

公共服务动机测量的研究进展与未来展望*

邓剑伟 高思博 刘静怡 邓文浩 杨添安

(北京理工大学管理与经济学院, 北京 100081)

[摘要] 基于国内外与公共服务动机相关的文献, 分析科学测量公共服务动机的相关问题。结果表明, 公共服务动机的概念化尚未基本完成, 现有的研究开发了多种公共服务动机的测量方法、维度和项目。公共服务动机可以采用间接和直接两种方法进行测量。间接测量是测量个人激励偏好、个人工作选择等; 直接测量是采用单一的问题直接测量或不同维度的量表测量, 直接测量是当前主流的测量方法。不同的公共服务动机量表在维度和项目上存在差异, Perry量表的提出极大地推动了公共服务动机研究的发展, 有学者试图设计出适用于不同国家的通用量表。目前, 关于Perry四维量表、测量维度和项目构成、跨国测量、量表长度等还存在争议。既要关注新维度的开发, 也要兼顾量表的简洁性, 同时考虑测量的地区差异性。因此, 未来研究要着眼于开发免受不同国家政治经济等因素影响的普适性量表, 也应结合中国行政体制与文化特色, 推进公共服务动机的本土化测量。

[关键词] 公共服务动机 政府绩效 公共服务质量 测量维度 测量项目

[中图分类号] D035 **[文献标识码]** A **[文章编号]** 2096-983X(2023)02-0089-10

一、引言

党的二十大强调了“健全基本公共服务体系, 提高公共服务水平”对“增进民生福祉, 提高人民生活品质”^[1]的重要性。公共部门和私人部门一个亘古不变的议题就是如何有效地激励员工, 提升员工的工作绩效和服务质量。在私人部门中, 已经形成了以物质激励和外部机制为主体内容的激励和监管体系, 用以激发“经济人”

的理性动机。这一手段在新公共管理运动的影响下被引入公共部门并在改革之初发挥了极大的作用, 但随着时间的推移, 建立在“经济人”假设基础上的激励理论没能在公共部门取得预期的效果, 新公共管理运动遇到了发展瓶颈。公共管理学者们开始反思和研究公私部门在员工激励和价值导向上的差异。研究表明, 与私人部门雇员相比, 公共部门雇员更加看重帮助他人和服务社会而非物质性奖励。^[2-3]并且他们

收稿日期: 2022-03-04; 修回日期: 2022-11-25

*基金项目: 国家自然科学基金面上项目“智慧医疗对医疗服务质量的影响机理与政策设计研究: 基于医务人员感知的视角”(72174022); 国家自然科学基金青年项目“基于个人—组织匹配理论的组织氛围对公共服务动机的影响机制及干预策略研究: 以公立医院医务人员为例”(71804009); 国家自然科学基金面上项目“基于CA模型的老齡化医务人员可持续就业能力研究”(71974011); 国家自然科学基金青年项目“基于CWB模型的医务人员隐性缺勤形成机制与干预策略研究”(71603018)

作者简介: 邓剑伟, 副教授, 主要从事公共服务动机、员工激励研究; 高思博、刘静怡、邓文浩, 硕士研究生, 主要从事组织行为与人力资源研究; 杨添安, 副教授, 主要从事卫生管理、健康管理研究。

是基于对共同利益而非个人利益的承诺采取行动,^[4]因此他们的个人行为不仅仅是理性和自利选择的产物,还受到规范性和情感性动机的影响。^[5]基于此,Perry和Wise第一次提出了公共服务动机这一概念。此后,公共服务动机得到学者的广泛关注,并迅速成为国际管理学界的热点研究领域。^[6]许多实证研究都支持公共服务动机有助于改进工作绩效和服务质量。当然,在这些发现的背后有一个重要前提,那就是公共服务动机被准确地测量。一个被广泛接受的和可测量的公共服务动机构造可能影响着公共人力资源管理的关键领域。然而学术界并没有很好地解决公共服务动机的概念化问题,在如何测量公共服务动机上仍然存在争论。^[7]

现有的研究开发出了多种公共服务动机的测量方法、维度和项目,这有可能导致不同的实证研究结果之间具有不完全的可比性。公共服务动机是一个产生于美国文化和制度背景下的概念,大量的实证研究也是基于美国。虽然已有研究表明,公共服务动机或多或少是一个普遍存在的概念,在欧洲和亚洲也有一定的适用性,但不能因此忽略文化和制度在测量中的作用。公共服务动机的概念和中国传统美德十分类似,更与为人民服务思想相通,可以在建设社会主义现代化强国的进程中发挥重要作用。然而,我国公共服务动机的研究却明显滞后。就笔者收集到的资料而言,大陆学者仅发表了52篇外文学术论文,117篇中文学术论文、学位论文和会议论文^①;只有刘帮成、包元杰、朱光楠等少数学者长期致力于公共服务动机研究。

为解决上述问题,本文将开展以下研究。第一,总结公共服务动机的不同概念,说明什么是公共服务动机;第二,归纳和比较不同类型的公共服务动机测量方法;第三,分析现有研究中提出的公共服务动机测量维度和项目,探究普适性量表;第四,关注公共服务动机测量存在的争议,提出研究展望。

二、公共服务动机的概念和测量意义

(一) 公共服务动机的概念

公共服务动机的思想最早可追溯到Plato和Aristotle时期,中国文化中博爱、厚生等思想也与公共服务动机有异曲同工之妙。在当代,公共服务动机这一术语起源于对公共服务伦理的讨论。早在1975年,Buchanan以工作投入作为公共服务动机开展研究。但结果显示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,说明工作投入不能很好地反映公共服务动机。^[8]为改善该情况,Rainey采用“参与有意义的公共服务的意愿”这一更加直接的问题,调查了公共和私人组织雇员在激励动机方面的差异,并首次提出公共服务动机这一术语。^[9]经过长期积累与研究,在1990年,Perry和Wise提出了公共服务动机第一个概念化的定义,即“个人受主要或完全基于公共制度与组织的动机所驱使的倾向”,并从理性、规范、情感动机界定了公共服务动机的类型。^[10]他们还提出了关于公共服务动机的三个推断:个人的公共服务动机越强,越有可能选择在公共部门工作;在公共部门,公共服务动机与个人绩效密切相关;更能吸引高公共服务动机成员的公共部门更加不依赖于功利性的激励来管理个人绩效。^[11]自此,学界开始不断丰富和发展公共服务动机的概念。

正如Rainey所言,公共服务动机是一个广泛、多层面的概念,可以用不同的方式界定。^[9]在Bozeman和Su^[12]整理的公共服务动机概念基础上,笔者梳理发现5类共24个有关公共服务动机的概念。^②将公共服务动机看作是一种动机或价值;将公共服务动机与利他和亲社会行为相联系;将公共服务动机与公共服务提供相联系;从激励偏好界定公共服务动机;从部门的性质界定公共服务动机,详见表1。可见,公共服务动机是一个多维的概念。

① 检索日期为2022年1月7日。

② 检索的文献来源于正式发表的英文期刊,检索平台为Web of Science。

表1 公共服务动机的定义分类整理

| 序号 | 作者 | 时间 | 定义 |
|-------------------------|--|------|---|
| (1) 将公共服务动机看作是一种动机或价值 | | | |
| 1 | Hal G.Rainey,Paula A.Steinbauer | 1999 | 公共服务动机是为社区居民、国家、民族或人类的利益服务的一般利他动机。 |
| 2 | Jeannette Taylor | 2007 | 公共服务动机是驱使个人从事某种有益于社会的行为的混合动机。 |
| 3 | Bradley E.Wright,Sanjay K.Pandey | 2008 | 公共服务动机可以被看作是与工作相关的价值或奖励偏好,例如,雇员帮助他人,服务社会和从事有意义的公共服务的意愿。 |
| (2) 将公共服务动机与利他和亲社会行为相联系 | | | |
| 4 | James L.Perry, Annie Hondeghem | 2008 | 公共服务动机既不是与公共服务相关的制度上独特的动机,也不是超越个人或政治利益的更大的政治实体的信仰或价值,而应当被看作是利他主义等思想的子集。 |
| 5 | Bangcheng Liu,Ningyu Tang,Xiaomei Zhu | 2008 | 公共服务动机是亲社会 and 他人导向的动机和价值的一种表达,代表个人无论在什么环境下实施利他或亲社会行为的倾向。 |
| 6 | James L.Perry,Annie Hondeghem | 2008 | 公共服务动机指的是个人本着为他人和社会做好事的目的为他人服务的导向。 |
| (3) 将公共服务动机与公共服务提供相联系 | | | |
| 7 | Patrick Francois | 2000 | 公共服务动机是鼓励员工致力于有价值的社会服务,而不考虑他们的努力产生的影响。 |
| 8 | Patrick G.Scott,Sanjay K Pandey | 2005 | 公共服务动机表达了致力于公共服务,追求公共利益,从事有利于社会的工作的想法。 |
| 9 | Jerrett Myers | 2008 | 重建公共服务动机可以看做是增加公共服务数量,改进公共服务质量的一种方法,这种方法不会产生与绩效工作等高强度激励相关的交易和监管成本。 |
| (4) 从激励偏好界定公共服务动机 | | | |
| 10 | David J. Houston | 2006 | 公共服务动机假设公职人员具有服务大众的特点,他们对共同利益而不是私人利益作出承诺,并受到多种奖励的激励。 |
| 11 | Sangmook Kim | 2006 | 公共服务动机的特征是对内部激励而不是外部激励的依赖。 |
| 12 | Bram Steijn | 2008 | 公共服务动机可被看作一种特殊的内在动机,属于工作的内在心理满足,如发现工作有趣、充满挑战、智力刺激和丰富多样。 |
| (5) 从部门的性质界定公共服务动机 | | | |
| 13 | James L.Perry,Annie Hondeghem | 2008 | 公共服务动机指的是个人大体上并不完全是利他的动机,并主要根植于公共机构内部。 |
| 14 | Adrian Ritz | 2009 | 公共服务动机是一种主要由于公共机构的特点而引发的动机。 |
| 15 | Sangmook Kim | 2009 | 公共服务动机主要描述个人通过提供公共服务为社会做出贡献和帮助他人的动机,不论行为发生在公共还是私人部门。 |
| 16 | Simon Anderfuhren- Biget,Frédéric Varone,David Giauque,Adrian Ritz | 2010 | 公共服务动机由高层次需求的实现构成。与公共价值相一致的意愿是公共雇员的特殊需求或动机。 |

综上,我们可以将公共服务动机界定为:个人在内外部因素的影响下逐渐形成并长期存在的,以公共利益为导向的服务他人和社会的思想和行为。为了更好地理解公共服务动机,做如下延伸:公共服务动机受个人因素、家庭因素、组织(工作)因素、社会因素的影响;公共服务动机是长期存在并不断变化的,例如,公共服务动机会影响个人的工作选择,反之,工作性质和工作环境也会影响人们的公共服务动机;通常认为公共部门的雇员具有更高的公共服务动机,但它也存在于私人部门雇员中;公民的利他行为和亲社会行为既受公共服务动机的影响,也受其他动机和激励手段的影响。

(二) 公共服务动机的测量意义

公共服务动机是公共管理学科的一个核心概念,是影响政府绩效和公共服务质量的重要因素。^[13]公共服务动机研究中的个人-组织匹配理论很好地解释了公共服务动机与政府绩效和公共服务质量之间的关系,以及为什么要科学地测量公共服务动机。该理论认为,具有较高公共服务动机的个人更有可能到公共部门工作,并具有更高的工作绩效。因此,公共部门在招聘雇员时测量他们的公共服务动机,将有助于筛选出最适合公共部门岗位的雇员,起到帮助组织实现更高政府绩效的作用。此外,在日常工作中,公共部门定期测量雇员的公共服务动机,将有利于组织了解和预测雇员的工作态度与行为,为组织优化自身建设提供方向。例如,组织可以通过营造良好的制度环境和工作氛围,向雇员灌输公共服务思想,激发雇员的公共服务动机,引导他们形成积极的工作态度与行为,进而达到提升组织工作绩效和公共服务质量的效果。

三、公共服务动机的测量方式

科学测量公共服务动机,首先需要选择合适的测量方式。现有的测量方式大体上可以分为间接(客观)测量和直接(主观)测量两类。

(一) 公共服务动机的间接测量

1. 测量个人的奖励(激励)偏好

如果一个人更加看重工作中的内在激励,如帮助他人、服务大众和社会、自我价值实现,而不是稳定的工作、工资、地位、晋升和威望等外在激励,那么通常被认为具有较高的公共服务动机。^[14]

2. 测量个人的工作选择

通常认为具有较高公共服务动机的个人更有可能到公共部门工作,同样地,公共部门和非营利组织部门的雇员与私人部门雇员相比,具有更高的公共服务动机。^[5,14]

3. 测量个人是否具有利他行为和亲社会行为

通常认为致力于参加志愿活动、无偿献血、爱心捐赠、付出时间等活动,或在工作和生活中表现出其他利他行为和亲社会行为的个人具有较高的公共服务动机。^[3,15]

间接测量可以在一定程度上避免人们对公共服务动机的隐瞒和夸大,但是测量所得并不是公共服务动机本身。因为奖励(激励)偏好、工作选择、利他行为和亲社会行为在很多研究中都主要被当作是公共服务动机的结果。此外,学者们还没能清晰地揭示公共服务动机与奖励(激励)偏好、工作选择、利他行为和亲社会行为之间的因果关系(无法证明哪个因素是因,哪个因素是果)。

(二) 公共服务动机的直接测量

1. 采用单一的问题直接测量

在吸取Buchanan的失败经验后,Rainey采用“参与有意义的公共服务的意愿”这一直接单一的问题测量公共服务动机,并发现了公私部门雇员公共服务动机的差异。

2. 采用单一或有限维度的量表测量

美国功绩保护委员会在1996年开展的价值原则调查中使用一份由6个项目组成的单一维度的量表测量了10000名联邦雇员的公共服务动机;同样地,Castaing使用仅包含“致力于公共利益”单一维度的4个项目量表测量了法国公务人员的公共服务动机。^[16]

3. 采用多重维度的量表测量

学者们在公共服务动机的构成维度上尚存争议。在现有的多维度测量量表中,最早提出、认可度最高和使用最为广泛的是Perry1996年提出的4个维度、24个项目的公共服务动机量表。^[17]之后提出的量表多是结合不同国家的数据对这一量表的验证、补充和简化。^[18-19]其中使用比较多的有Kim等人2013年提出的包含4个维度16个项目的公共服务动机量表。^[20-21]

总而言之,公共服务动机的测量方式正从间接(客观)测量向直接(主观)测量转变,主观测量量表已是当前研究的主流,这与社会科学领域评价研究的趋势相符合。当然,自我评价存在内生性问题难以克服的弊端,今后需要更多地加入实验和准实验的研究方法。

四、公共服务动机的测量工具

(一) 公共服务动机的测量维度和项目

Vandenabeele指出,虽然存在多种量表,公共服务动机的测量仍存在争议。^[7]在操作层面,争议的焦点集中在测量维度和项目上。借助Knote和Wright先前开展的社会学研究,Perry最早提出了较为系统的、可操作化的公共服务动机量表,其中描绘了情感、理性和规范3类动机。随后Perry从三种动机中演化出了公共服务动机的6个维度和40个具体的测量项目并在进一步问卷调查和统计分析的基础上,最终形成了一份由“政策制定的吸引力”“致力于公共利益”“同情心”“自我牺牲”4个维度24个项目构成的公共服务动机量表。^[17]

Perry量表的提出极大地推动了公共服务动机研究的发展,许多学者应用这一量表证明了公共服务动机的存在,探究了公共服务动机对组织和个人的影响。与此同时,学者们也发现了该量表可能存在的一些问题,因此对量表所包含的维度和项目进行了验证和调整。Coursey和Pandey在他们的研究中删除了“自我牺牲”维度,提出了一个由3个维度10个项目构成的公共

服务动机量表。因为在他们看来是否包括“自我牺牲”对量表的整体效度影响不大,并且3个维度构成的公共服务动机结构与理论研究更加契合。^[22]该量表已大大简化了Perry的24项量表,但两人并未止步于此。2009年,他们提出了包含“致力于公共利益”“同情心”“自我牺牲”和“社会公正”4个维度共5个项目的公共服务动机量表。^[23]这也是目前得以验证的最为精简的公共服务动机多维度量表。Coursey还和Perry等人共同验证了一个由“致力于公共利益”“同情心”和“自我牺牲”3个维度构成的量表的有效性。另外,Simon和Frédéric通过调查瑞士3754名城市公务人员,提出了一个包含4个维度共14个项目的公共服务动机量表。

上述量表大多用于国外的公共服务动机测量,为提高公共服务动机量表在中国情境下的适用性,Liu等人基于中国公务人员和在职研究生的调查,提出了一个由“政策制定的吸引力”“致力于公共利益”和“自我牺牲”3个维度构成的12个项目的公共服务动机量表。^[24]在这之后,Liu和Perry在一项针对中国华东某大城市A区241名公务员的研究中修订了该量表,增加了“同情心”维度,提出了一个4维度共18个项目的公共服务动机量表。^[25]同年,包元杰和李超平通过标准的“翻译—回译”程序和统计检验对Kim提出的公共服务动机跨文化量表进行修订,提出了8个项目的短版中文公共服务动机量表。^[26]此外,杨开峰和杨慧珊在Perry量表基础上,增加了“社会认可与名声”“道德支持”2个维度,提出了一个6个维度18个项目的更符合中国情境的公共服务动机量表。^[27]

(二) 公共服务动机的测量模型

除了对公共服务动机量表的构成维度和项目进行修订,Vandenabeele等学者还尝试对由不同维度构成的公共服务动机量表(测量模型)进行比较。Vandenabeele使用1714名在校大学生的数据,采用验证性因子分析的方法,比较了5种公共服务动机测量模型。模型1采用Perry提出的4维度模型;模型2采用Perry提出的3维

度模型；模型3对应模型1，在具体项目上根据克隆巴赫分析进行了删减；模型4由“政策制定和政治的吸引力”“同情心”“自我牺牲”3个维度构成；模型5由“政策制定和政治的吸引力”“公共利益/公民义务/自我牺牲”“同情心”3个维度构成。研究发现，模型3、模型4和模型5比较适用。^[28]而后，Vandenabeele又收集了不同研究中有关公共服务动机的测量维度和项目，构建和比较了3种公共服务动机模型。^[29]模型1包括“政治与政策”“公共利益”“同情心”“自我牺牲”“公平”“官僚治理”“消费者导向”7个维度；模型2包括5个调整后的维度，分别是“政治与政策”“公共利益”“同情心”“自我牺牲”和“民主治理”；模型3包括4个调整后的维度，分别是“政治与政策”“公共利益”“同情心”“民主治理”。比较后的结果表明，模型2和模型3比模型1表现出更好的适用性，具有更高的信度和效度。

（三）公共服务动机的普适性测量

另外，还有学者开展了跨国的公共服务动机测量，试图设计出适用于不同制度和文化特色的国家通用量表。2006年Vandenabeele与Scheepers等人合作，采用比较研究法分析了英国和德国在公共服务动机方面的差异。该研究表明，两国在公共服务动机方面存在相似之处，但区别同样显而易见。两国公民对“政治和政策制定的影响力”“公共利益”“同情心”“自我牺牲”“公平”“服务供给”“技术优势”“官僚制”等公共服务动机的构成维度的关注点和评价上都存在差异。^[30]此后，Vandenabeele又发现欧洲不同国家存在许多与公共服务动机相似的概念。在这种情况下，为了能够准确地测量公共服务动机，作者在美国的Perry四维量表基础上增加了“民主治理”维度，使其更加适用于欧洲国家。^[7]然而在一年后，当Vandenabeele和Steijn等人把制度环境作为重要变量来分析和比较不同欧洲国家间公共服务动机的差异时发现，受制度和文化等因素的影响，欧洲国家不仅在公共服务动机的概念上有相似又存在差异，

而且在公共服务动机的构成维度和项目，以及不同维度和项目的测量得分上也存在差异。^[31]

为了尽可能解决跨国测量的差异化问题，Kim和Vandenabeele首先开展了国际范围内的公共服务动机内容共性评价研究，以便开发最具操作化的定义，进而形成更加普遍的公共服务动机构成维度。为此，他们提出，第一，公共服务动机基于自我牺牲，可以归为工具、价值和识别3类；第二，公共服务动机的构成维度包括“公共参与的吸引力”“致力于公共价值”“同情心”和“自我牺牲”4个维度。^[32]随后，Kim和Vandenabeele等12个国家的学者通过系统融合不同国家关于公共服务动机的界定和测量，对测量项目进行筛选，提出了一个由“政策制定的吸引力”“致力于公共利益”“同情心”“自我牺牲”4个维度构成的16个项目的公共服务动机量表。^[33]至此，经过多年的不懈努力最终形成了一套具有一定普适性的公共服务动机量表，并得到了较为广泛的应用。^[21, 34]但他们指出，虽然这一量表在跨国研究上具有更好的理论和实践基础，但应用于不同国家时还需要加以区别。研究表明，不同国家制度环境的差异会导致公共部门雇员公共服务动机的差异化。^[35]同时，Kim和Christian等人利用上述的16项量表对东欧、亚洲、拉丁美洲和非洲的10个国家23000名公务员展开原始调查时发现，研究只能比较公共服务动机与不同国家的特征或管理实践之间的关系，不能判定哪个国家的公共服务动机平均水平更高或更低。^[36]这一研究结果强调了进行跨国公共服务动机测量时仍然存在的局限性。

五、公共服务动机测量的现存争议与研究展望

（一）现存争议

综上，关于公共服务动机的测量维度和项目，学界还存在以下争议有待进一步研究。

1.关于Perry(1996)四维量表的争议

Perry提出的公共服务动机量表是目前使

用率最高的公共服务动机量表。对于这一量表的争议主要集中于“政策制定的吸引力”和“自我牺牲”两个维度。对于前者,有学者认为“政策制定的吸引力”是出于自利的目的,与公共服务动机利他的导向相违背;对于后者,则是认为“自我牺牲”缺乏理论依据。与此同时,还有学者指出,随着公共服务动机概念的发展,原有的4个维度并不能涵盖公共服务动机的全部,还需要不断开发新的测量维度。

2.关于测量维度和项目构成的争议

现有的量表多采用多维结构进行测量,但具体的测量维度和项目各不相同。虽然不同的公共服务动机量表都具有可靠的信效度,但测量维度和项目地调整仍有可能影响公共服务动机测量的准确性。这背后根本的问题在于公共服务动机究竟是一个反映性结构(Reflective Construct)还是形成性结构(Formative Construct)。如果是反映性结构,测量维度的缺失和替换并不会改变公共服务动机的本质,如果是形成性结构则会产生严重的问题。通常认为,公共服务动机是一个反映性结构的观念,可以通过比较不同的测量维度组合模型,寻求最佳的公共服务动机测量量表。

3.关于跨国测量的争议

虽然学者在公共服务动机跨国测量方面进行了有益的探索和尝试,但仍没有很好地解决国别差异问题。这会影响到公共服务动机测量和国别比较的准确性。

4.关于量表长度的争议

当前,有一种观点认为公共服务动机量表过于冗长,既加大了测量的成本和难度,也阻碍了其向更大规模的社会科学领域推广。这就需要我们在测量维度开放和测量项目筛减之间做出权衡。笔者认为如果是测量某一地区或群体的公共服务动机的结构和现状,可以采用较为完整的量表。如果是测量公共服务动机的前因和影响,或是将公共服务动机作为研究模型中的中介变量和调节变量,则适宜采用较为精简的量表。

(二)研究展望

关于公共服务动机测量的未来研究趋势,从国际和国内两个角度,总结为两点。

1.公共服务动机的跨国测量

从国际视野出发,结合上一节中提到的争议,不难看出,目前学界在跨国测量方面形成了具有一定普适性的公共服务动机量表,但在应用于不同国家时仍需加以区别,保证测量准确性。因此,未来的研究仍要致力于解决不同国别的差异化问题,降低不同制度、经济、文化等环境的影响,力求形成不受制于国别的公共服务动机通用量表。

2.公共服务动机的本土化测量

公共服务动机的概念诞生于美国,现有的量表也主要以西方公务人员为研究对象设计和修订。但中国的行政文化与西方国家存在较大差异,我们具有不同的国体和政体,一直将为人民服务作为公务人员最基本的行为准则。同时,党的二十大报告对全体党员提出“三个务必”的要求,为新任公务人员开展基层工作指明了正确方向。公务人员可能会更加关注自己能否提供有力的公共服务以兑现为人民服务的宗旨承诺。因此,未来在引入和应用公共服务动机这一概念时,使公共服务动机的概念和量表扎根于中国语境和特色十分重要。

与此同时,在中国背景下研究公共服务动机,除了验证公共服务动机量表的适用性,还有一项很重要的内容就是开发具有国家特色的新维度。结合中国的行政体制和传统文化,我们认为未来在中国测量公共服务动机时,可以尝试增加以下两个维度。一是“自我实现”维度,这可以归入理性动机的范畴。因为在中国,参政议政是许多有志之士毕生追求的目标和自我实现的重要途径。“达者兼济天下”“学而优则仕”等言论充分体现了人们对进入公共部门,行使公共权力,履行公共义务的向往。二是“思想教育”维度,这类似于西方国家的“公共责任”维度,可以归入规范动机的范畴。因为在中国,我们从小接受专业而系统的思想政治教

育, 经过长期的熏陶, 党和国家的价值导向和大政方针已经内化成许多民众的人生观和价值观, 自觉肩负起国家建设和发展的责任, 对公共部门表现出极大的认同感, 选择到公共部门工作。当然, 以上是笔者的一些思考, 具体的实现方式仍有待考查。未来的研究中, 我们也可以拓宽视野, 从其他方面开发具有中国特色的新维度, 进一步探索公共服务动机的本土化测量。

六、结语

当前, 公共管理研究的一大热点和趋势就是如何通过主观层面(与人相关的因素)而非客观层面的建设(规章制度、技术方法)提升管理水平。公共服务动机与后“新公共管理”理论相辅相成。具有较高公共服务动机的个人, 更愿意到公共部门工作, 更有可能适应公共服务的工作环境和文化氛围, 表现出更好的工作绩效和服务水平。因此, 我们不仅要意识到公共服务动机的重要性, 明白什么是公共服务动机, 更重要的是科学地测量公共服务动机。为此, 基于文献研究, 本文得出以下结论: 第一, 公共服务动机是一个多维的概念; 第二, 公共服务动机有多种测量方法, 多维度 and 项目的主观测量是目前最盛行的方法; 第三, 公共服务动机的测量仍存在不足, 包括跨国研究的国别差异性问题和本土化测量的适用性问题; 第四, 未来不仅要着眼于解决跨国测量中面临的国别差异化问题, 还要关注公共服务动机的本土化测量。这样做, 一方面有助于强化公共服务动机的普适性测量, 另一方面将为我国建设高效的“服务型政府”提供保障, 推进以中国式现代化实现第二个百年奋斗目标, 实现全体人民共同富裕的进程提供支持。

参考文献:

[1]习近平. 高举中国特色社会主义伟大旗帜 为全面建设社会主义现代化国家而团结奋斗——在中国共产党第二十次全国代表大会上的报告[EB/OL]. (2022-

10-16) [2022-11-01]http://www.gov.cn/gongbao/content/2022/content_5722378.htm.

[2]WRIGHT B E, CHRISTENSEN R K. Public service motivation: A longitudinal analysis of the job attraction-selection-attrition model[A]//9th Public Management Research Conference[C]. Tucson: University of Arizona, 2007.1-30.

[3]BREWER G A, SELDEN S C, FACER II R L. Individual conceptions of public service motivation[J]. Public Administration Review, 2000, 60(3):254-264.

[4]HOUSTON D J. “Walking the walk” of public service motivation: Public employees and charitable gifts of time, blood, and money[J]. Journal of Public Administration Research and Theory, 2006, 16(1):67-86.

[5]MOYNIHAN, D P, PANDEY, S K. The role of organizations in fostering public service motivation[J]. Public Administration Review, 2007, 67(1):40-53.

[6]朱春奎, 吴辰, 朱光楠. 公共服务动机研究述评[J]. 公共行政评论, 2011, 4(5): 147-160.

[7]VANDENABEELE W. Development of a public service motivation measurement scale: Corroborating and extending Perry’s measurement instrument[J]. International Public Management Journal, 2008, 11(1):143-167.

[8]BUCHANAN B. Redtape and the service ethic: Some unexpected differences between public and private managers[J]. Administration & Society, 1975, 6(4):423-444.

[9]RAINEY H G. Reward preferences among public and private managers: In search of the service ethic[J]. The American Review of Public Administration, 1982, 16(4):288-302.

[10]PERRY, J L, Wise, L R. The motivational bases of public service[J]. Public Administration Review, 1990, 50(3):367-373.

[11]ALONSO P, LEWIS G B. Public service motivation and job performance: Evidence from the federal sector[J]. The American Review of Public Administration, 2001, 31(4):363-380.

[12]BOZEMAN B, SU X H. Public service motivation concepts and theory: A critique[J]. Public Administration Review, 2015, 75(5):700-710.

[13]FAREED M Z, SU Q. Transformational leadership and project success: A mediating role of public service motivation[J]. Administration & Society, 2022, 54(4): 690-713.

- [14]HOLT S B. For those who care: The effect of public service motivation on sector selection[J]. *Public Administration Review*, 2018, 78(3):457-471.
- [15]ESTEVE M, URBIG D, et al. Prosocial behavior and public service motivation[J]. *Public Administration Review*, 2016, 76(1):177-187.
- [16]CASTAING S. The effects of psychological contract fulfilment and public service motivation on organizational commitment in the French civil service[J]. *Public Policy and Administration*, 2006, 21(1):84-98.
- [17]PERRY, J L. Measuring public service motivation: An assessment of construct reliability and validity[J]. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 1996, 6(1):5-22.
- [18]JIANG H, JIA H, ZHANG J, et al. Nurses' occupational stress and presenteeism: The mediating role of public service motivation and the moderating role of health[J]. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 2021, 18(7):1-10.
- [19]ZUBAIR S, KHAN M A, MUKARAM A T. Public service motivation and organizational performance: Catalyzing effects of altruism, perceived social impact and political support[J]. *Plos One*, 2021, 16(12):1-20.
- [20]VAN ROEKEL H, SCHOTT C. Activating employees' motivation to increase intentions to report wrong-doings: Evidence from a large-scale survey experiment[J]. *Public Management Review*, 2022, 24(1):1-23.
- [21]SCHUSTER C, MIKKELSEN K S, CORREA I, et al. Exit, voice, and sabotage: Public service motivation and guerrilla bureaucracy in times of unprincipled political principals[J]. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 2022, 32(2):416-435.
- [22]COURSEY D, PANDEY S. Public service motivation: Testing a shortened version of Perry's scale[A] // Meeting of the Southeastern Political Science Association(SPSA)[C]. Atlanta: Department of Political Science Georgia State University.2003.1-20.
- [23]YANG K, PANDEY S K. How do perceived political environment and administrative reform affect employee commitment? [J]. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 2009, 19(2):335-360.
- [24]LIU B, TANG N, ZHU X. Public service motivation and job satisfaction in China: An investigation of generalisability and instrumentality[J]. *International Journal of Manpower*, 2008, 29(8):684-699.
- [25]LIU B, PERRY J L. The psychological mechanisms of public service motivation: A two-wave examination[J]. *Review of Public Personnel Administration*, 2016, 36(1): 4-30.
- [26]包元杰, 李超平. 公共服务动机的测量: 理论结构与量表修订[J]. *中国人力资源开发*, 2016(7): 83-91.
- [27]杨开峰, 杨慧珊. 公共服务动机量表的中国化[J]. *治理研究*, 2021, 37(6): 62-76.
- [28]VANDENABEELE W, HONDEGHEM A. Government's calling: Public service motivation as a decisive factor for government employment in a NPM era[A] //Kongress der schweizerischen Gesellschaft für Soziologie[C]. Zurich: Universität Zürich, 2003.1-22.
- [29]VANDENABEELE W. Toward a public administration theory of public service motivation: An institutional approach[J]. *Public Management Review*, 2007, 9(4):545-556.
- [30]VANDENABEELE W, SCHEEPERS S, Hondeghem A. Public service motivation in an international comparative perspective: The UK and Germany[J]. *Public Policy and Administration*, 2006, 21(1):13-31.
- [31]VANDENABEELE W, STEIJN B, CAMILLERI E, et al. Comparing public service motivation within various Europe countries: Do institutional environments make a difference?[A]//Annual EGPA Conference[C]. Holland: Erasmus Universiteit Rotterdam, 2008. 1-27.
- [32]KIM S, VANDENABEELE W. A strategy for building public service motivation research internationally[J]. *Public Administration Review*, 2010, 70(5):701-709.
- [33]KIM S, VANDENABEELE W, et al. Investigating the structure and meaning of public service motivation across populations: Developing an international instrument and addressing issues of measurement invariance[J]. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 2013, 23(1):79-102.
- [34]TEPE M, SHIKANO S, JANKOWSKI M, et al. Administrative delegation revisited: Experimental evidence on the behavioural consequences of pub-

lic service motivation and risk aversion[J]. International Review of Administrative Sciences, 2022, 88(1):1-19.

[35]PRYSMAKOVA P. Institutional antecedents of public service motivation: Administrative regime and sector of economy[J]. Nonprofit Management and Leadership, 2021, 32(1):99-119.

[36]MIKKELSEN K S, SCHUSTER C, MEYER-

SAHLING J H. A cross-cultural basis for public service? Public service motivation measurement invariance in an original survey of 23,000 public servants in ten countries and four world regions[J]. International Public Management Journal, 2021, 24(6):739-761.

【责任编辑 杨从从】

Summarization and Prospects of Public Service Motivation Measurement

DENG Jianwei, GAO Sibao, LIU Jingyi, DENG Wenhao & YANG Tian'an

Abstract: Based on the domestic and foreign literature related to public service motivation(PSM), this paper analyzed the relevant issues of scientific measurement of PSM. Results show that the conceptualization of PSM has not been basically completed. The existing research has developed a variety of measuring methods, dimensions and items. PSM can be measured by indirect and direct methods. The indirect method is to measure the individual's incentive preference, job choice, etc. The direct method adopts a single problem or scales with different dimensions to measure. Direct measurement is the mainstream method currently. Different PSM scales have differences in dimensions and items. The Perry scale has greatly promoted the development of PSM research. Some scholars have tried to design a universal scale suitable for different countries. At present, there are still disputes about the Perry four-dimensional scale, composition of dimensions and items, transnational measurement and scale length. We ought to not only pay attention to the development of new dimensions, but also balance the simplicity of the scale and the regional differences in measurement. Therefore, we should focus on developing a universal scale that is free from political and cultural factors in different countries. Besides, we need to promote the localization measurement of PSM combining with the characteristics of China's administrative system and culture.

Keywords: public service motivation; government performance; public service quality; measurement dimensions; measurement items