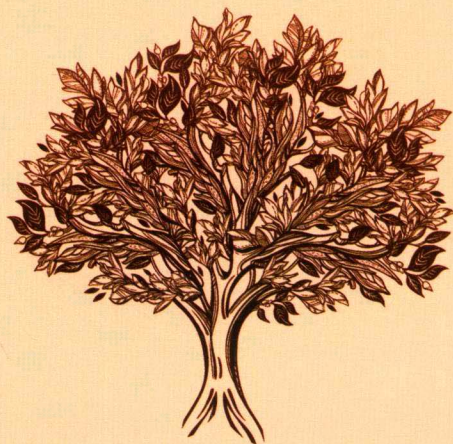




公共服务动机的
测量与培育：
基于中国传统文化视角

李 明/著



科学出版社

公共服务动机的测量与培育： 基于中国传统文化视角

李 明/著

教育学河南省第九批重点学科建设项目

2017年度河南省教育科学“十三五”规划一般课题（教教科〔2017〕528）“生涯智慧培育的三度递进模式及其在高中生涯教育中的应用”（课题编号〔2017〕-JKGHYB-0018）

资助

新乡市科学技术局 新乡市软科学研究计划项目“新乡市生态旅游区居民生态行为动力模型建构与激励策略研究”（课题编号：RKX2017001）

科 学 出 版 社

北 京

内 容 简 介

为更好地理解公共服务从业人员的行为动力,并据此设置优化的激励措施,更有效地培育公共服务动机,本书梳理了近年来公共服务动机研究的主要成果,深入探索了公共服务动机的测量和培育。测量部分做了概念建构、文化本位和内隐方式三个方面的扩展研究,并据此探索了公共服务动机与满意度的关系。培育研究探讨了公共服务动机培育的信仰基础、本土化问题,并进行了具有本土特色的培育实验。同时,总结了公共服务动机研究面临的挑战,以及研究者对挑战的各种应对,提出了基于心理学的理论框架——自我调节模型,并为未来研究提出了一系列可供检验的假设。

本书的读者对象包括:各级政府、事业单位、社会组织等公共机构的人力资源决策者、管理者、研究者和实践者。

图书在版编目(CIP)数据

公共服务动机的测量与培育:基于中国传统文化视角/李明著. —北京:科学出版社, 2018.6

ISBN 978-7-03-057101-4

I. ①公… II. ①李… III. ①公共服务—研究—中国 IV. ①D669.3

中国版本图书馆CIP数据核字(2018)第067885号

责任编辑:邓 娴/责任校对:王晓茜

责任印制:吴兆东/封面设计:无极书装

科学出版社出版

北京东黄城根北街16号

邮政编码:100717

<http://www.sciencep.com>

北京虎彩文化传播有限公司印刷

科学出版社发行 各地新华书店经销

*

2018年6月第 一 版 开本:720×1000 B5

2018年6月第一次印刷 印张:15 1/4

字数:292 000

定价:106.00 元

(如有印装质量问题,我社负责调换)

序

时隔几年，李明对其博士学位论文做了较大补充修订，即将出版面世，嘱我为其专著撰写序言。作为他的指导老师，我与李明共度难忘的三年，也亲历了他博士论文从选题、开题、撰稿、成文、修订到答辩的全部过程，自然对这部厚实的著作有着特殊的感受和体悟。因此，我慨然接受李明的嘱托。这是李明学术生涯中重要阶段的标志性成果，也是他为学界做出的重要贡献，值得我们热烈庆贺。五年前的博士论文，今日扩充为专著，读来不仅有不少新鲜感，而且有一种沉甸甸的感觉。

博士论文是一个人学术研究的标志性成果，是长期学术积淀的结晶，撰写过程也颇为艰辛，尤其作为实证性的系列研究，其付出远远超出写作本身。在经历了课题设计的反复论证和收集数据的奔波后，又经过近一年的数据分析和撰写修改，李明终于在2011年春提交了初稿。他选择公共行政领域公共服务动机这一新兴概念作为研究对象，结合中国传统文化，又以心理学的内隐测量技术为研究手段，涉及面广，领域跨度大，使得这一论题成为重要的学术尝试，这无疑具有开拓性的研究价值。其不仅丰富了中国有关公共服务动机的内涵，而且拓展了公共服务动机的研究范畴，提升了公共服务动机研究的学理层次。

近年来，国际和国内的公共服务动机研究发展很快，不仅论文发表数量急剧增加，而且研究水平逐年提升，研究方法不断出新，研究领域也越来越宽。李明毕业后一直关注公共服务动机的相关研究，在博士论文基础上，重新梳理了公共服务动机研究的主要成果，把四个扩展研究进一步深化，对公共服务动机的中国文化本位内涵和公共服务动机培育的信仰基础做了更深入的思考，提出了中国传统文化下公共服务动机的培育建议，其中不乏颇具学理深度的创见。对本土化培育所做的初步实验研究颇有新意，其意蕴已经超出公共服务动机本身。对基于心理学的公共服务动机自我调节理论框架的分析与综合，也值得学界重视和借鉴。

当然，从更高的学术标准衡量，该书尚有继续努力和提升的空间。首先，问题涉及面深广，此专著的篇幅难以承载，因此有些问题的分析论证比较简约，文献和实证分析有待加强。其次，该书专业性较强，措辞似应继续推敲，力戒生涩

难解。最后，该书有些观点和见解或不易被理解，有待进一步明确。

中国学界对学者的传统评价标准是道德重于文章，不过如今已经发生颇多蜕变，学者自身的沉沦恐怕是主因。无论环境如何发生变化，学者始终应该将培育优秀的人品作为第一位的追求，绝对不能自甘沉沦。经过多时相处，我察觉李明十分注重自身人品的陶冶，为人热诚坦荡，可谓古道热肠，但凡朋友有事相托，李明总是尽心尽力相助，从不图报，因此口碑极佳。与李明相处，使我受益颇多，确有教学相长之感。在其专著即将付梓之际，借此序，我衷心地祝贺他，愿他的未来更加辉煌，前程更加光明。

叶浩生

2017年12月11日

前言

公共行政与公共管理领域对其员工工作动机的关注由来已久（Perry and Porter, 1982），公共服务动机就是近来备受关注的—种重要动机。公共服务动机理论的提出，是现代西方管理心理学对公共行为自利性假设的质疑和补充。早在20世纪80年代，Perry等就发现，动机研究对工商业组织的员工关注过多，而忽视了公共部门从业人员的动机；20世纪90年代，Shamir（1991）明确批评了动机理论的个体主义偏差以及对道德义务或价值观的忽视。从Perry和Wise（1990）正式提出公共服务动机理论，至今仅有不到30年的历史，但已成为描述官僚公共行为动机的四大理论流派之一，并成为公共管理领域的—个核心概念（Harari et al., 2017）。但公共服务动机理论与其他三大流派（韦伯的官僚理论、代表官僚理论、公共选择理论）有着完全不同的主张，由此吸引了越来越多学者的兴趣（李—小华，2008）。

按照最通俗的解释，公共服务动机就是“个体服务于他人的一种倾向，目的是助益他人和社会”（Perry et al., 2010）。从总体上说，公共服务动机具有如下特征：①利他性（关心他人利益和福祉）；②习得性（可以学习与培育）；③普遍性（人人皆有，强弱不同）；④动态性（动力作用受组织环境影响）。作为—种稳定的内部动力，在驱动公共服务行为方面，公共服务动机有着外部利益驱动所不可比拟的优势。公共服务动机与“为人民服务”在行为表现上有相似之处，但二者也有区别。后者是—个祈使句，可以是一种内心的愿望，但主要是一种外在的命令、要求或口号，在特定历史时期也曾很大程度上引导人们提升利他动机。而公共服务动机则是—个名词，是对个体层面的内在需求的一种描述，而且是超越利己，超越小团体利益，甚至超越阶级界限的，没有对立面，是人性善的自然流露，与中国传统文化中对“大我精神”的追求不谋而合。

尽管在研究细节上还存在—些争论，但是公共服务动机的如下独特优势是有基本共识的：

（1）公共服务动机越高，越愿意在公共机构谋职。公共机构的服务性价值观能吸引高公共服务动机个体，也能为其提供更多的参与公共事务的机会。他们在

公共机构谋职的目的不在于收入和生活保障，而主要是出于满足公共服务动机的高级需求，因生活或工作压力而倦怠或离职者较少。

(2) 公共服务动机越高，个体公共服务绩效越高。大量研究发现，在个体水平上，公共服务动机和个体绩效之间具有稳定的正向关系，但二者的关系也受其他变量的影响，如受组织认同的调节，受人-组织匹配的中介等。

(3) 公共服务动机越高，个体公共服务绩效越不依赖功利性激励。根据动机拥挤理论(motivation crowding theory)，外部激励对公共服务动机的作用包括三种，即挤入(crowding in)(增强)、挤出(crowding out)(削弱)和无效应。外部激励的目的是增强内部的公共服务动机，即产生动机挤入效应。公共服务动机的激励主要不依赖于功利性激励，更看重的是服务机会和条件的改善。

(4) 公共服务动机越高，个体公共服务投入越高。有调查发现，教师公共服务动机对其工作投入影响很大，甚至超越了绩效工资公平这一外部因素的影响。也有研究发现，影响工作投入的因素主要是公共服务动机的公共决策吸引力和公共利益承诺。

(5) 公共服务动机越高，个体公共服务的工作满意度越高。俗语说“助人为乐”，来自不同文化的实证研究大都发现，公共服务动机能够预测员工的工作满意度。但有研究发现，能不能感到满意还是有前提的，如公务员必须能够意识到自己为自己所认同的组织使命做出了贡献，而且还受到员工-组织价值观一致性、人-组织匹配等变量的一些影响。近来笔者研究发现，一些公务员存在着“知足不乐”的现象，原因就在于公共服务动机过低，在遇到阻力、压力时，尽管对待遇表示满足，却无法从工作中体会到助人之乐。

如果忽视公共服务动机，那么可能导致一系列问题。随着公务员管理制度改革和反腐工作的不断深入，以及“八项规定”“六项禁令”等一系列举措的落实，部分地区出现了公务员“离职潮”，这与以往的“国考热”形成了鲜明对比。不管是“热”还是“潮”，都反映了公共服务动机的现状令人堪忧，这与公务员的选拔、激励和考核都有关系。

先前的公务员录用中，过于侧重能力检验，忽视公共服务动机的测评。一方面，在测评中忽视公共服务动机的考量，招来的人抱有不同水平的公共服务动机。公共服务动机过低，不会从工作中体验到快乐，遇到压力可能就会倦怠或者离职。另一方面，即使是面试时问到“为什么想要做公务员”，也会千篇一律地得到高公共服务动机的回答，因为互联网上充满了提高面试成绩的对策。这就要求我们完善测评方法。

先前的公务员激励中，过于重视物质激励，忽视公共服务动机的激发，因而导致动机挤出效应。一个典型的案例：Titmuss(1970)发现给献血者提供金钱补偿，会减少血液捐献。献血本是亲社会内部动机，但由于采用金钱补偿，亲社会内部动

机会逐渐被金钱激励取代；待金钱激励撤销后，也就没有献血的行为动力了。

先前的公务员考核中，过于偏重绩效评价，忽视公共服务动机的关切。目前的公务员考核，虽然内容包括“德、能、勤、绩、廉”，但实际上大都是后三者，而居于首位的“德”，由于缺乏可靠的考察手段，长期被忽视，公共服务动机研究可为此提供很好的借鉴。

针对当前公务员队伍建设和高等教育存在的问题，根据已有研究结果，我们简要提出如下建议和对策：

（1）公务员甄选时，纳入公共服务动机水平测试。选拔和招聘公共服务动机较高的人才，有利于提高人力资源管理的有效性，减少人才流失，提升公务员满意度和服务水平，具有事半功倍的作用。

（2）公务员激励中，在满足低级需求基础上，为高级需求的满足提供条件。为公务员创造满足其公共服务动机实现的条件，如提供机会、人财物力的支持、制度和政策的保障等，能有效激励公务员的公共服务动机。另外，在不能直接接触服务对象的各个部门，邀请客户谈谈他们如何从公务员那里得到了什么帮助，让公务员直接感受到自己的贡献，也是一种可行的激励方法。

（3）公务员考核中，重视公共服务动机的评估与培育。公共服务动机评估不再是与绩效工资挂钩，而只是为培育提供参考和基准。因为公共服务动机主要是一种多维度的内部动机，其培育途径也因人、因组织、因文化而异。

（4）公共服务动机培育应该作为高等教育的重要内容。学习中国传统文化提升公共服务动机是值得探索的途径之一。中国传统文化非常注重“大人”的培养，也就是“大我精神”的培育，从儒家的“仁、义、礼、智、信”到道家对天地万物的关怀，再到佛家普度众生的愿望，无不是公共服务动机的信仰根源。传统文化经典也为培育公共服务动机提供了良好的材料。在民国期间的公民教育实践中，就曾提出“淬砺其本有”的举措，为我们公共服务动机的培育提供了借鉴。当今大学生人际问题、心理健康问题、就业问题，以致诸多社会弊端无不是源于一个膨胀了的“自我”。将“自我”融合于社会，融合于宇宙万物，认识到自我与他人、社会和万物的联系，并为此承担应有的责任，从广义上说，这也是公共服务动机的表现。

近来，公共服务动机的研究对象已从早期关注的政府官员和公共部门从业者，扩展到了一般部门，甚至普通民众和学生，并不断与伦理学、社会学、心理学和实验经济学等其他领域相互交叉，在调查法基础上，采用了实验法、元分析和质性研究等多元方法，取得了越来越丰富的研究成果。

目 录

第一章 绪论	1
第一节 公共服务动机概念的提出	1
第二节 公共服务动机理论的建构	8
第三节 公共服务动机测量的发展	15
第四节 公共服务动机的相关变量	22
第五节 公共服务动机的文化效度	31
第六节 本书研究的问题	36
第二章 公共服务动机测量的建构方式扩展	40
第一节 问题提出与假设	40
第二节 假设检验	44
第三节 讨论	52
第四节 小结与问题	54
第三章 公共服务动机测量的文化本位扩展	55
第一节 公共服务动机的跨文化与文化本位思考	55
第二节 基于中国文化本位的公共服务动机概念结构分析	58
第三节 问题提出与假设	70
第四节 假设检验	74
第五节 讨论	81
第六节 小结与问题	84
第四章 公共服务动机测量的内隐方法扩展	87
第一节 问题提出与假设	87
第二节 假设检验	98
第三节 讨论	103
第四节 小结与问题	105
第五章 测量扩展的效度：以预测满意度为例	107
第一节 工作满意度的从新界定与假设	107

第二节 研究方法	111
第三节 结果	113
第四节 讨论	115
第五节 结论	116
第六章 公共服务动机培育的本土化问题	118
第一节 人性的复杂性与公共服务动机的多维性	119
第二节 公共服务动机培育及其中国文化基础	122
第三节 修身文化及其对公共服务动机的培育	124
第七章 公共服务动机培育的本土化实验	128
第一节 问题提出	128
第二节 实验方法	134
第三节 结果与讨论	136
第四节 本章小结与研究展望	142
第八章 培育的生态效度：与外部激励的关系	145
第一节 问题提出与假设	145
第二节 假设检验	149
第三节 讨论	158
第四节 小结与问题	164
第九章 总结与展望	167
第一节 本书总结	167
第二节 公共服务动机研究面临的挑战	169
第三节 公共服务动机研究所面临的挑战及其应对	177
第四节 未来研究展望	189
结语	198
参考文献	199
附录	225
附录 1 知情同意书	225
附录 2 公共服务动机预测验问卷	226
附录 3 公共服务动机正式问卷	227
附录 4 一般社会赞许性量表	228
附录 5 亲社会自我调节问卷	229
附录 6 施测流程图	230
附录 7 公益投资游戏详细流程图	231
索引	233

第一章 绪 论

本章旨在回顾公共服务动机（public service motivation, PSM）概念的提出背景及其发展路径，简要介绍公共服务动机理论和测量的发展，以及公共服务动机研究的主要成果，总结公共服务动机研究已达成的共识和存在的问题，并据此提出本书要解决的问题。

第一节 公共服务动机概念的提出

一、概念提出的背景

动机是现代组织行为研究的一个核心概念，也是公共服务动机研究的基础。动机可以由外部激励激发，也可以为个体内在价值观所驱动。先前的激励理论均以自利性假设为基础，可以解释官僚的偷懒、渎职和以权谋私等行为，但难以解释勤奋工作、默默奉献、甘于自我牺牲等行为。

1979年英国开始推行公用事业民营化，即通过民间资本介入公共事业领域，给传统上由政府垄断经营的公用事业市场注入竞争的因素。此后，世界各国政府普遍开始尝试这种经济发展模式。其目的无非是激励劳动者的积极性，为企业事业单位带来更高的绩效，使劳动者个体获得更高的满意度。

面对公用事业民营化的蓬勃发展，先前的动机激励理论存在着一些难以解决的矛盾。一方面，按照自利性假设，民营企业的利润最大化目标与政府的公共利益最大化目标应该存在冲突，而现实中这种冲突并没有成为障碍；另一方面，自利性假设认为，自利是人们尤其是公共部门的官僚在公共选择行为中全部的、不变的动机。这些矛盾显示了自利性假设的严重缺陷：一是有意忽视公共部门中大量存在的公益精神；二是把价值和偏好视为外生变量（自变量和因变量统称为内生变量，而作为给定条件存在的变量则称为外生变量，外生变量不作为自变量处理，而是作为缺省值被忽略了），因而忽视了文化和制度的影响。

自利性假设的片面性主要源于西方文化的性恶论传统，要更好地解释公共行为，就必须突破文化框架，既要包含激励、责任、选择和竞争等自利性价值取向，又要包含道义、奉献、自我牺牲等更为亲社会和利他的价值观与公益精神。这就需要新的人性视角来解释，尤其是普遍存在于中国传统文化中的性善论。在这种新的人性视角下，一些学者反思了过去的动机研究。

自 20 世纪 60 年代以来，一些研究者发现，公共部门职员更重视公共服务中的更高价值，而私人部门雇员看重金钱报酬的成分更大。1982 年，Perry 和 Porter 对公共部门相关的动机研究做了回顾，发现动机研究对工商业组织的员工关注过多，提出了未来研究需要注意的一些问题。后来 Shamir (1991) 对此进行了发展，明确批评了动机理论的个体主义偏差以及对道德义务或价值观的忽视。他列举了先前动机研究存在五点不足。

(1) 个人主义倾向 (individualistic bias)。传统动机理论认为个体是理性最大化者，Vroom 的期望理论，主张动机就是使效用最大化，通过效价 (价值观念)、期望 (自我效能) 和功用性 (instrumentality)，即组织决定的最终效果等指标来量化动机。但 Shamir 认为，在日益复杂和相互依赖的社会中，利他行为能产生更好的组织绩效，这些是传统动机理论所不能解释的。

(2) 强情境 (strong situation) 倾向。先前大多数组织动机研究都非常重视目标要清晰、具体，奖赏与绩效要一致，但这种“显著情境”在公共组织中是不可能普遍存在的。

(3) 不能解释某些行为。Katz (1964) 将行为分为不同类型，如特殊行为与一般行为、当前行为与长远行为、分散行为与连续行为，先前动机理论只能解释其中前一部分行为。

(4) 忽视了象征和情感的作用。在现实中，完成一项任务可能没有任何奖赏，甚至没有快乐，只是因为它对个体有意义，如个体想以此彰显自己的某种身份，或表明自己属于某一集体。传统动机理论没有更多关注这类现象。

(5) 忽视了价值和道德义务的作用。Schwartz (1983) 曾提出道义工作动机 (deontic work motivation)，但先前多数动机理论很少注意道德义务的作用。

总之，出于对公共选择理论自利性假设的反思和批评，公共服务动机理论解决了公共领域中各种亲社会和利他行为的动力来源问题。公共服务动机和其他动机一样，都属于未满足的需要使个体产生紧张感，从而激发个体舒缓紧张的行为。但公共服务动机不同于源于生理性需要和一般社会需要的动机，是一个更为复杂、难以捉摸的概念。它既表现在个体心理层面，又和社会环境密切相关，这就给公共服务动机的概念界定与测量带来了极大的困难。可以说，有多少研究者，就有多少种概念定义、理论框架、测量方法和结论。

二、概念的界定

Rainey (1982) 最早提到公共服务动机, 在一次针对公共和私有部门管理者的调查中, 他让被试在“参与有意义的公共服务的意愿”一项上给自己打分, 发现公共部门管理者明显比私人部门管理者打分高。Rainey 由此推测, 不同部门管理者可能会在公共服务动机上存在差异。

但这种推测是有问题的, 一方面, 被试的回答显然受社会赞许性 (social desirability, SD) 影响; 另一方面, 即使分数相同, 到底什么是有意义的公共服务, 各人的理解也是不一样的。Rainey 认识到, 自己提出的公共服务动机, 包含了多重含义, 而且不同政府有不同理解。因此他认为自己提出的公共服务动机是个难以捉摸的概念, 大体上指的是能让个体在有利于公共利益的活动中获得满足的一种动机。1999 年, 他又将其修改为“服务于他人、国家或人类的一般性利他动机”。

同一时期提出的此类概念, 如 Schwartz (1983) 提出了道义动机。Schwartz 在其道义动机理论中, 利用心理分析传统, 形成了对道义动机的理论解释。Staats (1988) 也表达过类似的思想。他认为公共服务远远不只是一个职业 (occupation) 范畴, “公共服务是一种观念, 一种态度 (attitude), 一种责任感, 甚至是一种公共道德意识”。

Perry 和 Wise (1990) 将公共服务动机定义为“个人的一种倾向, 它主要受在公共机构中产生的动机的驱使”。这里的动机, Perry 解释为一种需求性动机, 即希望得到满足的心理需求, 包括理性、规范和情感三种。后又修改为“主要在公共机构中展现的以利他为主要特征的动机”, 最近的描述是“个体服务于他人的一种倾向, 目的是利益他人和社会” (Perry et al., 2010)。

尽管至今没有统一的定义, 但公共服务动机的三个基本特征已经得到了公认。首先, 公共服务动机受文化和体制影响很大, 因为人的动机形成于其社会化过程之中; 其次, 公共服务动机具有超越公共部门的普遍性, 因而公共服务动机是服务取向, 而非部门取向, 并非只有进入公共部门才能从事公共服务; 最后, 公共服务动机较高的人更多地追求内在报酬。

与公共服务动机类似的概念, 还有利他 (altruism) 和亲社会动机 (prosocial motivation) 等。这些概念的共同之处在于都强调他人取向。不同之处在于, 公共服务动机具有特定的动机客体 (objects), 而利他和亲社会动机的客体则比较宽泛。利他动机是指优先考虑他人需要, 亲社会动机是为他人利益而努力的愿望 (Grant, 2008a), 二者可能包括但并不必然涉及公共服务领域; 而公共服务动机则主要限于公共服务领域。因此, 可将公共服务动机看做利他和亲社会动机的特例。

总之，公共服务动机具有以下几个特征：①利他性（关心他人利益和福祉）；②普遍性（人人皆有，只是强弱不同）；③习得性（可以学习与培育）；④稳定性（公共服务动机一经习得，便成为一种特质性动机）；⑤动态性（公共服务动机的动力作用受组织环境影响）。作为一种可习得的内部动力性特质，在驱动公共服务行为方面，公共服务动机有着外部利益驱动所不可比拟的优势，因此在近 30 年来发展迅速，已经成为公共管理的重要理论之一。

三、公共服务动机研究发展的两条路径与三波浪潮

Perry 和 Wise（1990）在《公共管理评论》杂志的 50 周年纪念刊上发表了一篇名为《公共服务的动机基础》的文章，成为公共服务动机研究的第一个里程碑。他们认为，公共服务动机研究大致沿两条路径发展，也可以看做从前因和后果变量两个角度展开。一条路径旨在寻找公共服务动机存在的证据，最初是以调查方法对比公共和私人部门员工动机的差异，这种比较很快扩展到对各种前因变量的比较，即考察公共服务动机有哪些影响因素（先行因素，如性别、年龄、宗教信仰等），尽管结果不一，但公共服务动机的存在基本得到了公认。另一条路径是寻找更符合心理测量学标准的测量方法，以便深入探索公共服务动机的结构维度，为实际应用服务。目前，后一路径自然过渡到对各种后果变量的探索，即公共服务动机会影响什么行为和态度〔如绩效、工作满意度、辞职意向（intention）、留任时间等〕。

这两条路径在实际研究中也逐渐融合，比较研究的调查手段逐渐被更符合测量学要求的测验工具取代，测验工具的发展也离不开对前因、后果、中介和调节变量的考察。例如，在对后果变量的探索中，公共服务动机研究越来越重视认知心理学的概念，如价值观一致性、人与组织匹配等中介变量的纳入等，也更重视把某些重要的前因变量（如性别）作为调节变量纳入考察范围。

公共服务动机研究的创始人 Perry（2014）把公共服务动机的发展划分为三波浪潮，或称为三个阶段。

（一）第一阶段：定义的提出与测量工具的发展

第一阶段的重要事件之一是公共服务动机思想的提出。该思想最早来自两篇文章，一篇是 Rainey（1982）的《公共与私人管理者的奖励偏好：探寻服务伦理》，作者调查了两个题目：参与有意义的公共服务和做有助于他人的工作。从两个部门管理者回答的明显差异，他呼吁对这种公共服务的动机展开研究。另一篇是 Perry 和 Wise（1990）的《公共服务的动机基础》，他们为该动机提供了第一个定义，“个人的一种倾向，它主要受在公共机构中产生的动机的驱使”，后来又修订为“服务

于他人、国家或人类的利他性动机”，或者“以利他为目的，为他人提供服务的一种倾向”。由于当时美国流行理性选择理论，公共决策者仍然热衷于期待绩效工资带来的好处，公共服务动机的提出并未引起关注。直到 1993 年美国政府叫停绩效管理 with 识别系统（performance management recognition system, PMRS），才为公共服务动机展示自己的独特之处开了一扇小窗。

第一阶段的另一重要事件是测量工具的发展。Perry（1996）根据 Knoke 和 Wright-Isak（1982）的三类动机（理性、规范和情感）发展了一个四维度模型：公共决策吸引维度测量理性动机，主要是一种影响公共政策的愿望，由此驱动个体服务公众，并带来自身的重要感和兴奋感。公共利益承诺维度测量的是规范动机，它源于对既定规范的服从。同情怜悯（compassion, CO）维度测量情感动机。自我牺牲（self-sacrifice, SS）维度则是以上三个维度的共同基础。

Perry（1996）的量表最常被引用，但所受批评也最多。最受批评的是其公共决策吸引维度，有人认为它与公共服务动机的关系不太清晰，也有人认为公共服务动机可以包含这一维度（Kim and Vandenabeele, 2010），但 Perry（1996）的量表没有很好地测量它。Kim 等（2013）用公共参与吸引（attraction to public participation）取代了公共决策吸引维度。公共参与吸引表达的是个体为了贡献社会而参与公共决策的程度，由此理性动机改名为工具性动机。但 Perry（2014）认为，这么做不符合公共服务动机理论：原来的理性动机源于对管理体制（management system）的忠诚，这是公共服务动机的核心。虽然至今并没有一个完全公认的测量工具，但 Perry 及其同事的量表在随后的十年里激发了其他研究者的兴趣，为公共服务动机发展的第二阶段打下了基础。

（二）第二阶段：构念效度的评价与概念传播阶段

该阶段主要是探索、验证与国际传播。研究者不再局限于公共服务动机概念本身，而是将其置于法则网络（nomological network）之中，也就是把公共服务动机的前因、后果和协变量都纳入进来。Perry（1997）对公共服务动机前因变量的研究，调查了五组变量，即家庭社会化、宗教社会化、职业认同、政治意识形态和个体人口统计特征对公共服务动机的影响，此后出现了大量前因变量研究。法则网络还包括对后果变量的研究。Perry 和 Wise（1990）较早提出，公共服务动机会驱使个体在公共组织中谋职，也会产生更高的绩效。后续大量研究对该假设进行了检验，Warren 和 Chen（2013）对这些研究的元分析表明，公共服务动机与绩效之间存在显著正相关，但效果量较小。其他研究者还探索了公共服务动机对各种伦理或工作外行为的影响，如告密行为、原则性推理（principled reasoning）、支援慈善服务及献血等。此外还有大量研究者考察了公共服务动机与工作满意度、组织承诺和组织公民行为等的关系。

法则网络的评估，虽然还不等同于确认某一概念的存在，但至少从长时间大范围的传播可以看到，公共服务动机这一概念已被学术界接纳，或者说已经通过了构念（construct）效度的检验。

（三）第三阶段：研究回顾并查漏补缺

该阶段至少包括以下三方面活动。

第一，寻找更可靠的研究设计，如现场研究或实验室研究。在2010年的“公共管理回顾”论坛上，Wright和Grant（2010）讨论了先前研究的缺陷：使用跨部门调查研究公共服务动机与其他变量的关系，这种方法在内部效度和外部效度方面都存在局限，把握政策（policy-capturing）及纵向研究设计、场地研究和准实验研究都可以提高上述效度。近来已有不少研究采用实验范式（Bellé, 2013a, 2013b）。Bellé采用随机化场地实验，让护士直接接触受益者并采用自我劝说的干预方法，显著提升了护士的工作满意度，同时发现较高的公共服务动机基线水平增强了上述积极效应。在后来的实验中，Bellé发现变革型领导对绩效的积极影响，以及变革型领导与上述实验处理的交互作用，也受到公共服务动机水平的影响。这些研究都有利于同时提高研究的内部效度和外部效度。

第二，提高测量工具的信度和效度。很多研究者发现Perry（1996）量表存在局限性，并不断尝试改进。为了克服原始量表的美国文化局限，Kim和Vandenabeele（2010）提出了一些量表国际化的建议，如将自我牺牲维度作为公共服务动机的基础，由此衍生出工具性动机、价值观动机和认同动机，其目标是强调自我牺牲在公共服务动机概念中的核心地位。他们建议将公共决策吸引维度修订为更一般性的公共参与吸引，将公共利益承诺维度修订为更宽泛的公共价值观（commitment to public values, CPV）承诺，并建议改善同情怜悯维度的心理测量学特征。后两项改进更适合公共服务动机的国际化应用。随后他们在12个国家进行了比较研究（Kim et al., 2013），其中包括几个亚洲国家。结果发现，新量表和原始量表一样存在四个维度，同情怜悯和自我牺牲仍然保留，公共参与吸引维度又修改为公共服务吸引（attraction to public service），他们希望区分公共利益承诺和公共价值观承诺，但经过验证性因素分析，最终只保留了公共价值观承诺维度。但Perry（2014）认为，这一新维度脱离了公共服务动机理论基础：原来的公共决策吸引的理论基础是理性动机，它源于对管理体制的忠诚，这是公共服务动机的核心。

第三，多重激励（multiple incentives）研究。在各种外部激励中，Perry（2014）提出了三大激励：其一，总薪酬（total compensation），包括工资、薪水、报酬、津贴和各种奖金，这是美国新公共管理最为重视的。其二，工作保障，是通过政策、合同或法律获得的工作任期方面的保障，在发展中国家，

财政不足主要靠工作保障来培养忠诚。其三,公共服务激励,包括供给体制或价值观赋予员工的满足其公共服务需求的机会,主要出现在准公共、非政府组织中,无法依靠报酬和工作保障。考虑多重激励的研究还不多见。J. Taylor 和 R. Taylor (2011) 曾考察了 15 个国家的公共部门,发现不管国家是否为政府职员提供高于市场水平的待遇,公共服务激励都起着重要作用。Lee 和 Choi (2016) 对韩国大学生部门选择的研究中,包括了三重激励,但发现只有工作安全起作用,他们认为原因在于受 1997 年起的亚洲经济危机影响,韩国学生普遍存在对工作安全的担忧。经济学也开始研究多重激励,尤其关注金钱激励和公共服务激励的权衡。在 Dal Bó 等 (2013) 的员工招募实验中(作为墨西哥政府区域发展计划的一部分),在不同网站随机发布不同的薪水水平,发现高薪吸引的是高素质人群(智商、人格、履历),而且其公共服务动机和亲社会行为都较高。Banuri 和 Keefer (2013) 使用印度尼西亚学生作被试,通过独裁者游戏和真实努力任务检验了工资对动机的影响。他们发现,高薪吸引的是低亲社会水平的被试,亲社会性较高的员工更可能在亲社会任务中有更多的努力,也更可能在报酬较低时加入公共部门,而工资较高时并非如此。该结果显示了工资与动机之间的权衡,与 Dal Bó 等 (2013) 的结果不同,原因可能是文化背景差异,抑或是方法差异。

根据 Ritz 等 (2016) 综述中的不完全统计,公共服务动机在文献研究数量上经历了三个阶段:①1990~2005 年,缓慢增长,每年论文数量不超过 5 篇;②2006~2012 年,显著增长,每年 11~36 篇;③2012 年后,急剧增长,每年超过 60 篇。公共服务动机文献的历年累计增长与净增长如图 1-1 所示。Ritz 等 (2016) 对 323 篇论文进行的系统性文献分析显示,发表公共服务动机主题论文最多的 7 种期刊(括号中为论文数量)分别为: *Public Administration Review* (《公共行政评论》, 34 篇), *Journal of Public Administration Research and Theory* (《公共行政管理研究与理论杂志》, 27 篇), *Review of Public Personnel Administration* (《公务员管理评论》, 27 篇), *International Public Management Journal* (《国际公共管理杂志》, 25 篇), *American Review of Public Administration* (《美国公共行政管理评论》, 20 篇), *Public Administration* (《公共行政》, 19 篇), *Public Personnel Management* (《公共人事管理》, 19 篇), 还有其他领域的杂志: *Social Behavior and Personality* (《社会行为与人格》, 3 篇), *Journal of Development Economics* (《发展经济学杂志》, 2 篇), *The Journal of Higher Education* (《高等教育杂志》, 1 篇), *Politics and Policy* (《政治与政策》, 1 篇)。

Ritz 等的综述对象是英文,并未纳入其他语种,中文研究综述将在后文中介绍。