

2 理论基础与研究假设

2.1 公共服务动机

Rainey (1982) 提出公共服务动机是一个广泛的、多层次并难以捉摸的概念。但这一概念通常被置于公共性语境之下,以“有意义的公共服务”或“为公共体服务”为核心。因此,本研究主要借鉴 Perry (1990) 的观点,将乡镇公务员公共服务动机定义为个体以增进他人或社会利益为目的的动机,包括参与公共事务的意愿、对公共利益的承诺、同情及自我牺牲精神。

近几年,围绕公共服务动机对个体心理及行为的影响作用,出现了大量研究。如李小华等(2012)证实了公共服务动机对个体绩效的正向影响。Kim (2013) 以韩国 1584 名公务员为样本,发现具有较高水平的公共服务动机对于提高公共组织中的公民行为尤为重要。朱光楠等(2012)、祝军(2013) 分别对中国中西部省级政府公务员和青年公务员调查发现公共服务动机对工作投入有显著的积极影响。但相较于其他变量,直接探讨公共服务动机与工作投入的文献并不多见,以基层公务员尤其是民族地区乡镇公务员为研究对象的文献较少,需进一步深入研究。

2.2 工作投入

工作投入,主要是基于积极心理学视角描述个体在工作中的心理状态。其概念和内涵上,学者们观点的共性均是从健康心理学的角度关注个体的身心健康。本研究通过对 Maslach、Schaufeli 等学者提出的概念进行比较、整合,从人力资源管理的视角,将工作投入定义为乡镇公务员在工作中比较持久的、积极的情绪和动机状态,具体表现在活力、奉献和专注度三个方面。

鉴于工作投入的积极结果,研究者们对工作投入的前因变量主要是从心理条件模型、人一环境匹配模型以及工作要求—资源模型等探讨工作投入的形成条件。如 Kahn (1990) 认为,影响工作投入的前提条件是意义感、安全感和可获得性。Saks (2006) 通过对加拿大 102 位不同行业工作人员研究发现工作特征和组织支持与工作投入有显著正相关。王婷等(2009) 研究指出核心自我评价与工作投入显著正相关。

2.3 心理脱离

Etzion 等最早在 1998 年提出从工作中脱离的概念。Sonnentag 等(2012) 认为心理脱离不仅强调内在心理的脱离外,也强调外在行为上的脱离。鉴于乡镇公务员工作与非工作时间的模糊性,本研究借鉴 Sonnentag 等(2012) 与韦慧民等(2015) 的观点,认为心理脱离是指下班后,在非必须工作时,乡镇公务员行动上避免去工作,心理上也不再思考与工作有关的内容。

早期学术界对心理脱离的前因、结果变量进行了诸多探索,当前则更多集中于其调节效应与中介效应上。在研究内容方面,虽 Fritz 等(2010) 的研究证实了心理脱离水平和工作绩效以及主动的工作行为之间呈倒 U 形关系,即心理脱

离水平处于中间位置时,工作绩效和主动性的工作行为表现最佳。但中国关于心理脱离的倒 U 型关系之研究较少,这一结论能否在中国情境下的基层公务员群体中成立,还有待进一步验证。

2.4 研究假设

自我决定理论认为,当一个人选择来采取某项活动,而不是完成某个外部目的时,同样的活动更可能被激发。当乡镇公务员出于利他性的动机为公共事务服务时,其对工作的投入程度越高。而动机的形成是目标选择和目标行为的基础。当乡镇公务员在工作过程中感到身心疲惫、个人预期不准确时,他就会采取重新选择目标的方式来获得满足。根据努力—恢复模型,短期的休息可以帮助身心系统恢复到基准状态,在休息的过程中,工作要求不再对个体的功能系统产生影响,个体的工作负荷反应会逐渐减少并最终消失。因此,本研究提出以下假设:

假设 H1 四川省西部地区乡镇公务员公共服务动机对工作投入有显著正向影响。

假设 H2 四川省西部地区乡镇公务员心理脱离在公共服务动机与工作投入之间起调节作用。

研究模型图如图 1 所示。

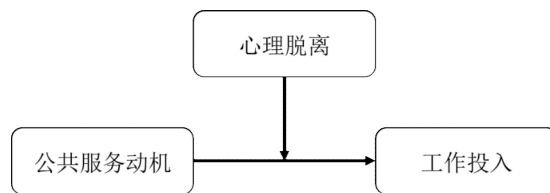


图 1 研究模型图

3 研究方法

3.1 样本分布与数据收集

本研究选取中国雅安下辖的石棉、宝兴、荥经、天全、芦山及汉源六个享受民族自治待遇的省级贫困县为调研区域,以从事扶贫相关工作的基层公务员作为调研对象。问卷发放程序上与市委组织部取得联系并通过组织部向各县发放线上问卷,确保问卷数据的真实可信。后台数据显示此次调研收集线上问卷共计 565 份。去掉工作职责与基层扶贫无关的 113 份,再去除重复作答和无效填写的问卷,最后取得有效问卷 357 份,问卷有效回收率为 63.2%。

本研究被试中学学历为本科占比最大,为 67.5%。被试样本以男性居多。男性占 68.9%,女性占 31.1%。工作年限在 15 年以上的被试者最多,占 28.9%。其次是工作年限不满 3 年(23.5%)、3~5 年(18.2%)、6~10 年(17.4%)以及 11~15 年(12.0%)。本次被试样本的工作年限总体上分布较为均衡。

3.2 变量测量

Perry 开发的四维度量表是公共服务动机最早的量表。

kim等学者依据研究背景在2013年研制出了16题目的跨文化量表。本研究对公共服务动机的测量主要参考包元杰和李超平在这一基础上通过标准的翻译回译程序和统计检验修订分析从而提出的8道题的短版中文公共服务动机量表^[1]。

在工作投入结构的划分上, Schaufeli的结构划分观点以及 UWES 量表得到了广泛验证和运用。张轶文等以中学教师样本检验出修订后的中文版 UWES 信、效度较高, 可为中国国内相关研究所采用。因此, 本研究工作投入的测量参考 Schaufeli (2002) 的 17 题项量表, 进行翻译并筛选为 7 题项^[2]。

目前, 心理脱离的测量没有一致的测量量表, Sonnentag (2007) 编制的恢复体验问卷被较多研究者采用并且发现该问卷具有良好的信效度。因此, 本研究心理脱离的测量参考 Sonnentag(2007) 的 4 题项量表, 进行翻译并筛选为 2 题项^[3]。

4 数据分析与结果

4.1 信效度检验

4.1.1 信度分析

量表的信度反映的是题目的一致性和稳定性, 最常见的检测方法是 Cronbach's α 系数, α 系数大于 0.7 则表示量表信度良好。经检验, 公共服务动机部分的量表 Cronbach's α 系数为 0.76; 工作投入部分的量表 Cronbach's α 系数为 0.88。心理脱离部分的量表无法进行 Cronbach's α 系数检验, 但检验总体 Cronbach's α 系数为 0.79, 能够说明有问卷有良好的信度。

4.1.2 效度分析

效度检验是指测量问卷的有效性。本研究采用 SPSS 软件分两步进行检验。KMO 和 Bartlett 球形检验结果如表 1 所示。KMO 值为 0.853, Bartlett 球形检验 p 值为 0.000 的水平, 符合做因子分析的条件。对公共服务动机的 8 个题项采用因子分析中的主成分分析法进行因子提取, 利用方差最大化旋转处理, 结果如表 2 所示, 所有题项的因子载荷均大于 0.4, 累计方差解释率也达到 60%, 说明公共服务动机的结构效度可以接受。

表 1 公共服务动机、工作投入量表 KMO 和 Bartlett 球形检验

取样足够的 KMO 度量		0.853
公共服务动机	巴特利球形检验	742.213
	近似卡方	28
	自由度	0.000
取样足够的 KMO 度量		0.895
工作投入	巴特利球形检验	1324.763
	近似卡方	21
	df	0.000
Sig.		

表 2 公共服务动机、工作投入量表因子分析

变量	题项	因子载荷	累计解释方差 (%)
公共服务动机	PSM1	0.529	66.734
	PSM2	0.418	
	PSM3	0.575	
	PSM4	0.533	
	PSM5	0.612	
	PSM6	0.752	
	PSM7	0.642	
	PSM8	0.711	
工作投入	J11	0.796	64.079
	J12	0.734	
	J13	0.686	
	J14	0.806	
	J15	0.411	
	J16	0.875	
	J17	0.827	

对于工作投入量表, 采用同样的方法得到 KMO 值为 0.895, Bartlett 球形检验 p 值为 0.000 的水平。根据表 2 结果, 所有题项的因子载荷均大于 0.4, 累计方差解释率也达到 60%, 说明工作投入的结构效度也可以接受。

4.2 人口统计变量对工作投入的影响

为了考察基本信息部分的相关变量是否对工作投入产生影响, 选择采用独立样本 T 检验和单因素方差分析对相关的人口统计变量进行分析。

4.2.1 独立样本 T 检验

由于性别可以分为男女两类, 因此采用独立样本 T 检验方法。由表 3 可以看出, 在进行方差齐次检验时, P 值为 0.16, 大于 0.05, 说明可以进行均值差异的检验。在均值差异检验中, P 值为 0.668, 大于 0.05, 表明男女在工作投入上并不存在显著的差异。

表 3 不同性别对工作投入的独立样本 T 检验分析结果

变量	均值		方差齐次检验		均值差异检验	
	男	女	F	Sig.	t	Sig.
工作投入	4.2383	4.2057	1.986	0.16	0.429	0.668

4.2.2 单因素方差分析

由于学历、工作年限、年龄需要分为多个类别, 因此采用单因素方差分析方法, 来对其进行因变量差异化影响检验。由表 4 结果可得, 单因素方差分析结果得到的 p 值分别为 0.683、0.563、0.724, 均大于 0.05。因此, 可以说明不同学历、工作年限和年龄对于工作投入的影响并不具有显著的差异性。

4.3 相关分析

主要采用 Pearson 相关分析法,对三个变量之间的相关性以及相关程度进行分析,为之后的分析提供参考。由表 5 可知,公共服务动机与工作投入之间的相关系数为 0.600,公共服务动机与心理脱离之间的相关系数为 -0.213,工作投入与心理脱离之间的相关系数 -0.347,均在 1% 的水平上呈显著性相关关系。

4.4 回归分析

在进行带调节效应检验之前,根据前文中相关分析的结果采用 SPSS 26.0 进行回归分析。表 6 为公共服务动机对工作投入的回归分析结果。第一层为人口统计学控制变量对工作投入的影响,从数据中可以看出控制变量对工作投入的影响是不显著的(P 值均 > 0.05),因此控制变量的影响并不

具有非常显著的统计学意义。第二层为加入公共服务动机之后,可以看到其系数是显著的($B=0.807$, P 值 < 0.05), R 方更改为 0.361,即表示加入公共服务动机后,解释量增加了 36.0%。同时 DW 系数为 1.83。接近 2,表明变量之间没有自相关性,几个变量之间的共线性 VIF 值都在 1.00 到 1.20 之间。小于 2,排除存在明显的共线性的情况。因此,公共服务动机对于工作投入有显著的正向影响。

表 7 为使用 spss26.0 对心理脱离进行调节效应检验的结果。由数据结果得知,将公共服务动机与心理脱离的交互项引入回归方程,公共服务动机与工作投入相关系数为 0.558,心理脱离系数为 -0.225,在 1% 的水平下显著, R^2 为 0.418,整体解释水平得到提升,能够说明心理脱离在公共服务动机与工作投入之间起调节作用。

表 4 不同学历、工作年限及年龄对工作投入的单因素方差分析结果

学历	变量	均值				F 值	Sig.	
		中专(高中及以下)	大专	本科	硕士及以上			
	工作投入	4.0617	4.2661	4.2243	4.2824	0.5	0.683	
工作年限	变量	均值					F 值	Sig.
		不满 3 年	3~5 年	6~10 年	11~15 年	超过 15 年		
	工作投入	4.25	4.2923	4.1729	4.0982	4.2573	0.744	0.563
年龄	变量	均值				F 值	Sig.	
		不满 30 岁	30~40 岁	41~50 岁	超过 50 岁			
	工作投入	4.1585	4.2617	4.241	4.2211	0.44	0.724	

表 5 主要变量的均值、标准差和相关系数

	M	SD	1	2	3
①公共服务动机	4.3424	0.4741	1		
②工作投入	4.2281	0.6627	0.600**	1	
③心理脱离	2.0462	1.0758	-0.213**	-0.347**	1

注: M 表示均值, SD 表示标准差, ** 表示 $p < 0.01$, * 表示 $p < 0.05$ 。

表 6 公共服务动机对工作投入的回归分析

	第一层	VIF 值	Sig.	第二层	VIF 值	Sig.
控制变量						
性别	-0.039	1.033	0.612	-0.03	1.034	0.624
学历	0.021	1.065	0.723	-0.01	1.067	0.824
工作年限	-0.009	1.097	0.714	0.009	1.102	0.636
自变量						
公共服务动机				0.842**	1.009	0
F 值	1.716			49.804**		
R^2	0.001			0.361		
ΔR^2				0.36		
D.W.				1.837		

采用 Process3.3 宏程序来进一步探讨心理脱离的调节效应路径,并根据相关数据绘制调节效应图。由图 2 可知,心理脱离水平较低时,公共服务动机对工作投入具有正向预测作用。心理脱离水平较高时,公共服务动机对工作投入产生正向预测作用,且其预测作用较大。表明随着个体心理脱离水平的提高,公共服务动机对工作投入的预测作用呈逐渐增强趋势。

表 7 调节效应模型检验

回归方程		拟合指标			系数显著性	
结果变量	预测变量	R	R ²	F 值	B	t
工作投入	公共服务动机	0.641	0.411	123.367	0.551**	13.201
	心理脱离				-0.23**	-5.513
工作投入	公共服务动机	0.646	0.418	84.462	0.558**	13.388
	心理脱离				-0.225**	-5.4
公共服务动机 X 心理脱离					0.085**	2.081

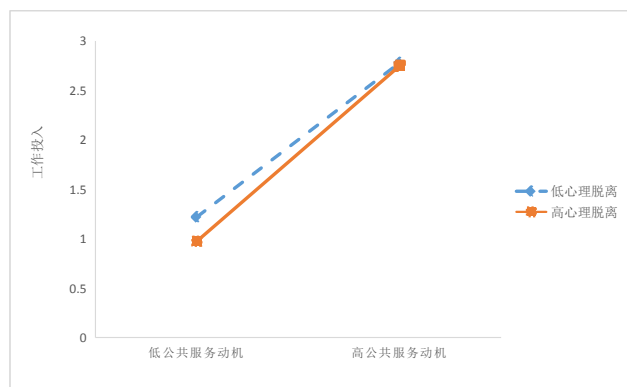


图 2 心理脱离在公共服务动机与工作投入之间的调节作用

5 结语

5.1 研究结论与实践启示

本研究通过调查走访川西民族地区基层公务员并分析现

状,得出公共服务动机对工作投入具有显著的正向影响,而心理脱离在公共服务动机对工作投入的影响中起正向调节作用。这一结论未能完全验证心理脱离的倒 U 型模型,原因可能在于所选对象的文化背景对其工作观念带来的差异。相较于其他国家普通员工,中国基层公务员的责任感和自我奉献意识突出,使较高水平下的心理脱离对主动性工作行为影响的削弱表现得并不显著。因此,随着基层公务员心理脱离水平的提高,公共服务动机对工作投入的作用逐渐增强是可能成立的。

这一研究结论对提升基层公务员工作成效具有启示作用。组织层面上,可以通过加强政治学习等方式提高基层公务员的公共服务动机,此外,还应关注基层公务员的心理状态,防止过高的工作要求并为其实现工作脱离提供干预和指导。个人层面上,基层公务员应明确工作与非工作领域的界限,在工作时间积极主动地完成工作,而在业余时间选择有意义的活动愉悦身心,从而获得更好的工作状态。家庭和社会层面上,应充分尊重、理解、支持并配合基层公务员工作的开展,轻松的家庭活动也有利于帮助其完成角色转换。

5.2 研究限制与未来展望

在变量测量上,虽本研究在其他国家量表的基础上进行了修正,但本土化研究工具仍有待开发。本次研究的样本来源于中国川西民族地区,但实际上中国幅员辽阔、各民族各地区的政策制度及文化差异较大,各类别的基层公务员的工作性质也不尽相同,因此其他地域的研究及针对某一细分地区或某类基层公务员的案例研究仍有必要。此外,心理脱离这一变量引入中国的时间较短,研究对象以医生、护士及普通员工为主,以基层公务员心理脱离为视角研究其工作、心理状态的实证研究领域仍有待丰富。

参考文献

- [1] 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.
- [2] 王婷,高博,刘君,等.科研技术人员核心自我评价与工作倦怠工作投入的结构方程分析[J].应用心理学,2009,15(2):148-154.
- [3] Sonnentag S, Fritz C. The Recovery Experience Questionnaire: Development and Validation of a Measure for Assessing Recuperation and Unwinding from Work[J]. Journal of Occupational Health Psychology, 2007,12(3):204-221.