

青年公务员职业动机与职业认同关系研究

李志 张晓静 刘倩¹

(重庆大学 公共管理学院, 重庆 400044)

【摘要】: 准确把握青年公务员的职业动机和职业认同对建设高质量公务员队伍意义重大。通过对 872 名青年公务员的实证调查, 探究了青年公务员职业动机的内容结构及基本特征、职业动机与职业认同的关系。研究结果显示: 青年公务员的职业动机包含五个维度, 由强到弱依次为公共服务志向、求职环境促使、职业舒适吸引、人际作用推动和社会资本影响动机, 且在性别、学历和入职年限上存在统计学差异; 青年公务员的公共服务志向、求职环境促使、职业舒适吸引动机对职业认同度有显著的正向预测作用, 其中公共服务志向对职业认同的预测作用最佳, 而社会资本影响动机对职业认同有显著的负向预测作用; 入职年限对职业动机与职业认同的关系具有调节作用, 青年公务员入职年限越长, 职业动机对职业认同的影响越大, 这一变化主要源于公共服务志向影响的增强。

【关键词】: 青年公务员 职业动机 职业认同 入职年限

【中图分类号】 D630.3 **【文献标识码】** A **【文章编号】** 1673-0186 (2021) 001-0089-013

一、引言

公务员群体作为国家行政权力的行使者和国家公务的执行者, 其自身队伍建设成效对推进国家治理体系和治理能力现代化起着至关重要的作用。其中, 青年公务员作为党和国家接班人的中坚力量, 其队伍建设更不容忽视。

在近几年不断升温的“公务员热”浪潮中, 青年求职者选择从事公务员职业的动机主要为公务员社会地位高、工作稳定、工资福利待遇好、社会保障程度高^[1]。这种动机下的职业选择很可能导致从业者背离公务员作为人民公仆的内在价值诉求, 忽略“为中国人民谋幸福, 为中华民族谋复兴”的初心和使命, 反而追求公务员职业带来的物质待遇、权力、社会地位等外在条件, 而谋取利益、消费享乐、贪慕虚荣也正是“80、90 后”官员腐败的主要类型^[2]。此外, 从职业认同来看, 已有研究表明青年公务员的职业认同水平显著低于中老年公务员^[3]。

青年公务员的职业动机与其职业认同有着直接关系, 且会对公务员个人的工作表现甚至整个公务员队伍产生深远影响。如果职业动机不纯的青年进入公务员队伍后, 他们难以发自内心地认同公务员职业所要求的“为民服务”的宗旨和价值观, 这不仅会影响其工作表现和职业发展, 还会对公务员队伍的先进性和廉洁性产生潜在威胁。由此, 本研究探索青年公务员的职业动机与职业认同之间的关系, 为青年公务员的选拔任用、激励管理, 全面提升青年公务员职业认同度提供实证支持。

二、文献回顾及研究假设

作者简介: 李志, 重庆大学公共管理学院教授, 博士生导师, 研究方向: 公共人力资源开发与管理

张晓静, 重庆大学公共管理学院硕士研究生, 研究方向: 公共人力资源管理

刘倩, 重庆大学公共管理学院博士研究生, 研究方向: 公共人力资源管理。

基金项目: 重庆市社会科学规划项目“新时代基层公务员的公共服务动机与职业幸福感研究”(2019YBGL066); 重庆市研究生科研创新项目“关于公务员公共服务动机对职业倦怠影响的研究”(CYB19069)

通过对以往有关职业动机与职业认同的文献进行系统性梳理，有利于为进一步探究青年公务员职业动机结构及其与职业认同的关系提供理论依据。

（一）公务员职业动机的结构及特点

职业动机是激发并维持个体与工作相关行为的内部力量，如选择一份工作、保持一份工作以及在工作中取得良好表现^[4]。国外学者主要从内部动机和外部动机两个方面对职业动机的内容结构进行研究，谢尔登和科克伦认为内部职业动机指为获得成长和做出贡献而产生的动机，外部职业动机是为获得金钱、地位等外在目标产生的动机^[5]。

麦克莱恩等人认为内在性职业动机指为获得内在满足感而产生的动机，具体包括个人兴趣、内在职业价值、个人经历等，外在动机指为获得特定的结果而产生的动机，如获得社会影响力、受他人期望影响、特定的职业生活方式等^[6]。

李和威尔金斯对公共部门和非营利机构员工的职业动机调查也发现员工的职业动机既包括追求职业发展、工资、养老金计划和家庭友好政策等外部动机因素，也包括工作责任和为公众服务愿望的内部动机因素^[7]。

国内学者对公务员职业动机的研究也证实了公务员职业动机的多样性，如谢林英通过调查研究发现新录用青年公务员除公共服务动机外，还有福利待遇动机、权利声望动机、个人发展动机和环境影响等职业动机^[8]。

李志等人对重庆地区报考公务员的大学生考生进行调查发现大学生报考公务员的动机由追求工作待遇、缓解就业压力、追求社会地位、追求社会期望、追求权力资源、实现政治抱负、实现素质与职位匹配七个维度构成^[9]；司晓悦和沃丽梅对沈阳市报考国家公务员的大学生考生进行调查发现：父母期望和周围朋友影响也是促使大学生选择报考公务员的重要因素^[10]。

公务员职业动机的特点方面，李和威尔金斯对公共部门员工和非营利机构员工职业动机的对比研究发现公共部门员工更多受内部动机（如帮助他人、服务社会）影响，较少受外部动机因素（如薪酬和晋升）影响，但公共部门员工同样会受到工作保障和福利这两个外部动机因素的影响^[7]。

胡颂对重庆市公务员的职业动机进行调查发现公务员职业的保障性和拥有的社会地位与权力等是个体选择从事公务员职业的重要因素，公务员的职业动机呈现出较强的功利性色彩^[11]；吴晓林等人对湖南省长沙市市直机关“80后”公务员的就业动机进行调查发现，“80后”公务员的就业动机“世俗化”，多受公务员职业的稳定性、外部就业压力和父母要求等因素的影响^[12]；而周艳林对青年公务员的入职动机研究发现：青年公务员重视工作待遇，但更看重自身的成长和发展，整体来说青年公务员的入职动机较为理性^[13]。

综上，青年公务员的职业动机是青年公务员在自身职业需要的基础上激发、支配和维持个体选择并从事公务员职业的内部动力，它受多种因素影响，并贯穿于个体选择和从事公务员职业的整个过程。基于上述研究成果，我们提出如下假设：

H1：青年公务员的职业动机呈现多维度结构。

（二）职业动机对职业认同的影响研究

职业认同是个体从自身经历中逐渐发展、确认自己职业角色的过程，是对自身从事职业的使命、价值和意义的感知和认同程度^[14]。职业认同的形成受到多方面的影响，是个体经验与其所处职业环境之间不断相互作用的结果^[15]，且会随个体因素和情境因素的变化而改变^[16]。

在职业动机与职业认同的关系研究上，赵飞等人通过对中学教师的调查研究发现：相比内部动机型教师和复合动机型教师，无动机型教师和外部动机型教师表现出了更低的职业认同度^[17]；马红宇等也发现不同入学动机的师范生对教师职业的认同度得分有显著差异，基于自身爱好进行选择的师范生，其教师职业认同显著高于因国家政策、社会舆论或他人影响而选择的学生^[18]。沃辛顿等人通过对护士从业者的研究发现个体因素同样影响其职业认同，如选择将其作为第一职业的护士具有更高的职业认同^[19]；胡忠华等对临床护士的研究也发现护士的职业动机对其职业认同有影响^[20]。

职业动机是影响青年公务员职业认同形成和变化发展的重要因素，职业认同是个体基于自身需求、经验及与外界环境不断相互作用的条件下形成和发展起来的，在此基础上我们提出如下假设：

H2：青年公务员的职业动机对其职业认同具有预测作用，公务员内在性动机越强，其职业认同度越高；外在性动机越强，其职业认同度越低。

（三）入职年限对职业动机与职业认同关系的调节作用

已有研究者探究从业时间对个体职业认同的影响作用。宋广文和曾丽红等人对教师的研究均发现：教师的职业认同在教龄上存在显著差异^[16,21]；刘世勇等人对高校辅导员的研究表明：高校辅导员的职业认同在人口学变量如年龄、工作年限上存在差异^[22]；王晓辉和王玲等人通过对护士的职业认同研究也发现护龄与护士职业认同水平存在相关关系^[23-24]。

可见，职业认同并不是固定的、预设的，而是个体与其所处职业环境之间不断相互作用的结果，是变化和发展的。职业动机作为个体基于自身职业需求产生的内部动力，其发展变化是推动个体职业认同变化和发展的的重要影响因素，基于此，我们提出如下假设：

H3：青年公务员的入职年限对职业动机与职业认同的关系具有调节作用，即不同入职年限的青年公务员，其职业动机与职业认同的关系强度不同。

三、研究方法

本研究主要采用问卷调查法对青年公务员职业动机结构及其与职业动机的关系进行探究。

（一）青年公务员及不同入职年限对象的划分界定

根据我国《公务员录用规定》和有关学者的界定，本研究将青年公务员界定为 35 周岁以下的公务员，并按 2~3 年为一周期，将青年公务员分为 3 年及以下入职年限、3~5 年入职年限和 5 年及以上入职年限三类群体。

（二）研究样本

以重庆、四川、贵州、云南、陕西等地的青年公务员为调查对象。在政府部门召开青年公务员会议时集中发放填写，共回收问卷 904 份，剔除无效问卷 32 份，有效问卷 872 份，有效回收率为 96.4%。具体样本情况见表 1。

表 1 调查样本基本情况统计（N=872）

人口统计学变量	变量取值	N	百分比（%）
---------	------	---	--------

性别	男	375	43.1%
	女	497	56.9%
学历	大专及以下	5	0.50%
	本科	721	82.7%
	研究生及以上	146	16.7%
入职年限	3年及以下	461	52.9%
	3-5年	318	36.5%
	5年及以上	93	10.7%
岗位类别	综合管理类	489	56.0%
	行政执法类	285	32.7%
	专业技术类	98	11.2%

（三）研究工具

一是职业动机问卷。本研究采用的公务员职业动机问卷设计参考了谢林英^[8]、李志^[9]等人的研究成果，结合前期开放式问卷调查及个人访谈结果修订编制而成，共包括 22 个题项，分为公共服务志向、社会资本影响、职业舒适吸引、人际作用推动和求职环境促使五个维度。问卷题项均采用李克特五点记分，从“完全不符合”到“完全符合”，记为 1~5 分。问卷的克隆巴赫 α 系数为 0.923，具有良好的信度。

二是职业认同量表。职业认同的测量采用波尔菲里等人的职业认同量表^[25]，该量表共包含 5 道题目，分别为“我从事的职业能帮我实现深远的个人目标”“我的家人对我从事的职业充满信心”“我从事的职业能使我成为我梦想成为的人”“我从事的职业符合我的价值观”和“我从事的职业能使我过上我希望拥有的生活”。题项均采用李克特五点记分，1 代表“完全不同意”，5 代表“完全同意”，量表分值越高，职业认同度越高。在本研究中，该量表的克隆巴赫 α 系数为 0.860，表明量表具有良好的信度。

三是数据处理。使用 SPSS22.0 统计软件和 AMOS21.0 统计软件对数据进行处理分析。

四、研究结果

有关青年公务员职业动机的内容结构、青年公务员职业动机与职业认同的关系以及青年公务员入职年限的调节作用的研究结论如下。

（一）青年公务员职业动机的探索性因素分析

运用 SPSS22.0 对回收的有效问卷进行探索性因素分析。首先采用巴特利球形检验和 KMO(Kaiser-Meyer-Olkin) 检验法对问

卷数据进行检验，问卷的 KMO 值为 0.864，巴特利球形检验的卡方值为 2351.917，自由度为 210，显著性 $p < 0.01$ ，达到显著水平，说明问卷题项间具有共同因素存在，问卷数据适合做因素分析。

采用主成分分析法、最大正交旋转法对问卷题项进行探索性因素分析，剔除不符合效度要求的题项，抽取特征值大于 1 且负荷条目至少 3 个因子，最终得到 22 个题项共 5 个因子，累计方差贡献率达到 70.226%，能较为真实地反映职业动机水平的高低。探索性因子分析结果见表 2。

表 2 职业动机问卷探索性因素分析结果

题号	因子 1	因子 2	因子 3	因子 4	因子 5
21. 当公务员能够充分发挥自己的才能	0.866				
22. 当公务员能够更好地实现我的人生追求和梦想	0.844				
20. 当公务员能够更好体现我的社会价值	0.823				
18. 当公务员为社会公众服务是我的志向	0.811				
19. 当公务员能够更好帮助他人、服务社会	0.803				
17. 当公务员能为解决社会问题贡献自己的力量	0.764				
12. 当公务员能在办理一些事情上拥有便利性		0.856			
11. 当公务员能拥有更广泛的人脉和社会关系		0.836			
15. 当公务员能拥有较高的社会地位		0.680			
16. 当公务员有好的发展前途		0.594			
13. 当公务员的养老、医疗和住房等方面的福利好			0.776		
9. 当公务员没有太大的工作压力			0.712		
8. 公务员职业具有很强的稳定性			0.665		
10. 当公务员的工作环境好			0.621		
14. 当公务员有较多的自主支配时间			0.587		
2. 当公务员是父母家人对我的期望				0.849	
1. 当公务员是受身边已当公务员的同学朋友的影响				0.839	
3. 当公务员是因为我羡慕我的一些公务员朋友				0.821	
4. 当公务员能得到他人更好的认可				0.677	
6. 与考研或找其他工作相比，当公务员的投入成本相对较低					0.724

7. 报考公务员能让我获得公平公正的竞争机会					0.718
5. 我觉得我的性格适合做公务员					0.544
特征根	4.813	3.186	2.953	2.224	1.568
方差贡献率(%)	22.922	15.174	14.065	10.592	7.471
累计方差(%)	22.922	38.097	52.162	62.754	70.226

根据因子分析结果,5个因子的命名及释义如下:因子1包括6个题项,反映了公务员主要基于公务员职业对社会和公众的积极作用和意义而产生的职业动机,将其命名为“公共服务志向”;因子2包括4个题项,反映了公务员基于其职业带来的附加福利而产生的职业动机,将其命名为“社会资本影响”;因子3包括5个题项,反映了公务员由于其职业本身特有的职业福利特点而产生的职业动机,将其命名为“职业舒适吸引”;因子4包括4个题项,反映了公务员由于人际关系影响而产生的职业动机,将其命名为“人际作用推动”;因子5包括3个题项,反映了公务员结合自身求职条件和外界求职环境考虑而产生的职业动机,将其命名为“求职环境促使”。

对问卷的信度、效度进行检验,检验结果见表3。青年公务员职业动机问卷总问卷的内部一致性 α 系数为0.923,问卷五个维度的克隆巴赫 α 系数均在0.772以上,表明问卷整体及其各维度均具有较高的信度。进一步对问卷进行效度分析,检验问卷各维度与职业动机之间的相关性,分析结果表明职业动机与五个子维度之间的相关系数在0.534~0.856之间,且相关关系均显著;问卷各维度之间的相关系数在0.391~0.605之间,呈中低度相关,说明问卷各维度方向一致,同时又有所差别,不可互相替代。用AMOS21.0统计软件对问卷的结构效度进行验证性因素分析显示:RMSEA为0.129,GFI、IFI、TLI、CFI和NFI分别为0.974、0.963、0.925、0.961、0.913。总体来说,公务员职业动机问卷包括公共服务志向、社会资本影响、职业舒适吸引、人际作用推动和求职环境促使5个维度,问卷具有良好的信度和效度,能有效测量公务员的职业动机。

表3 职业动机问卷各维度信度系数及各维度间相关系数

	克隆巴赫 α 值	公共服务志向	社会资本影响	职业舒适吸引	人际作用推动	求职环境促使	职业动机
公共服务志向	0.927	1					
社会资本影响	0.863	0.480**	1				
职业舒适吸引	0.806	0.492**	0.605**	1			
人际作用推动	0.820	0.502**	0.528**	0.399**	1		
求职环境促使	0.772	0.443**	0.412**	0.405**	0.391**	1	
职业动机	0.923	0.856**	0.775**	0.774**	0.682**	0.534**	1

注: *表示 $p < 0.05$, **表示 $p < 0.01$

（二）青年公务员职业动机及职业认同的描述性及相关分析

青年公务员的职业动机 5 个维度的强度由强到弱依次为：公共服务志向($M=3.58, SD=0.79$)、求职环境促使($M=3.48, SD=0.70$)、职业舒适吸引($M=3.24, SD=0.71$)、人际作用推动($M=3.12, SD=0.81$)、社会资本影响($M=2.51, SD=0.82$)；青年公务员的职业认同处于中等偏上水平($M=3.62, SD=0.47$)。

分析结果表明，职业动机中的公共服务志向、求职环境促使、职业舒适吸引和人际作用推动与职业认同存在显著正相关，而社会资本影响与职业认同存在显著负相关。另外，在职业动机变量上，性别与职业舒适吸引存在显著正相关，与社会资本影响及公共服务志向存在显著负相关，说明女性青年公务员的职业舒适吸引动机比男性青年公务员强，而男性的社会资本影响动机与公共服务志向比女性强；学历与人际作用推动、求职环境促使及职业舒适吸引动机均存在显著的负相关关系，说明学历越高的青年公务员，其人际作用推动、求职环境促使及职业舒适吸引动机越弱；入职年限与公共服务志向存在显著负相关关系，说明随入职时间的增加，青年公务员的公共服务志向在变弱，至此假设 1 得到验证。在职业认同变量上，性别和入职年限与职业认同存在显著负相关关系，说明男性青年公务员的职业认同高于女性青年公务员；但另一方面，青年公务员的职业认同随入职时间的增长反而在变弱。

（三）职业动机与职业认同关系的回归分析

在上述分析基础上，进一步采用回归分析来检验职业动机对职业认同的影响。以职业认同为因变量，在控制人口学变量的基础上，在自变量中加入职业动机进行回归分析，结果见表 4。

表 4 职业动机对职业认同的回归分析

预测变量	职业认同	
	模型 1	模型 2
性别	-0.118**	0.014
入职年限	-0.056*	-0.008
求职环境促使		0.068**
职业舒适吸引		0.075*
社会资本影响		-0.064**
公共服务志向		0.572**
R ²	0.019	0.779
Adjusted R ²	0.017	0.778
F	11.152**	658.175**
△R ²		0.760**

注：*表示 $p<0.05$ ，**表示 $p<0.01$

基准模型 1 中，回归方程显著，模型的 F 值为 11.152 ($p<0.01$)，其中性别和入职年限均对职业认同具有显著的负向影响，模型的 R^2 为 0.019，表明性别和入职年限能够解释青年公务员职业认同度变异的 1.9%。在基准模型 1 的基础上，模型 2 在自变量中加入职业动机的五个维度，结果显示只有求职环境促使、职业舒适吸引、社会资本影响和公共服务志向能够进入回归方程，回归方程 F 值为 658.175 ($p<0.01$)，回归方程显著，模型 2 回归方程 R^2 为 0.779，相对于基准模型 1 R^2 增加 0.760，表明职业动机能够解释职业认同度 76.0% 的变异。从回归系数来看，求职环境促使、职业舒适吸引和公共服务志向正向预测职业认同，其中公共服务志向对职业认同的预测力度最大 ($\beta=0.572, p<0.01$)，其次为职业舒适吸引 ($\beta=0.075, p<0.01$) 和求职环境促使 ($\beta=0.068, p<0.01$)；而社会资本影响对职业认同有负向预测作用 ($\beta=-0.064, p<0.01$)，即社会资本影响越大，青年公务员的职业认同度越低。因此假设 2 得到部分验证。

(四) 入职年限对职业动机与职业认同关系的调节作用分析

对于调节作用的检验，詹姆斯和布雷特指出，如果变量 Y 与变量 X 的关系是变量 M 的函数，M 则为 X 与 Y 关系的调节变量^[26]。即两个变量之间关系的方向（正或负）和强弱受到了第三个变量的影响^[27]。由于调节变量的类型多样，温忠麟、卢谢峰等人认为对调节效应的测量和检验应根据自变量和调节变量的变量类型进行方法选择——当自变量是连续变量，调节变量是类别变量时要做分组回归分析：按调节变量 M 的取值分组，做 Y 对 X 的回归^[28-29]。若回归系数的差异显著，则调节效应显著。

为检验入职年限在职业动机与职业认同关系间的调节作用，根据入职年限的取值进行分组，做职业认同对职业动机各维度的分组回归分析，结果如表 5 所示。分析结果表明，3 年及以下、3~5 年和 5 年及以上三组回归方程均显著 ($F=405.625, p<0.01$ ； $F=250.813, p<0.01$ ； $F=78.693, p<0.01$)，表明入职年限对职业动机与职业认同的关系具有显著的调节效应。具体来看，当入职年限为 3 年以下时，人际作用推动、职业舒适吸引和公共服务志向三个职业动机因子对职业认同具有显著的正向预测作用 ($\beta=0.037, p<0.01$ ； $\beta=0.038, p<0.05$ ； $\beta=0.473, p<0.01$)，其中公共服务志向的预测作用最大；而社会资本影响对职业认同具有显著的负向预测作用 ($\beta=-0.035, p<0.05$)，职业动机能够累计解释职业认同变异的 75.7%；当入职年限为 3~5 年时，求职环境促使和公共服务志向对职业认同具有显著的正向预测作用 ($\beta=0.078, p<0.01$ ； $\beta=0.445, p<0.01$)，其中公共服务志向的预测作用最大，职业动机能够解释职业认同变异的 77.5%；当入职年限为 5 年及以上时，唯有公共服务志向对职业认同具有显著的正向预测作用 ($\beta=0.558, p<0.01$)，职业动机能够解释职业认同度变异的 82.1%。可见，入职年限对青年公务员职业动机与职业认同的关系起到了调节作用，随着青年公务员入职年限的增加，其职业动机对职业认同的影响增大，这一变化主要源于公共服务志向作用的增强，因此假设 3 得到验证。

表 5 入职年限对职业动机与职业认同关系的调节作用回归分析

预测变量	职业认同		
	3 年以下	3-5 年	5 年以上
人际作用推动	0.0375*	0.009	0.021
求职环境促使	0.012	0.078**	0.013
职业舒适吸引	0.038*	0.036	0.027
社会资本影响	-0.035*	-0.018	-0.058
公共服务志向	0.473**	0.445**	0.558**

R^2	0.758	0.775	0.821
Adjusted R^2	0.757	0.772	0.810
F	405.625**	250.813**	78.693**

注：*表示 $p<0.05$ ，**表示 $p<0.01$

五、研究结论与启示

研究表明，青年公务员的职业动机呈现多维结构，且不同职业动机对职业认同具有不同的影响，而入职年限对职业动机与职业认同的关系具有调节作用。在此基础上，我们进一步提出有效提高青年公务员职业认同的建议。

（一）讨论与结论

1. 青年公务员职业动机的内容结构及基本特点

本研究发现青年公务员的职业动机包含五个维度，由强到弱依次为：公共服务志向、求职环境促使、职业舒适吸引、人际作用推动、职业舒适吸引和社会资本影响。在性别差异上，结果表明男性青年公务员的公共服务志向和社会资本影响动机高于女性青年公务员；而女性青年公务员的职业舒适吸引动机高于男性青年公务员。

这可能是由于长期以来的社会分工使得社会对男性获得成功和获取权力提出了较高的期待，因此男性在工作中更倾向于追求成功和获取权力；而女性作为家庭“贤内助”的角色定位使得社会要求女性更多地照顾家庭，而对女性在职场上取得成功的要求较低，因此在工作中女性则更重视工作的舒适度。

吉诺等人的研究也佐证了这一点，他们研究发现男性和女性对于自身能够获得高端职位和职业成功的自我能力评估差不多，但男性对获得高端职位和职业成功的渴求程度高于女性^[30]，且他们会更主动地参与到需要表现出进取心的活动中，比如发起谈判^[31]、主动投身高竞争性的活动等^[32]。

此外，学历越高，青年公务员在人际作用推动、求职环境促使和职业舒适吸引三个维度上的职业动机越低。对于学历高的青年公务员来说，他们在进行公务员职业选择和报考的过程中具备更大的竞争力和更广阔的选择空间，他们对求职环境的主动适应和选择能力更强，更倾向于按照自己的意愿选择职业而不是随意听取周围人的建议。

2. 职业动机尤其是公共服务志向对职业认同具有显著的正向预测作用

关于职业动机对职业认同的作用，本研究表明求职环境促使、职业舒适吸引和公共服务志向对职业认同具有正向预测，其中公共服务志向对职业认同的预测力度最大（ $\beta=0.572, p<0.01$ ），其次为职业舒适吸引（ $\beta=0.075, p<0.01$ ）和求职环境促使（ $\beta=0.068, p<0.01$ ）；而社会资本影响对职业认同有负向预测作用（ $\beta=-0.064, p<0.01$ ），即社会资本影响越大，青年公务员的职业认同度越低。

相较于求职环境促使、职业舒适吸引和社会资本影响等外在性职业动机，公共服务志向是来自个体内部的一种动机，它主要是基于个体对他人和社会产生有利影响，期望为社会发展作出贡献的需要产生和发展而来的，自我牺牲精神和同情心是公共

服务志向的重要情感基础^[33]。

可见，公共服务志向取决于个体自身的意志，不易受外界因素的影响，对个体产生的激发、维持和调节作用也就更强。因此，公共服务志向越强的青年公务员，他们越能从公务员职业的工作内容本身获得提升和满足感，也更能够激发职业认同感。

3. 入职年限越长，公共服务志向对职业认同的影响越大

关于入职年限的调节作用，主要有以下结论：入职年限对职业动机与职业认同的关系起到了调节作用，随着青年公务员入职年限的增加，职业动机对职业认同的影响在增大，这一变化主要来源于公共服务志向作用的增强。

当入职年限为 3 年及以下时，人际作用推动、职业舒适吸引和公共服务志向对职业认同具有显著的正向预测作用，社会资本影响对职业认同具有显著的负向预测作用；当入职年限为 3~5 年时，求职环境促使和公共服务志向对职业认同具有显著的预测作用；当入职年限为 5 年及以上时，唯有公共服务志向对职业认同具有显著的预测作用。

青年人在最初进行职业选择时，由于对公务员职业缺乏了解，因此他们在做选择时会受到多种内、外因素的影响，如身边亲朋好友的建议、根据外界评价而获得的对公务员职业的认知，以及自身对公务员职业的兴趣等，这时个体的职业动机还不成熟、稳定。

入职 3~5 年后，随着对公务员职业的工作内容、工作环境和待遇情况等有了更为深入的了解：一方面，个体对公务员职业本身有了更准确、更稳定的认知，对公务员职业的认同感更加明确；另一方面，入职 3~5 年的公务员是最容易发生离职行为的群体，由于职业目标愈发清晰，他们会根据自己的实际需求增加对外部求职环境的关注，因此这时青年公务员的职业认同一方面继续受到内部公共服务志向的稳定影响，另一方面还会受到外部求职环境的影响。而入职 5 年及以上的公务员，他们已经在公务员岗位上有了较为深厚的积淀，也具有更高的职业稳定性，这时他们对职业的认同度则主要来自内部的公共服务志向。

但值得关注的是：从分析结果来看，入职年限与青年公务员的公共服务志向及职业认同存在显著的负相关关系。说明随着入职年限的增长，青年公务员的职业认同反而在下降，而这一变化与公务员公共服务志向的减弱有密切关系。这一现象是由青年公务员的工作内容及性质引起的。

青年公务员初入职场时多从事基础的事务性工作，从其工作内容及职业发展上来说：一方面，公务员职业对工作内容及程序的合规性要求高，缺乏创新性和挑战性，难以满足他们的工作成就感；另一方面，随着政府职能的转变及精简高效型政府的建设，青年公务员的工作量和工作压力日渐增加、情绪劳动强度加大，加之缺乏明确的职业生涯规划 and 晋升通道，再加上青年公务员长期处于高压高负荷的工作状态，最终会使个体产生消极情绪、降低工作积极性和成就感，从而导致其公共服务志向及职业认同下降。

（二）政策启示

研究发现青年公务员的职业动机呈现多维结构，且不同职业动机对职业认同具有不同的影响，其中求职环境促使、职业舒适吸引和公共服务志向对职业认同具有正向预测作用，且公共服务志向对职业认同的预测力度最大；而社会资本影响对职业认同有负向预测作用。因此，要提高青年公务员的职业认同，可以利用职业动机与职业认同之间的关系特点，从公务员的选拔任用、激励管理等方面着手。

1. 完善公务员招录选拔机制，引入职业动机测评体系

从研究结果看，公务员的职业动机呈现多维度结构，具体包括公共服务志向、求职环境促使、人际作用推动、职业舒适吸引和社会资本影响五个维度，其中公共服务志向对职业认同的预测作用最佳，而社会资本影响动机对职业认同具有负向预测作用。

但目前我国公务员的选拔方法，主要还是以行政测验等传统的考核方式为主，难以识别求职者真实的职业动机。因此，政府部门可创新人才测评方法，如采用社交媒体评估^[34]、游戏化测评等技术^[35]，在面试环节、考察环节对公务员考生进行职业动机测量，甄选出具有较高公共服务志向的个体。

2. 加强新录用公务员职业生涯管理，强化职业认同

从研究结果来看，青年公务员的职业动机对职业认同的影响随其入职时间的改变而有所变化。其一，入职时间短的青年公务员其职业动机有明显的利己主义色彩，部分人受到追求职业舒适、职业便利，追求职业地位或受亲戚朋友影响而加入公务员队伍。

其二，公务员的公共服务志向动机及职业认同随入职时间的增长呈下降趋势。对此，必须加强青年公务员职业价值观的培训，进一步提升青年公务员的公共服务志向。政府部门应加强对新录用公务员的职业培训，帮助其树立正确的职业认知和职业期待，激励他们在服务群众、服务社会中建功立业；其三，根据入职年限的不同开展针对性的主题教育学习活动，以此提高其职业认同度，优化其职业行为。

3. 进一步丰富和完善公务员激励机制，满足公务员职业需求

公务员的职业动机来源于其职业需求，青年公务员大多是 80 后、90 后。一方面，他们有着丰富的社会生活，对职业有福利待遇、人际环境、人际交往、自身发展等方面的诉求。对此，要进一步建立全方位的激励机制，本着“严格管理和关心信任相统一，政治上激励、工作上支持、待遇上保障、心理上关怀”的方针，满足青年公务员的多重职业需求。

另一方面，建立“干部能上能下”的工作机制，拓宽青年公务员的职业晋升通道，强化青年公务员的公共服务动机，增强他们的职业认同感，帮助他们在更好地“服务群众、服务社会”的同时更好地发展自己。

参考文献:

- [1]郑楠, 周恩毅. 我国基层公务员的公共服务动机对职业幸福感影响的实证研究[J]. 中国行政管理, 2017(3):83-87.
- [2]钱周伟. “80/90 后”官员腐败: 类型、成因及治理——基于 72 个样本的实证研究与分析[J]. 山东青年政治学院学报, 2019(6):39-48.
- [3]李志, 布润, 李安然. 基层公务员职业认同特征及其对工作绩效与离职倾向的影响研究[J]. 重庆大学学报(社会科学版), 2020(3):176-188.
- [4]PINDER, CRAIG C. Work Motivation in Organizational Behavior[M]. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall. 1998.
- [5]SHELDON, K M., & CORCORAN, M. Comparing the Current and Long-term Career Motivations of Artists and Business-people: Is Everyone Intrinsic in the End? [J]. Motivation and Emotion, 2019(2):218-231.

-
- [6]MCLEAN L, TAYLOR M, JIMENEZ M. Career Choice Motivations in Teacher Training As Predictors of Burnout and Career Optimism in the First Year of Teaching[J]. Teaching and Teacher Education, 2019(85):204-214.
- [7]LEE Y, WILKINS V M. More Similarities or More Differences? Comparing Public and Nonprofit Managers' Job Motivations[J]. Public Administration Review, 2011(1):45-56.
- [8]谢林英. 新录用公务员职业动机调查研究——以嘉兴市 N 区为例[D]. 上海: 上海交通大学, 2015.
- [9]李志, 程珺, 王麒凯. 大学生报考公务员动机的探索性研究[J]. 统计与信息论坛, 2011(6):108-112.
- [10]司晓悦, 沃丽梅. 基于 TPB 的应届本科生报考公务员影响因素研究[J]. 东北大学学报(社会科学版), 2014(1):75-86.
- [11]胡颂. 公务员的职业动机调查及相应培养对策研究[J]. 重庆行政, 2007(4):55-56.
- [12]吴晓林, 刘泽金. 市直机关“80 后”公务员的群体特征与工作现状分析——基于湖南省长沙市的调查[J]. 青年探索, 2015(2):15-18.
- [13]周艳林. 青年公务员职业承诺与入职动机的特征及其关系研究[D]. 重庆: 重庆大学, 2013.
- [14]MOOPE M, HOFMAN J E. Professional Identity in Institutions of Higher Learning in Israel[J]. Higher Education, 1988(1):69-79.
- [15]BAMBER, E M; IYER, V M. Big 5 Auditors' Professional and Organizational Identification: Consistency or Conflict? [J]. Auditing, 2002(2):21-38
- [16]宋广文, 魏淑华. 影响教师职业认同的相关因素分析[J]. 心理发展与教育, 2006(1):80-86.
- [17]赵飞, 龚少英, 郑程, 等. 中学教师择业动机、职业认同和职业倦怠的关系[J]. 中国临床心理学杂志, 2011(1):119-122.
- [18]马红宇, 蔡宇轩, 唐汉瑛, 等. 师范生教师职业认同的内在结构与特点[J]. 教师教育研究, 2013(1):49-54.
- [19]WORTHINGTON M, SALAMONSON Y, WEAVER R, ect. Predictive validity of the Macleod Clark Professional Identity Scale for Undergraduate Nursing Students[J]. Nurse Education Today, 2013(3):187-191.
- [20]胡忠华, 巴智明, 余雨枫. 成都市临床护士职业认同调查分析[J]. 中国卫生事业管理, 2014(4):311-312.
- [21]曾丽红, 王鑫强. 高校青年教师职业认同感现状调查与对策[J]. 黑龙江高教研究, 2016(10):57-60.
- [22]刘世勇, 李姣艳, 王林清. 高校辅导员职业认同现状研究[J]. 湖北社会科学, 2016(1):178-181.
- [23]王晓辉, 李玉红, 林兰芬. 潍坊市 179 名护士职业认同现状调查[J]. 护理研究, 2007(19):1728-1730.
- [24]王玲, 贾雪飞, 岳鹏. 护士职业认同及影响因素调查分析[J]. 护理管理杂志, 2010(12):855-857.

-
- [25]PORFELI E J, LEE B, VONDRACEK F W, ect. A Multi-dimensional Measure of Vocational Identity Status[J]. JAdolesc, 2011 (5) :0-871.
- [26]James, L. R. , Brett, J. M. . Mediators Moderators and Tests for Mediation[J]. Journal of Applied Psychology, 1984 (2) :307-321.
- [27]BARON R M, KENNY D A. The Moderator-mediator Variable Distinction in Social Psychological Research:Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations[J]. Journal of Personality and Social Psychology, 1986 (6) :1173-1182.
- [28]温忠麟, 侯杰泰, 张雷. 调节效应与中介效应的比较和应用[J]. 心理学报, 2005 (2) :268-274.
- [29]卢谢峰, 韩立敏. 中介变量、调节变量与协变量——概念、统计检验及其比较[J]. 心理科学, 2007 (4) :934-936.
- [30]FRANCESCA G, ASHLEY W C, WOOD B A. Compared to Men, Women View Professional Advancement as E-qually Attainable, But Less Desirable[J]. Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America. 2015 (40) : 12354-12359.
- [31]HEA, J S V. Gender and Aggressive Behavior:A Meta-analytic Review of the Social Psychological Literature [J]. Psychological Bulletin, 1986 (3) :309-330.
- [32]BUSER T, NIEDERLE M, OOSTERBEEK H. Gender, Competitiveness, and Career Choices[J]. Quarterly Journal of Economics. 2014 (3) :1409-1447.
- [33]Park J. Exploratory Study on the Applicability of the Public Service Motivation Concept to South Korea[D]. University of Pittsburgh, 2013.
- [34]李志, 李红. 社交媒体评估在人员甄选中的应用[J]. 外国经济与管理, 2017 (12) :100-111.
- [35]李志, 谢思捷, 赵小迪. 游戏化测评技术在人才选拔中的应用[J]. 改革, 2019 (4) :149-159.