种类型的激励动机, 即感性的、规范的和理性的动机, 并于 1996 年进一步开发了公共服务动机的测量工具, 率先在公共管理研究生中开展调研。调研结果显示, 公共服务动机可分为六个维度, 包括对公共政策制定的吸引力、对公共利益的承诺、公民义务、社会公正理念、同情心、自我奉献。经进一步研究, 又将六个维度缩减为四个: 公共政策制定的吸引力、对公共利益的承诺、同情和自我奉献。三类动机和四个维度使得对公共服务动机的区分和解释更为清晰, 也为学者们对公共服务动机的深入研究提供了综合的理论基础。随后的研究也都在一定程度上应用并证实了这样的因素结构, 并对个体动机的分类进行了评论、证实和改进 (Bright, 2007; Coursey & Pandey, 2007; Vandenabeele, 2010; Alonso & Lewis, 2001; Wright & Grant, 2010)。

公共服务动机研究的另一项重要议题是公共服务动机对公共组织的影响效力 (Perry & Wise, 1990; Rainey & Steinbauer, 1999), 甚至可以说现在多数的公共服务动机研究都是立足于此。而如前文所提到的, 公共服务动机对工作绩效的影响是其中的重点。在个体水平上, 有研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。在组织水平上, 瑞兹 (Ritz, 2009) 发现, 对公共利益和组织的认同越高, 员工的目标导向型管理内容越多, 则组织绩效越高, 刘易斯与弗兰克 (Lewis & Frank, 2002) 和金 (Kim, 2005) 的研究也证实公共服务动机与组织绩效间存在正向关系, 但也有研究表明公共服务动机对组织绩效并没有直接的影响, 而是通过人一组织匹配的中介产生间接影响 (Bright, 2007; Hondeghem & Perry, 2009)。

（二）工作投入

投入是一种注意力的集中或是一种个人在情感上的承诺。学界对工作投入概念最初界定为：工作投入是个人心理上认同其工作或在他的自我想象中工作的重要程度；工作投入的程度依个人自尊受其工作绩效影响之程度而定（Lodahl & Kejner, 1965）。劳勒和哈尔（Lawler & Hall, 1970）在随后的研究中认为，上述对工作投入所下的两个定义反映的是不同的工作态度，不应以同一名词来说明。他们认为其中第一个定义可以称之为“工作投入”，而第二个定义应该被称作“内在动机”。而后有学者在此基础上，认为工作投入应定义为个人对目前工作的一种心理认知或信念状态（Kanungo, 1982），认为“个人可能投入到特定的工作中”与“个人对一般工作都会产生工作投入”是不同的，前者称之为工作投入，代表个人对当前工作的信念以及工作可以满足其当前需求的程度；后者应称为一般工作投入，是指一般工作的价值对个人生活的重要性，会受到个人成长的文化背景和个人社会化程度的影响。随后陆续有更多的学者对工作投入进行了定义，尽管存在诸多差异，但他们都对工作投入与一般工作投入进行了区分。大多数学者都比较赞成将工作投入看作一种多构面工作态度，并且认为它包含两个层面：一是个人投入某项特定工作并且热心参与的程度；二是相对其他工作而言，个人对现有工作较为认同的心理状态（骆静、廖建桥，2007）。

工作投入的研究在西方已经有近 50 年的历史，较之公共服务动机研究更为成熟，但在我国则与公共服务动机一样，属于起步较晚的课题。从学术期刊上所刊载的论文数量上看，国内关于工作投入的实证研究从 2007 年才开始起步，在 2010 年后开始有了显著的增长，但研究对象基本集中在企业部门（谭铁生、任永昌，2011；周文霞、潘静洲，2011），还有少数研究在医疗（高慧等，2011；何叶等，2011）、教育（刘志华、郑航芝，2010；虞力宏等，2011）系统内开展，基本上没有对政府相关部门的研究。

（三）公共服务动机与工作投入

如前文所述，布坎南（Buchanan，1975）曾就公共服务动机和工作投入进行

研究，但他是从公私部门员工的差异性入手，并以工作投入作为公共服务动机的替代变量进行研究的，而非研究两者的关系。布坎南的研究发现公共部门管理者反而比私人部门管理者呈现出更低的工作投入。他将这一发现解释为，由于公共部门往往受官僚机构中“繁文缛节”的影响，而使其成员产生消极和沮丧的情绪。瑞尼（Rainey，1982）对布坎南研究进行深入探讨提出，如果在研究中直接对公共服务行为进行提问，公共部门管理者会得到更高的分数。为了验证这一假设，他让公共和私人部门管理者对其“从事有意义的公共服务的愿望”进行评级，发现公共部门管理人员的分数要高于私人部门，这些分数与工作满意度呈显著正相关，但与工作投入呈弱相关。正是由于这两个研究，越来越多的学者意识到公共服务动机的重要意义，并投入到相关领域的研究之中。

（四）研究假设

佩里（Perry，1996）有关四维度公共服务动机概念的构建工作促成了公共服务动机概念和测量方面的重大进步。继佩里之后，许多研究都确认了公共服务动机结构的存在，但是，这些研究仅仅是在美国、法国、英国和德国等发达国家进行的，在中国环境中进行的公共服务动机研究甚少（Liu et al.，2008；Liu，2009）。本文旨在对我国中西部地区省级政府公务员公共服务动机与工作投入的以下研究假设进行检验：

H₁：我国中西部地区省级政府公务员公共服务动机的结构符合佩里所提出的四维度模型；

H₂₋₁：我国中西部地区省级政府公务员公共服务动机中的公共政策制定的吸引力（APM）维度与工作投入（JI）显著正相关；

H₂₋₂：我国中西部地区省级政府公务员公共服务动机中的对公共利益的承诺（CPI）维度与工作投入（JI）显著正相关；

H₂₋₃：我国中西部地区省级政府公务员公共服务动机中的同情心（COM）维度与工作投入（JI）显著正相关；

H₂₋₄：我国中西部地区省级政府公务员公共服务动机中的自我奉献（SS）维度与工作投入（JI）显著正相关。

二、研究方法

(一) 数据的收集与测量

1. 样本和数据的收集

本研究以中西部地区省级政府公共服务相关部门公务员为对象开展问卷调查。问卷于2011年发放,范围涵盖四川、湖南、湖北及重庆三省一市的政府公共服务相关部门,包括教育、卫生、文化、环保、民政、人力资源与社会保障、人口计生、住房与城乡建设等多个部门,并根据各部门实际在职人数的30%进行抽样(且抽样方式为随机抽样)。

本研究共计回收问卷964份,回收率达80%以上。通过对回收的问卷按照答题的有效性、完整性进行筛选,删去严重漏答题目、多答案和明显随机作答的问卷,共得到有效问卷761份,回收问卷有效率为78.9%。在有效问卷中,四川247人,湖北110人,湖南212人,重庆192人。

经统计,样本($n=761$)基本特征如下:

(1) 性别:男性占65.0%,女性占35.0%,受测人员性别结构与政府部门内直观性别比例印象相近;

(2) 年龄:24岁(含)以下占2.2%,25岁至34岁占39.3%,35岁至44岁占33.1%,45岁至54岁占21.1%,55岁(含)以上占4.3%,平均年龄38岁,25岁至44岁间年龄段公务员明显占绝大多数,与一般政府部门人员年龄结构相符;

(3) 教育程度:大专及以上学历占6.6%,本科学历占62.3%,硕士研究生学历占30.7%,博士研究生及以上学历者占1.2%,大学本科及以上学历持有者在样本中占绝大多数,学历水平整体很高;

(4) 政治面貌:中共党员占89.8%,共青团员占3.5%,民主党派占0.8%,群众占5.9%,中共党员为政府公务员绝对主体;

(5) 职务层级：科员占 14.7%，副科级占 14.3%，正科级占 31.5%，副县处级占 25.0%，正县处级占 13.9%，副厅局级占 0.5%；担任领导职务的占 24.4%；

(6) 工龄：9 年（含）以下占 30.7%，10 年至 19 年占 31.8%，20 年至 29 年占 27.1%，30 年至 39 年占 9.6%，40 年（含）以上占 0.8%，平均工龄 16.33 年。

从样本特征来看，各特征值基本上都符合常理，符合政府工作人员构成的直观印象，说明整个样本具有比较好的普遍性和代表性。

2. 变量的测量

本文在公共服务动机方面采用了佩里的 24 项公共服务动机测量问卷，其中 3 项测量公共政策制定的吸引力（APM），5 项测量对公共利益的承诺（CPI），8 项测量同情心（COM），8 项测量自我奉献（SS）。所有题目都由英文翻译为中文，并根据我国的实际情况在个别词句上进行了修改。所有题目都是用李克特 5 分量表作答，1 表示非常不同意，5 表示非常同意。

在工作投入方面，本研究视工作投入（JI）为整体变量，根据文献综述，在已有问卷中选取 5 题，组成一个 5 项的问卷来测量其程度，并用 4 分量表计分，1 表示非常不同意，4 表示非常同意。

个人统计变量赋值规则如下：性别：0 = 女，1 = 男；年龄：1 = 24 岁及以下，2 = 25 至 34 岁，3 = 35 至 44 岁，4 = 45 至 54 岁，5 = 55 岁及以上；学历：1 = 大专以下，2 = 大专，3 = 本科，4 = 硕士研究生，5 = 博士研究生；职级：1 = 科员，2 = 副科级，3 = 正科级，4 = 副县处级，5 = 正县处级，6 = 副厅局级；职务：0 = 非领导职务，1 = 领导职务；年资：1 = 9 年及以下，2 = 10 至 19 年，3 = 20 至 29 年，4 = 30 至 39 年，5 = 40 年及以上。

（二）数据分析方法

在分析样本公共服务动机结构的过程中，本研究利用 Amos 5 软件进行最大近似值估计法的验证性因子分析（CFA）。验证性因子分析通常被用来检验数据是否符合假设的模型，即模型拟合度的检验，其理论和方法已经经过充分发展，是一

种比较成熟和可靠的研究工具。

而在分析公共服务动机对工作投入影响上则使用 SPSS 18 软件进行积差相关分析、偏相关分析和层级回归分析，这同样是比较常见和成熟的研究方法。

三、结果与讨论

(一) 公共服务动机的结构

对公共服务动机四维度结构模型进行验证性因子分析基于以下四个前提假设：(1) 公共服务动机 24 项量表的答案可以被分为四个维度；(2) 每一道题目（子项）在其对应维度上都有非零的因子载荷；(3) 四个维度是相关的；(4) 所有的残差项都是不相关的（Byrne, 2001）。表 1 所示样本直接进行与佩里（Perry, 1996）一样的一阶验证性因子检验后所得到的结果。CMIN 值为 1 886.488，DF 值为 252，CMIN/DF 值为 7.486，显著性 P 值为 0.00；RMSEA 值为 0.092；GFI 值为 0.812，AGFI 值为 0.776。从这些结果来看，模型拟合度并不理想，需要进一步调整。24 项量表的整体内部信度（克隆巴哈 α 系数）为 0.813，四个维度的内部信度分别为 0.684、0.673、0.548 和 0.749。

表 1 24 项公共服务动机量表的描述性统计与标准化估计（一阶模型）

维度和子项	均值	标准差	因子载荷	信度
公共政策制定的吸引力 (APM)				0.684
PSM1 政治是个令人厌恶的词 R	3.68	1.049	0.70	
PSM2 我对公共政策制定中的利益交换与妥协不感兴趣 R	3.17	1.096	0.57	
PSM3 我不关注任何政治人物 R	3.93	0.939	0.68	
对公共利益的承诺 (CPI)				0.673
PSM4 我对社区中发生的事情不感兴趣 R	3.72	0.955	0.17	
PSM5 我无私地为我所在的社区服务	3.18	0.873	0.47	
PSM6 对我来说，为公众服务很重要	4.00	0.850	0.85	
PSM7 公务员应该造福社区，即使这可能会损害个人利益	3.61	1.048	0.64	

PSM8 我认为参与公共服务是每个公民的义务	4.27	0.825	0.68	
同情心 (COM)				0.548
PSM9 我很少因底层社会穷人的困境而感到伤心 R	4.04	1.141	0.43	
PSM10 绝大多数社会福利项目都非常重要, 必须实施	4.24	0.929	0.48	
PSM11 我很难对别人的不幸漠不关心	3.66	1.422	0.25	
PSM12 我认为弘扬爱国主义精神也要关注他人福利	4.36	0.860	0.58	
PSM13 与我素不相识的人是否幸福与我无关 R	3.94	0.961	0.53	
PSM14 日常琐事常常提醒我, 生活中人们的确是相互依靠的	4.29	0.836	0.64	
PSM15 那些需要帮助却不自救的人不值得帮助 R	2.81	1.112	0.02	
PSM16 我完全支持的社会福利项目不多 R	3.10	1.030	0.18	
自我奉献 (SS)				0.749
PSM17 对我而言, 社会贡献比取得个人成就重要得多	3.57	0.950	0.63	
PSM18 公共责任应该优先于个人利益	3.86	0.985	0.60	
PSM19 赚钱比行善重要 R	3.65	1.058	0.19	
PSM20 我所做的大多数事情都不是出于一己私利	3.86	1.054	0.34	
PSM21 即使没有报酬, 为别人服务也会使我心情很好	4.02	0.904	0.54	
PSM22 能不计个人得失帮助他人的人不多, 我是其中之一	3.51	0.994	0.46	
PSM23 我乐于为社会整体利益做出巨大牺牲	3.30	1.031	0.77	
PSM24 即使遭到冷嘲热讽, 我也会为他人争取权益	3.51	0.913	0.69	

注: R 表示反向问题。

资料来源: 作者自制。

由于 24 项量表的一阶模型拟合度并不理想, 所以以标准化因子载荷值为标准, 删去因子载荷低于 0.4 的 6 项以优化模型, 这 6 项包括对公共利益承诺 (CPI) 中的反向问题 PSM4, 同情心 (COM) 中的 PSM11 和反向问题 PSM15、PSM16, 自我奉献维度中的 PSM20 和反向问题 PSM19, 最终得到一个 18 项的量表重新进行验证性因子分析。

修正后得到的 18 项量表进行一阶验证性因子检验后所得到的结果见于表 2。CMIN 值为 1 220.183, DF 值为 135, CMIN/DF 值为 9.038, 显著性 P 值为 0.00; RMSEA 值为 0.103; GFI 值为 0.844, AGFI 值为 0.802。卡方检验依然高度显著,

RMSEA 也不是非常理想,但这两项指标都易受到样本容量的影响,而新的 GFI 和 AGFI 值都介于 0.8 与 0.9 之间,而且这两项值与佩里 (Perry, 1996) 所做研究中的水平 (GFI 为 0.88, AGFI 为 0.86) 接近。从这些结果来看,该模型与数据的拟合程度较好,是可以接受的。

修正后得到的 18 项量表的整体内部信度 (克隆巴哈 α 系数) 为 0.819,超过原来的 24 项量表,而且从表 2 可见经过删除子项的几个维度的内部信度全部上升,分别为 0.684、0.746、0.652 和 0.781。标准化因子载荷范围为 0.42 到 0.78,与佩里 (Perry, 1996) 研究中 0.39 到 0.78 的范围基本一致。

表 2 18 项公共服务动机量表的描述性统计与标准化估计 (一阶模型)

维度和子项	均值	标准差	因子载荷	信度
公共政策制定的吸引力 (APM)				0.684
PSM1 政治是个令人厌恶的词 R	3.68	1.049	0.70	
PSM2 我对公共政策制定中的利益交换与妥协不感兴趣 R	3.17	1.096	0.57	
PSM3 我不关注任何政治人物 R	3.93	0.939	0.68	
对公共利益的承诺 (CPI)				0.746
PSM5 我无私地为我所在的社区服务	3.18	0.873	0.47	
PSM6 对我来说,为公众服务很重要	4.00	0.850	0.85	
PSM7 公务员应该造福社区,即使这可能会损害个人利益	3.61	1.048	0.64	
PSM8 我认为参与公共服务是每个公民的义务	4.27	0.825	0.68	
同情心 (COM)				0.652
PSM9 我很少因底层社会穷人的困境而感到伤心 R	4.04	1.141	0.42	
PSM10 绝大多数社会福利项目都非常重要,必须实施	4.24	0.929	0.48	
PSM12 我认为弘扬爱国主义精神也要关注他人福利	4.36	0.860	0.57	
PSM13 与我素不相识的人是否幸福与我无关 R	3.94	0.961	0.52	
PSM14 日常琐事常常提醒我,生活中人们的确是相互依靠的	4.29	0.836	0.66	
自我奉献 (SS)				0.781
PSM17 对我而言,社会贡献比取得个人成就重要得多	3.57	0.950	0.64	
PSM18 公共责任应该优先于个人利益	3.86	0.985	0.59	
PSM21 即使没有报酬,为别人服务也会使我心情很好	4.02	0.904	0.51	
PSM22 能不计个人得失帮助他人的人不多,我是其中之一	3.51	0.994	0.46	

PSM23 我乐于为社会整体利益做出巨大牺牲	3.30	1.031	0.78
PSM24 即使遭到冷嘲热讽,我也会为他人争取权益	3.51	0.913	0.70

注: R 表示反向问题。

资料来源: 作者自制。

在一阶模型的基础上可以进行二阶验证性因子检验, 佩里所提出的公共服务动机结构被认为是一种优秀的解决方案, 主要就是因为这个多维度的结构作为一个整体解释了公共服务动机这一宽泛的概念, 而不是用个别维度去逐一解释 (Edwards, 2001)。所以, 在这个多维度的结构中, 将各个维度视为结构方程模型中的潜在变量应该是一种更好的解决方法。本研究进一步将公共服务动机 (PSM) 视为包含了公共政策制定的吸引力 (APM)、对公共利益的承诺 (CPI)、同情心 (COM) 和自我奉献 (SS) 四个潜在维度的二阶潜在变量。这样, 使用二阶验证性因子分析后, 在分析四个维度的一阶结构的因子载荷的同时, 还能够分析四个一阶结构对二阶潜在变量的因子载荷 (Boudrias et al., 2004), 是一种更为合理的研究方法。

表 3 表示了对 24 项量表进行的二阶验证性因子分析结果。CMIN 值为 1 365.603, DF 值为 251, CMIN/DF 值为 5.441, 显著性 P 值为 0.00; RMSEA 值为 0.076; GFI 值为 0.850, AGFI 值为 0.821。从这些结果来看, 模型拟合度可接受, 不仅优于一阶检验, 而且标准化因子载荷低于 0.4 的项目与一阶检验相同。

表 3 24 项公共服务动机量表的描述性统计与标准化估计 (二阶模型)

维度和子项	均值	标准差	因子载荷	信度
公共政策制定的吸引力 (APM)				0.684
PSM1 政治是个令人厌恶的词 R	3.68	1.049	0.74	
PSM2 我对公共政策制定中的利益交换与妥协不感兴趣 R	3.17	1.096	0.58	
PSM3 我不关注任何政治人物 R	3.93	0.939	0.68	
对公共利益的承诺 (CPI)				0.673
PSM4 我对社区中发生的事情不感兴趣 R	3.72	0.955	0.22	
PSM5 我无私地为我所在的社区服务	3.18	0.873	0.40	
PSM6 对我来说, 为公众服务很重要	4.00	0.850	0.84	

PSM7 公务员应该造福社区, 即使这可能会损害个人利益	3. 61	1. 048	0. 64	
PSM8 我认为参与公共服务是每个公民的义务	4. 27	0. 825	0. 69	
同情心 (COM)				0. 548
PSM9 我很少因底层社会穷人的困境而感到伤心 R	4. 04	1. 141	0. 41	
PSM10 绝大多数社会福利项目都非常重要, 必须实施	4. 24	0. 929	0. 51	
PSM11 我很难对别人的不幸漠不关心	3. 66	1. 422	0. 25	
PSM12 我认为弘扬爱国主义精神也要关注他人福利	4. 36	0. 860	0. 57	
PSM13 与我素不相识的人是否幸福与我无关 R	3. 94	0. 961	0. 52	
PSM14 日常琐事常常提醒我, 生活中人们的确是相互依靠的	4. 29	0. 836	0. 64	
PSM15 那些需要帮助却不自救的人不值得帮助 R	2. 81	1. 112	0. 03	
PSM16 我完全支持的社会福利项目不多 R	3. 10	1. 030	0. 17	
自我奉献 (SS)				0. 749
PSM17 对我而言, 社会贡献比取得个人成就重要得多	3. 57	0. 950	0. 65	
PSM18 公共责任应该优先于个人利益	3. 86	0. 985	0. 64	
PSM19 赚钱比行善重要 R	3. 65	1. 058	0. 23	
PSM20 我所做的大多数事情都不是出于一己私利	3. 86	1. 054	0. 37	
PSM21 即使没有报酬, 为别人服务也会使我心情很好	4. 02	0. 904	0. 57	
PSM22 能不计个人得失帮助他人的人不多, 我是其中之一	3. 51	0. 994	0. 44	
PSM23 我乐于为社会整体利益作出巨大牺牲	3. 30	1. 031	0. 71	
PSM24 即使遭到冷嘲热讽, 我也会为他人争取权益	3. 51	0. 913	0. 66	

注: R 表示反向问题。

资料来源: 作者自制。

再对修正后得到的 18 项量表进行二阶验证性因子检验, 所得到的结果 (见表 4) 表示模型的拟合度更为优异。CMIN 值为 757.762, DF 值为 134, CMIN/DF 值为 5.665, 显著性 P 值为 0.00; RMSEA 值为 0.078; GFI 值为 0.895, AGFI 值为 0.866。各项指标都好于一阶模型。这一系列检验表明, 经过调整后的公共服务动机的四维结构在一定程度上是符合我国国情的。

表 4 18 项公共服务动机量表的描述性统计与标准化估计 (二阶模型)

维度和子项	均值	标准差	因子载荷	信度
公共政策制定的吸引力 (APM)				0.684
PSM1 政治是个令人厌恶的词 R	3.68	1.049	0.74	
PSM2 我对公共政策制定中的利益交换与妥协不感兴趣 R	3.17	1.096	0.62	
PSM3 我不关注任何政治人物 R	3.93	0.939	0.69	
对公共利益的承诺 (CPI)				0.746
PSM5 我无私地为我所在的社区服务	3.18	0.873	0.42	
PSM6 对我来说, 为公众服务很重要	4.00	0.850	0.85	
PSM7 公务员应该造福社区, 即使这可能会损害个人利益	3.61	1.048	0.63	
PSM8 我认为参与公共服务是每个公民的义务	4.27	0.825	0.69	
同情心 (COM)				0.652
PSM9 我很少因底层社会穷人的困境而感到伤心 R	4.04	1.141	0.40	
PSM10 绝大多数社会福利项目都非常重要, 必须实施	4.24	0.929	0.53	
PSM12 我认为弘扬爱国主义精神也要关注他人福利	4.36	0.860	0.60	
PSM13 与我素不相识的人是否幸福与我无关 R	3.94	0.961	0.50	
PSM14 日常琐事常常提醒我, 生活中人们的确是相互依靠的	4.29	0.836	0.65	
自我奉献 (SS)				0.781
PSM17 对我而言, 社会贡献比取得个人成就重要得多	3.57	0.950	0.64	
PSM18 公共责任应该优先于个人利益	3.86	0.985	0.55	
PSM21 即使没有报酬, 为别人服务也会使我心情很好	4.02	0.904	0.52	
PSM22 能不计个人得失帮助他人的人不多, 我是其中之一	3.51	0.994	0.44	
PSM23 我乐于为社会整体利益做出巨大牺牲	3.30	1.031	0.74	
PSM24 即使遭到冷嘲热讽, 我也会为他人争取权益	3.51	0.913	0.68	

注: R 表示反向问题。

资料来源: 作者自制。

由图 1 所示 18 项公共服务动机量表的测量模型可知, 公共政策制定的吸引力 (APM)、对公共利益的承诺 (CPI)、同情心 (COM) 和自我奉献 (SS) 四个维度对公共服务动机 (PSM) 的因子载荷分别为 0.48、0.94、0.65 和 0.66, 综合上文已有分析, 整个四维度模型的解释力良好, 其中对公共利益的承诺 (CPI) 对公共服务动机 (PSM) 的解释力最强, 公共政策制定的吸引力 (APM) 的解释力最弱。研究假设 H_1 得到证实。

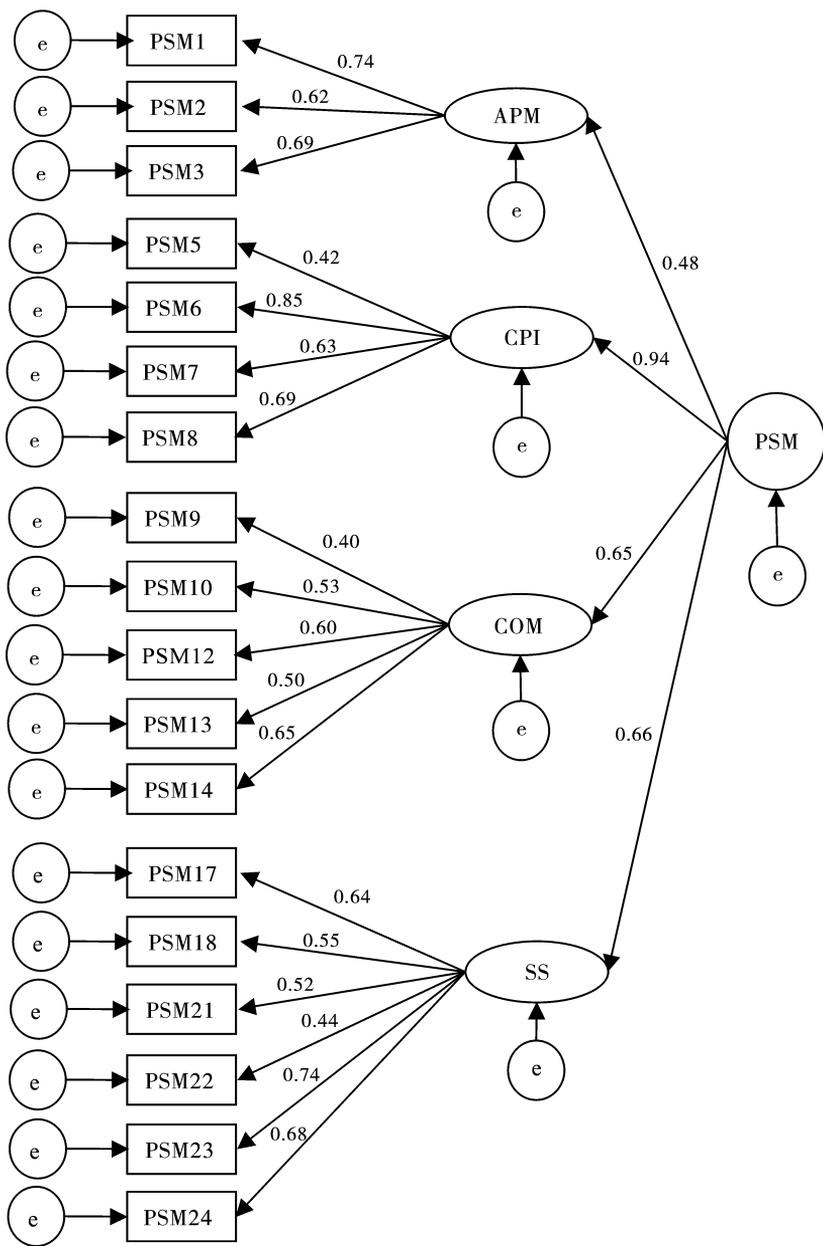


图1 18项公共服务动机量表的测量模型

资料来源：作者自制。

(二) 公共服务动机和工作投入的测量

1. 公共服务动机的测量

基于上文公共服务动机结构的分析，可知我国中西部地区省级政府公务员公

共服务动机与经过调整过的佩里四维度公共服务动机模型拟合度较高,由此可以测量出样本的公共服务动机水平。

如表 5 所示,公共政策制定的吸引力 (APM)、对公共利益的承诺 (CPI)、同情心 (COM) 和自我奉献 (SS) 四个维度的均值全部超过 3.5,公共服务动机均值达到 3.8,说明样本群体具有较高的公共服务动机。

表 5 公共服务动机的描述性统计

项目	样本数	极小值	极大值	均值	标准差
公共政策制定的吸引力 (APM)	761	1.00	5.00	3.59	0.806
对公共利益的承诺 (CPI)	761	1.00	5.00	3.77	0.681
同情心 (COM)	761	2.00	5.00	4.17	0.615
自我奉献 (SS)	761	1.17	5.00	3.63	0.666
公共服务动机 (PSM)	761	2.22	5.00	3.80	0.475

资料来源:作者自制。

2. 工作投入的测量

工作投入 (JI) 问卷的内部信度 (克朗巴哈 α 系数) 为 0.702,信度良好,其测量结果可见表 6。由表 6 可知,样本工作满意度均值为 3.21,工作投入水平较高。

表 6 工作投入的描述性统计

项目	样本数	极小值	极大值	均值	标准差
不管遇到多大困难我都会全力以赴完成工作	761	1	4	3.50	0.694
工作时感到时间漫长且单调乏味 R	761	1	4	2.83	0.834
我难以全力投入现在的工作 R	761	1	4	3.07	0.853
对我而言,投入工作是最重要的事	761	1	4	3.33	0.701
我的工作积极性很高	761	1	4	3.33	0.639
工作投入 (JI)	761	1	4	3.21	0.506

注:R 表示反向问题。

资料来源:作者自制。

(三) 公共服务动机对工作投入的影响

1. 公共服务动机各维度与工作投入的相关分析

在分析公共政策制定的吸引力 (APM)、对公共利益的承诺 (CPI)、同情心 (COM) 和自我奉献 (SS) 四维度均与工作投入 (JI) 关系的同时, 本研究选择性别、学历、职级、职务、年龄和工龄六项个人特征因素作为控制变量进行相关分析。积差相关分析结果如表 7 所示, 公共政策制定的吸引力 (APM)、对公共利益的承诺 (CPI)、同情心 (COM) 和自我奉献 (SS) 四维度均与工作投入 (JI) 呈显著的正相关关系 (相关系数分别为 0.350、0.397、0.278 和 0.372, P 值小于 0.01)。同情心 (COM) 与工作投入 (JI) 的相关性最低, 为 0.278; 对公共利益的承诺 (CPI) 与工作投入 (JI) 的相关性最高, 为 0.397。除了职务与工作投入在 0.05 显著性水平上正相关 (相关系数为 0.72) 以外, 其余五个要素与工作投入相关性并不显著。

表 7 工作投入与公共服务动机各维度、个人特征的相关性

	JI	APM	CPI	COM	SS	性别	学历	职级	职务	年龄	工龄
JI	1										
APM	0.350**	1									
CPI	0.397**	0.151**	1								
COM	0.278**	0.225**	0.377**	1							
SS	0.372**	0.174**	0.572**	0.287**	1						
性别	0.035	0.078*	0.048	-0.059	0.026	1					
学历	0.057	0.026	0.053	0.108**	0.061	0.053	1				
职级	0.019	0.067	0.080*	0.052	0.081*	-0.04	-0.089*	1			
职务	0.072*	0.037	0.105**	0.012	0.067	0.077*	0.044	0.532**	1		
年龄	0.013	0.025	0.053	-0.054	0.073*	0.054	-0.259**	0.704**	-0.396**	1	
工龄	0.027	0.007	0.062	-0.037	0.076*	0.018	-0.278**	0.694**	-0.400**	0.860**	1

注: ** $P < 0.01$, * $P < 0.05$ 。

资料来源: 作者自制。

由表 8 所示的偏相关分析结果表明, 学历在四个维度与工作投入的相关性上都产生了影响, 职务在三个维度上产生了影响, 性别和工龄各自对两个维度有影响, 职级和年龄则只对一个维度与工作投入之间的相关性产生了影响。综合以上分析, 选取性别、学历、职级、职务、年龄、工龄这些变量作为下一步层级回归分析中的控制变量。

表 8 工作投入与公共服务动机各维度的相关性及各控制变量的偏相关分析

控制变量 (维度)	APM	CPI	COM	SS
	0.350 **	0.397 **	0.278 **	0.372 **
性别 (2)	0.348 **	0.397 **	0.281 **	0.372 **
学历 (4)	0.349 **	0.396 **	0.274 **	0.370 **
职级 (1) JI	0.349 **	0.397 **	0.278 **	0.372 **
职务 (3)	0.348 **	0.393 **	0.278 **	0.369 **
年龄 (1)	0.350 **	0.397 **	0.280 **	0.372 **
工龄 (2)	0.350 **	0.397 **	0.280 **	0.371 **

注: ** $P < 0.01$ 。

资料来源: 作者自制。

2. 公共服务动机各维度与工作投入的回归分析

前文相关分析结果表明, 公共服务动机与工作投入之间呈现正相关, 为了进一步说明两者的关系, 将公共服务动机的四个维度——公共政策制定的吸引力 (APM)、对公共利益的承诺 (CPI)、同情心 (COM) 和自我奉献 (SS) 四维度作为自变量, 工作投入 (JI) 作为因变量, 以性别、学历、职级、职务、年龄、工龄作为控制变量, 进行层级回归分析, 结果如表 9 所示。

模型 1 中控制变量仅解释了 1% 的变异量。而加入公共服务动机的四个维度因子后, 模型 2 的 R 方值为 0.277, 表明回归方程总计解释了总变异的 27.7%, 显著性水平 P 值为 0.00, 小于 0.01。自变量公共政策制定的吸引力 (APM)、对公共利益的承诺 (CPI)、同情心 (COM) 和自我奉献 (SS) 四个因子可以解释 26.6% 的变异量, 且达到显著水平。变量间多重共线性的诊断分析结果表明模型

中各自变量之间没有出现共线性问题。

表9 公共服务动机对工作投入的逐层回归分析

	工作投入			
	模型 1		模型 2	
	标准回归系数	t	标准回归系数	t
性别	0.028	0.775	0.002	0.067
学历	0.060	1.546	0.021	0.634
职级	-0.042	-0.741	-0.098	-1.980 *
职务	0.074	1.710	0.057	1.525
年龄	-0.035	-0.463	-0.024	-0.374
工龄	0.073	0.976	0.073	1.145
APM			0.270	8.373 ***
CPI			0.223	5.627 ***
COM			0.088	2.533 *
SS			0.172	4.479 ***
R ²	0.010		0.277	
R ² Change	0.010		0.266	
F	1.319		28.680 ***	
F change	1.319		69.009 ***	
N	761		761	

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

资料来源：作者自制。

从标准回归系数来看，模型 1 中六项个人变量对工作投入的影响均未达显著水平。模型 2 中职级对工作投入呈现显著负向影响，公共政策制定的吸引力 (APM)、对公共利益的承诺 (CPI)、同情心 (COM) 和自我奉献 (SS) 与因变量工作投入 (JI) 确实都存在显著的正相关关系。其中同情心 (COM) 处于显著相关水平 (P 值小于 0.05)，公共政策制定的吸引力 (APM)、对公共利益的承诺 (CPI) 和自我奉献 (SS) 与因变量工作投入 (JI) 都处于完全显著水平 (P 值小

于 0.01)，研究假设 H_{2-1} 到 H_{2-4} 都得到了证实。在这四个维度中公共政策制定的吸引力（APM）和对公共利益的承诺（CPI）对工作投入（JI）影响较大（0.270 和 0.223），表明从事公共服务工作的政府公职人员对公共政策制定越感兴趣、对公共利益关切度越高，则其自身工作投入程度越高；而同情心（COM）则对工作投入（JI）影响相对较小（0.088）。

四、结论与建议

本文以我国中西部省级政府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，在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（APM）和对公共利益的承诺（CPI）对工作投入（JI）影响较大，而同情心（COM）则对工作投入（JI）影响相对较小。

从现实中服务型政府建设的角度来看，增强公务员的工作投入水平无疑是有重要意义的，本研究为工作投入的提高提供了一个可能的切入点，即从公共服务动机入手。研究表明公共政策制定的吸引力（APM）和对公共利益的承诺（CPI）会对工作投入有较积极的影响，同时考虑到公共政策制定的吸引力（APM）作为公共服务动机的因子其载荷不高（0.48，图 1），而金（Kim，2009）在其研究中也认为公共政策制定的吸引力（APM）作为一个维度可能在有儒家文化传统的东亚地区的应用和考察效果并不理想。

基于上述研究结果，我们认为可以将公共利益的承诺（CPI）作为提高工作投入的重要途径之一。在政府内培训的过程中注意对公众利益的关切，在选拔、晋升过程中都注意公务员对公共利益关切的水平，激励公职人员发自内心地关心群众利益、想群众之所想，这样将有助于提升公务员的工作投入，从而进一步提升工作绩效，更好地为人民服务。

参考文献

- 高慧、李昌俊、郑涌 (2011). 医务人员人格因素、组织因素与工作投入的关系. 环境与职业医学, 9.
- 何叶、侯爱和、曹美嫦 (2011). 组织气氛对护士工作投入的影响. 中华护理杂志, 5.
- 李小华 (2008). 公共服务动机的结构及测量. 武汉大学学报, 6.
- 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.
- 刘志华、郑航芝 (2010). 校长诚信领导对初中教师工作投入的影响研究. 华南师范大学学报 (社会科学版), 2.
- 骆静、廖建桥 (2007). 企业员工工作投入研究综述. 外国经济与管理, 5.
- 孟凡蓉、马新奕 (2010). 公共服务动机与工作绩效的关系研究. 统计与决策, 17.
- 谭铁生、任永昌 (2011). 以人本管理提升员工的工作投入度——以 A 工厂为例. 中国人力资源开发, 4.
- 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.
- 虞力宏、汤国杰、高可清 (2011). 高校体育教师职业认同与工作投入的关系研究. 中国体育科技, 6.
- 曾军荣 (2008). 公共服务动机: 概念、特征与测量. 中国行政管理, 2.
- 周文霞、潘静洲 (2011). 零售企业销售人员的收入水平对于工作投入的影响: 一个有调节的中介作用模型. 北京工商大学学报 (社会科学版), 4.
- 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.
- Behn, R. D. (1995). The Big Question of Public Management. *Public Administration Review*, 55 (4): 313 - 324.

- 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.
- Bright, L. (2007). Does Pearson - organization Fit Mediate the Relationship between Public Service Motivation and the Job Performance of Public Employees? *Review of Public Personnel Administration*, 27: 361 - 379.
- Buchanan, B. (1975). Red Tape and the Service Ethic. *Administration and Society*, 6 (4): 423 - 444.
- Byrne, B. M. (2001). *Structural Equation Modeling with Amos: Basic Concepts, Applications, And Programming*. Mahwah: Erlbaum.
- Coursey, D. & Pandey S. (2007). Public Service Motivation measurement: Testing an Abridged Version of Perry's Proposed Measurement Scale. *Administration and Society*, 39: 547 - 568.
- Edwards, Jeffrey R. (2001). Multidimensional Constructs in Organizational Behavior Research: An Integrative Analytical Framework. *Organizational Research Methods*, 4: 144 - 192.
- Hondeghem, A. & Perry, J. L. (2009) EGPA Symposium on Public Service Motivation and Performance. *International Review of Administrative Sciences*, 75: 5 - 9.
- Kanungo, R. N. (1982). Measurement of Job and Work Involvement. *Journal of Applied Psychology*, 67 (3) : 341 - 349.
- Kim, S. (2005). Individual - level Factors and Organizational Performance in Government Organizations. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 15: 245 - 261.
- Kim, S. (2009). Testing the Structure of Public Service Motivation in Korea; A Research Note. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 19 (4) : 839 - 851.
- Knapp, J. & McLean, D. (2003). The Passion for Public Service: What Attracts People to the Park and Recreation Profession? *Research Update*, 38 (5) : 24 - 29.
- Lawler, E. E. & Hall, D. T. (1970). Relationship of Job Characteristic to Job Involvement Satisfaction and Intrinsic Motivation. *Journal of Applied Psychology*, 54 (4) : 305 - 312.
- Lewis, G. B. , & Frank, S. A. (2002). Who Wants to Work for Government? *Public Administration Review*, 62 (4) : 395 - 404.

- Liu, B. C. (2009). Evidence of Public Service Motivation of Social Workers in China. *International Review of Administrative Sciences*, 75 (2): 349 – 366.
- 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 – 699.
- Lodahl, T. M. , & Kejner, M. (1965). The definition and measurement of job involvement. *Journal of Applied Psychology*, 49 (1): 24 – 33.
- 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.
- Perry, J. L. & Wise L. R. (1990). The Motivational Bases of Public Service. *Public Administration Review*, 50: 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.
- Perry, J. L. & Hondeghem, A. Eds. (2008) *Motivation in Public Management: The Call of Public Service*. Oxford: Oxford University Press.
- 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. (1997). *Understanding and Managing Public Organizations*. San Francisco: Jossey – Bass Publishers.
- 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.
- Ritz, A. (2009). Public Service Motivation and Organizational Performance in Swiss Federal Government. *International Review of Administrative Sciences*, 75: 53 – 78.
- Simeone, A. (2004). *The Ideal of Public Service: the Reality of the Rhetoric*. Dissertation at Virginia Polytechnic Institute and State University.
- Vandenabeele, W. (2007). Towards a Theory of Public Service Motivation: An Institutional Approach.

Public Management Review, 9: 545 – 556.

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.

Vandenabeele, W. (2010). Who Wants to Deliver Public Service? Do Institutional Antecedents of Public Service Motivation Provide an Answer? *Review of Public Personnel Administration*, 31: 87 – 107.

Wright, B. E. & Grant, A. M. (2010). Unanswered Questions about Public Service Motivation: Designing Research. *Public Administration Review*, 70: 691 – 700.