

后脱贫攻坚时代驻村干部公共服务动机及其影响因素

——基于武陵山区的实证研究

朱喆¹, 徐顽强², 高明¹

(1. 武汉工程大学 管理学院, 湖北 武汉 430205; 2. 华中科技大学 公共管理学院, 湖北 武汉 430074)

摘要: 后脱贫攻坚时代, 驻村干部公共服务动机直接影响着脱贫攻坚的战略成效。本研究运用分层回归模型, 对武陵山区驻村干部的公共服务动机进行实证分析发现: 个体特征、职业倦怠及组织支持感等因素共同影响驻村干部的公共服务动机; 年龄、工作年限及行政级别对驻村干部公共服务动机具有正向影响, 驻村时间、家地距离对其公共服务动机具有负向影响, 性别、工资收入及教育对其公共服务动机没有显著性影响; 职业倦怠对驻村干部的公共服务动机有负向影响趋势; 组织支持感对驻村干部公共服务动机具有正向效应。应加大驻村干部教育培训力度, 优化驻村干部区域空间配置和 workflows, 完善驻村工作问责与容错机制, 出台驻村干部晋升与安置配套措施, 从而进一步提升驻村干部公共服务动机。

关键词: 脱贫攻坚; 驻村干部; 公共服务动机; 影响因素

中图分类号: C939

文献标志码: A

文章编号: 1009-2013(2020)04-0053-10

Public service motivation of cadres sent to work in villages by higher governments in post poverty alleviation era and its influence factors: Empirical study based on Wuling Mountainous area

ZHU Zhe¹, XU Wanqiang², GAO Ming¹

(1. School of Management, Wuhan Institute of Technology, Wuhan 430205, China; 2. College of Public Administration, Huazhong University of Science and Technology, Wuhan 430074, China)

Abstract: In post poverty alleviation era, the public service motivation level of cadres sent to work in villages by higher governments influences the strategy effect of poverty alleviation. In this research, by using hierarchical regression model to conduct empirical analysis for the cadres sent to work in villages by higher governments in Wuling Mountainous area, it was discovered that personal feature, occupational burnout, organizational supports and other factors jointly affected the public service motivation level of the current cadres sent to work in villages by higher governments. In the aspect of personal feature, age, years of working and administrative level had positive influence on public service motivation of cadres sent to work in villages by higher governments, village-resident time, distance between the home and the station had adverse influence on the public service motivation, while gender, salary income and education level did not have significant impact on the public service motivation. In the meantime, occupational burnout brought adverse influence trend on the public service motivation level of the current cadres sent to work in villages by higher governments; but the organizational support had positive effect on the public service motivation level of the cadres sent to work in villages by higher governments. Currently, it is necessary to reinforce the education training for the cadres sent to work in villages by higher governments, optimize regional space configuration and work process of cadres sent to work in villages by higher governments, consummate accountability mechanism to work in villages, and introduce promotion and accommodated supporting measures for cadres sent to work in villages by higher governments.

收稿日期: 2020 - 07 - 15

基金项目: 湖北省社科基金一般项目(2019135); 湖北省人文社会科学重点研究基地“湖北人才发展研究中心”开放基金(2019RCY008)

作者简介: 朱喆(1988—), 男, 湖北咸丰人, 博士, 讲师, 硕士研究生导师, 主要研究方向为政府管理与创新、农村减贫与发展。

Keywords: poverty alleviation; cadres sent to work in villages by higher governments; public service motivation; influence factor

一、问题的提出

2020年,是我国全面建成小康社会,打赢脱贫攻坚战的决战决胜之年。截至2020年3月,我国向农村社区共派驻了290多万名干部,通过“驻村嵌入”的方式参与精准扶贫工作。驻村干部作为脱贫攻坚战略下的中国特色政策工具和执行主体,有效改善了我国农村贫困现状,贫困人口从2012年年底的9899万人减到2019年年底的551万人,贫困发生率由10.2%降至0.6%^[1]。然而,从脱贫攻坚所取得的决定性成就到全面胜利,剩余任务依然艰巨,习近平总书记指出:“要保持现有帮扶政策总体稳定,扶上马送一程”“摘帽不摘政策”“摘帽不摘帮扶”^[2]。因此,在后脱贫攻坚时代,需要将巩固脱贫成效、防止脱贫地区和人口返贫作为驻村工作的重要任务,驻村工作也将由突击性、紧迫性转入常规性、持久性。而在这一背景下,如何进一步保持驻村干部的责任担当意识,激发其工作热情,提升其履职意愿与工作绩效成为当前需要关注的重点问题。

行为公共管理学研究发现,与私人部门不同,公共部门雇员的工作绩效并不完全基于物质因素(个人薪酬、社会地位等)方面的影响,政府雇员中的利他主义行为产生也可能来源于其公共服务动机^[3],且随着公共服务动机水平提升,其工作绩效也将显著增加^[4]。因此,公共服务动机作为工作绩效与履职意愿的前因变量,越来越受到国内外学者的共同关注,并将其纳入公共管理研究的三大核心问题之一。

驻村干部作为公共部门组织雇员,其“嵌入式”治理具有天然的公共服务属性,并受到个体公共服务动机的驱动。公共服务动机是一个多维度、多视角的复杂性概念,是个体为社会公众服务的内驱力,是一种参与公共服务、维护公共利益的精神和意识^[5]。公共服务动机是组织雇员受到组织目标所驱使的利他主义倾向,主要可以分为政策参与吸引、公共利益承诺、同情心及自我牺牲精神等四个维度^[6],具有利他性、普遍性、内在性等特征,并会基于内外部因素的影响而呈现出不同的水平^[7]。

当前,在多元主体参与的脱贫攻坚场域中,驻村干部逐渐从充分权利下的“代理人”转变为制度结构下的“依附型行动者”。而基于个体公共服务动机差异,部分派驻干部在驻村工作中出现了履职意愿不强、工作懈怠,并游离于乡村之外等现实问题^[8]。因此,到底是什么因素在影响着驻村干部的公共服务动机,导致了其公共服务动机的水平差异?这一问题亟待给予科学回应。

研究通过对驻村干部公共服务动机的影响因素展开科学分析和深入探索,试图从源头上打开造成驻村干部公共服务动机水平差异问题的“黑箱”,丰富并拓展公共服务动机的理论内涵,从而进一步提升驻村干部的公共服务动机水平,增强其政治担当、历史担当、责任担当,为切实打通精准扶贫“最后一公里”,打赢脱贫攻坚战提供有效人才保障。

二、文献综述与研究假设

国内外对于公共服务动机的实证研究发现,个体特征是影响公共服务动机的重要因素。其中,性别与公共服务动机间具有显著性关系,且男性与女性的公共服务动机水平具有统计学差异^[9]。随着年龄、工作年限及教育水平的增长,公务人员的公共服务动机水平会相应提升^[10]。而公务人员的公共服务动机水平也会受到行政级别的影响,行政级别越高,责任越大,公共服务动机越强^[11]。同时,工资收入也会对公共部门员工的公共服务动机及其各维度产生显著的正向影响^[12]。此外,现有研究也发现,驻村时间成本上升会显著影响驻村干部的公共服务意愿^[13],随着驻村时间不断增加,驻村干部开始出现职业不稳定、工作绩效低等问题,在家地距离较远的基层扶贫干部中所呈现出的工作疲惫感相对更强,并对其公共服务动机产生显著性负向影响^[14]。基于以上理论分析,提出研究假设:

H1:个体特征对驻村干部公共服务动机具有显著影响。

H1_a:性别对驻村干部公共服务动机具有显著影响。

H1_b:年龄、工作年限、教育水平、行政级别对驻村干部公共服务动机具有正向影响。

H1_c: 工资收入对驻村干部公共服务动机具有正向影响。

H1_d: 驻村时间、家地距离对驻村干部公共服务动机具有负向影响。

除了个体特征以外, 现有研究发现, 驻村干部作为外生力量嵌入到基层开展工作, 与上级政府、派出单位及村干部等多元扶贫主体间存在着复杂的权利关系互动。有学者在对河南 J 县的实地调研中发现, 驻村干部在精准扶贫中出现了“结构性排斥”问题, 并影响着其工作绩效。在扶贫场域中, 驻村干部一方面需要加强能力建设, 另一方面还需要处理好与村干部、乡镇干部、派出单位、相关部门及帮扶对象间的关系。但由于驻村干部与上级政府、派出单位间的权责结构失衡, 驻村干部逐渐变成了政策上传下达的“协调者”, 并在乡村闭环环境里, 与本土干部间存在工作重叠甚至产生利益冲突而受到排挤, 驻村干部在扶贫场域内显得“束手束脚”, 无法有效参与乡村治理^[15]。加之脱贫攻坚中的工作任务密集, 随着工作难度和工作压力增加, 部分驻村扶贫干部产生了职业倦怠问题^[16]。而职业倦怠所呈现出的工作厌倦、疲惫感与个体动机间具有显著性关系, 职业倦怠会影响个体公共服务动机水平, 导致个体工作绩效显著性下降, 造成“人浮于事”“消极怠工”等困境^[17]。基于此, 提出以下研究假设:

H2: 职业倦怠对驻村干部公共服务动机水平具有负向影响。

与此同时, 驻村干部的帮扶效果与派出单位支持有着直接关系^[18]。一些下派的扶贫工作人员由于派驻单位没有对其工作给予资金或项目支持, 无法给扶贫对象带来实惠, 因此仅停留在慰问层面, 很少解决帮扶对象的实际问题^[19]。在调研中也发现, 部分驻村干部在精准扶贫中身兼两职, 既承担着帮扶任务, 同时还要处理原单位工作^[20], 驻村干部在工作中顾虑较多, 无法兼顾家庭的同时也害怕原岗

位被替代, 驻村结束后无事可干, 或是受到边缘化对待。而组织支持感理论则认为, 虽然员工在组织中会通过努力达成目标来换取组织所给予的物质奖励和情感支持, 但组织对员工的承诺在前, 员工对组织的承诺在后^[21]。如果员工感受到组织对其工作支持、关心及认同时, 将会为了组织利益或是达成组织目标而付出个人努力, 减弱其消极怠工行为, 并通过提升敬业度和产生利他主义动机来回报组织^[22]。基于此, 提出以下研究假设:

H3: 组织支持感对驻村干部公共服务动机水平具有正向影响。

三、研究设计

1. 样本与数据收集

中共中央办公厅、国务院办公厅在《关于支持深度贫困地区脱贫攻坚的实施意见》中指出, 连片集中特困地区深度贫困问题突出, 要进一步加强驻村帮扶工作, 并解决区域内深度贫困问题。而武陵山区作为革命老区和少数民族聚居地, 同时也是全国 14 个连片集中特困地区之一, 自然资源禀赋较差, 自我发展严重不足, 基层社会治理状况复杂, 生态环境脆弱, 农村基础设施建设薄弱, 且贫困人口总数多, 脱贫人口返贫发生率高^[23]。因此, 以武陵山区驻村干部作为研究样本具有一定的代表性和典型性。

2019 年 9—12 月通过概率随机抽样方法, 结合问卷调查和深度访谈等方式在武陵山区进行资料收集。在驻村干部样本选择上, 采用广义的干部概念, 即武陵山区党委和政府机关、人大、政协、国有企事业单位及枢纽型群团组织向农村派驻的全部驻村工作人员(含退休返聘人员 2 人, 不含中央和省级部门向武陵山区派驻的对口支援扶贫干部)。发放问卷 400 份, 回收 378 份, 剔除无效问卷 72 份, 回收有效问卷 306 份, 问卷有效回收率为 76.5%。样本特征如表 1 所示。

表1 样本特征

变量	赋值	N	百分比(%)	变量	赋值	N	百分比(%)
性别	男=1	233	76.14	驻村时间	6个月以下=1	46	15.03
	女=2	73	23.86		6个月~1年=2	70	22.88
年龄	31岁以下=1	50	16.35	1年以上~1.5年=3	31	10.13	
	31~40岁=2	58	18.95	1.5年以上~2年=4	51	16.67	
	41~50岁=3	96	31.37	2年以上=5	108	35.29	
	51~60岁=4	100	32.68	教育水平	初中或以下=1	8	2.62
	60岁以上=5	2	0.65		高中或中专=2	16	5.23
工作年限	5年以下=1	48	15.69		大学专科=3	65	21.24
	5~10年=2	49	16.01	大学本科=4	174	56.86	
	11~15年=3	27	8.82	研究生=5	43	14.05	
	16~20年=4	34	11.11	工资收入	3000元以下=1	38	12.42
	20年以上=5	148	48.37		3000~4000元=2	72	23.53
行政级别	副科以下=1	143	46.73		4001~5000元=3	117	38.24
	副科级=2	54	17.65		5001~6000元=4	27	8.82
	正科级=3	47	15.36		6000元以上=5	52	16.99
	副处级=4	56	18.30	家地距离(驻村地 回家所需时间)	0.5小时以下=1	62	20.26
	正处级及以上=5	6	1.96		0.5~1小时=2	66	21.57
			1~2小时=3		85	27.78	
			2~3小时=4		46	15.03	
			3小时以上=5		47	15.36	

2. 变量测量与分析方法

(1) 变量测量。在个体特征测量方面。性别采取二分类虚拟变量进行测量。在年龄、工作年限、教育水平、行政级别、工资收入、驻村时间、家地距离等方面,通过实地调研,并结合地区经济发展水平和驻村干部特征,均采用 Likert 五点量表进行测量。其中,行政级别的测量将享受相关级别待遇的驻村干部纳入相应行政级别中。同时,由于武陵山区交通基础设施建设较差,部分驻村地虽然路程短但所花费的时间却更长,因此,研究选择从驻村工作地回家所需时间作为家地距离的替代变量(表1)。

在公共服务动机测量方面。采用包元杰和李超平^[24]的公共服务动机测量量表,并针对基层公务人员的阅读习惯和工作特征进行语义处理,设置“驻村工作对我来说很重要”等8个题项,通过 Likert 五点量表对其水平进行测量,取值1~5,分别代表“很不同意”“不同意”“一般”“同意”“很同意”,

得分越高则公共服务动机越强。

在职业倦怠测量方面。采用国际通用的 MBI-GS 职业倦怠量表^[25], MBI-GS 量表共计15个题项,采用 Likert 七点评分,取值1~7,分别代表“从不”“极少”“偶尔”“经常”“频繁”“非常频繁”“每天”,得分越高则表示调研对象职业倦怠水平越高。设置如“驻村工作让我感觉身心俱惫”等9个正向计分题,以及“我能有效地解决驻村工作中出现的问题”等6个反向计分题项,并在最终数据分析中进行处理。

在组织支持感测量方面。研究采用陈振明和林亚清^[26]所提出的组织支持感量表进行测量,并结合驻村干部工作实际进行语义修正。设置“单位会重视我在驻村工作中为组织做的贡献”等6个题项。通过 Likert 五点计分方法,从1至5代表“从不”至“总是”的程度,总分越高则驻村干部的组织支持感越强。测量结果如表2所示。

表 2 驻村干部公共服务动机、职业倦怠及组织支持感量表

变量	测量项目	赋值	均值	标准差			
公共服务动机	驻村工作对我来说很重要	很不同意=1	4.528	0.560			
	对我而言,为脱贫攻坚做贡献很重要	不同意=2					
	我认为,贫困人口应该与大家拥有同样发展机会	一般=3					
	驻村干部的行为一定要符合职业和伦理规则	同意=4					
	当看到贫困人口遇到困难时,我会很难受	很同意=5					
	当看到贫困人口遭到不公正对待时,我会很气愤						
	我愿意为脱贫攻坚付出个人努力						
	我愿意为了驻村工作而牺牲自身的利益						
	职业倦怠	驻村工作让我感觉身心俱疲			从不=1	2.222	0.945
		每天驻村工作结束我感觉精疲力竭			极少=2		
早晨起床不得不去面对一天的工作时,我感觉非常累		偶尔=3					
驻村工作对我来说确实压力很大		经常=4					
驻村工作让我有快要崩溃的感觉		频繁=5					
自从开始干这份工作,我对工作越来越不感兴趣		非常频繁=6					
我对工作不像以前那样热心了		每天=7					
我怀疑自己所做工作的意义							
我对自己所做工作是否有贡献越来越不关心							
我能有效地解决驻村工作中出现的问题							
组织支持感	我觉得我在为社会做贡献	从不=1	3.871	1.214			
	在我看来,我擅长开展驻村工作						
	当完成驻村工作中的一些事情时,我感到非常高兴						
	我完成了很多有价值的帮扶工作						
	我自信自己能有效地完成各项驻村工作任务						
	单位会重视我在驻村工作中为组织做的贡献						
	单位重视我个人的目标及价值观						
	在驻村工作遇到问题时,单位总能够提供帮助						
	在驻村工作中,单位会关心我各方面的驻村保障						
	对于我在驻村工作上的成就,单位会引以为傲						
单位会尽量让我的驻村工作压力不那么重							

(2) 研究模型。通过理论梳理发现,驻村干部公共服务动机水平会受到个体特征、职业倦怠及组织支持感等因素的共同影响。因此,为了避免传统估计方法偏差,更加准确了解驻村干部公共服务动机与其影响因素间的关系,研究采用描述性统计、相关分析及分层回归等方法对其展开探讨,并构建以下分析模型:

首先,将驻村干部个体特征变量,如性别、年龄、工作年限、教育水平、行政级别、工资收入、驻村时间及家地距离等放入模型 1 中:

$$PSM_i = \beta_0 + \beta_1 GEN_i + \beta_2 AGE_i + \beta_3 SEN_i + \beta_4 EDU_i + \beta_5 LEV_i + \beta_6 SAL_i + \beta_7 TIM_i + \beta_8 DIS_i + \varepsilon_i \quad (1)$$

其次,在模型 2 中加入职业倦怠变量:

$$PSM_i = \beta_0 + \beta_1 FEA_i + \beta_2 BUR_i + \varepsilon_i \quad (2)$$

最后,在模型 3 中加入组织支持感变量:

$$PSM_i = \beta_0 + \beta_1 FEA_i + \beta_2 BUR_i + \beta_3 POS_i + \varepsilon_i \quad (3)$$

其中, $i=1, 2, 3, \dots, i$ 为个体样本。 PSM_i 代表驻村干部公共服务动机水平, GEN_i 为驻村干部性别, AGE_i 为年龄, SEN_i 代表工作年限, EDU_i 代表教育水平, LEV_i 代表行政级别, SAL_i 为工资收入, TIM_i 代表驻村时间, DIS_i 代表家地距离。式 (2) 式 (3) 中, FEA_i 为驻村干部个体特征, BUR_i 为职业倦怠水平, POS_i 代表组织支持感。 β_0 为常数项, ε_i 为随机误差项。若模型 3 相对于模型 1 和 2, R^2 值显著提升,且各 β 系数均显著符合预测方向,则分别验证了研究假设 1、2、3。

四、实证结果与分析

1. 信效度检验

由于公共服务动机、职业倦怠及组织支持感测

量均为成熟量表,研究首先通过 Cronbach α 系数和验证性因子分析(CFA)对其进行信效度检验。结果如表 3、4 所示。由表 3 可知,公共服务动机、职业倦怠及组织支持感测量的 Cronbach α 系数分别为 0.923、0.961、0.949,均高于 0.70,量表信度水平较高。效度检验中,公共服务动机、职业倦怠及组织支持感量表因子的标准载荷系数均在 0.60 以

上,且 AVE、CR 值分别为 0.600、0.923;0.624、0.961;0.754、0.948,AVE 值均大于 0.5 且 CR 值均大于 0.7,表明量表的聚合效度较好。表 4 显示,变量间分别对应的 AVE 平方根值最小为 0.775,大于因子间相关系数的最大值 0.226,说明变量间具有较好的区分效度。

表 3 信度与效度检验结果

变量	Cronbach α	分析项	标准载荷系数 (Std. Estimate)	AVE	CR	变量	Cronbach α	分析项	标准载荷系数 (Std. Estimate)	AVE	CR				
职业倦怠	0.961	BUR1	0.785	0.624	0.961	公共服务动机	0.923	PSM1	0.795	0.600	0.923				
		BUR2	0.803					PSM2	0.837						
		BUR3	0.775					PSM3	0.760						
		BUR4	0.806					PSM4	0.794						
		BUR5	0.769					PSM5	0.778						
		BUR6	0.850					PSM6	0.746						
		BUR7	0.885					PSM7	0.762						
		BUR8	0.803					PSM8	0.741						
		BUR9	0.795												
		BUR10	0.742					组织支持感	0.949			POS1	0.890	0.754	0.948
		BUR11	0.805									POS2	0.848		
		BUR12	0.750									POS3	0.874		
		BUR13	0.793									POS4	0.880		
		BUR14	0.793									POS5	0.854		
		BUR15	0.697									POS6	0.867		

2. 相关分析

在进行回归分析之前,需对变量间的相关关系进行分析。相关分析结果如表 4 所示。表 4 显示,性别与驻村干部公共服务动机间没有显著性关系;年龄、工作年限与驻村干部公共服务动机显著正相关;教育水平与驻村干部公共服务动机间未呈现出

相关性;行政级别、工资收入与驻村干部公共服务动机间呈正相关;驻村时间、家地距离与驻村干部公共服务动机水平呈负相关;职业倦怠与驻村干部公共服务动机间呈负相关;而组织支持感与驻村干部公共服务动机水平呈正相关。但变量间是否具有显著性因果关系,需进行进一步回归分析。

表 4 变量间相关性

	性别	年龄	工作年限	教育水平	行政级别	工资收入	驻村时间	家地距离	职业倦怠	组织支持感	公共服务动机
性别	—										
年龄	-0.115**	—									
工作年限	-0.128**	0.682***	—								
教育水平	-0.004	-0.204***	-0.257***	—							
行政级别	-0.150***	0.428***	0.369***	0.095	—						
工资收入	-0.119**	0.245***	0.244***	0.093	0.525***	—					
驻村时间	-0.198***	-0.085	-0.013	-0.134**	-0.070	-0.041	—				
家地距离	-0.093	-0.205***	-0.271***	0.262***	-0.109	-0.012	0.169***	—			
职业倦怠	0.031	-0.136**	-0.124**	-0.011	-0.146**	-0.177***	0.124**	0.130**	(0.790)		
组织支持感	-0.028	-0.055	-0.016	0.008	-0.047	0.025	0.080	-0.011	-0.122**	(0.868)	
公共服务动机	0.020	0.358***	0.350***	-0.025	0.289***	0.126**	-0.231***	-0.267***	-0.350***	0.226***	(0.775)

注:**和***分别表示在 5%和 1%的统计水平上显著。对角线上括号内的数值为平均方差萃取量的平方根。

3. 分层回归分析

采用分层回归模型对驻村干部公共服务动机

的影响因素进行分析,在模型 1 中加入个体特征变量,模型 2 中加入职业倦怠变量,模型 3 中加入组

织支持感变量。分析数据(表 5)显示,在变量加入后 R^2 值升高,表明变量的加入显著提高了模型的

解释度,且 VIF 值均小于 3,因此,研究模型不存在多重共线性问题。

表 5 自变量对公共服务动机的分层回归模型

变量	模型 1			模型 2			模型 3		
	系数	标准误	P 值	系数	标准误	P 值	系数	标准误	P 值
性别	0.039	0.070	0.575	0.050	0.067	0.449	0.056	0.064	0.384
年龄	0.080**	0.038	0.034	0.073**	0.036	0.044	0.081**	0.035	0.021
工作年限	0.062**	0.026	0.017	0.059**	0.025	0.017	0.057**	0.024	0.016
教育水平	0.039	0.037	0.290	0.034	0.035	0.331	0.031	0.034	0.362
行政级别	0.069**	0.030	0.021	0.067**	0.028	0.020	0.075***	0.027	0.007
工资收入	-0.020	0.027	0.460	-0.037	0.026	0.159	-0.043	0.026	0.096
驻村时间	-0.061***	0.020	0.002	-0.052***	0.019	0.007	-0.060***	0.018	0.001
家地距离	-0.066***	0.023	0.005	-0.055**	0.022	0.016	-0.052**	0.022	0.018
职业倦怠				-0.160***	0.030	0.000	-0.141***	0.029	0.000
组织支持感							0.106***	0.022	0.000
常数	4.193***	0.235	0.000	4.568***	0.235	0.000	4.122***	0.245	0.000
R^2	0.234			0.302			0.353		
调整 R^2	0.213			0.280			0.331		
观测值	306			306			306		

注:**和***分别表示在 5%和 1%的统计水平上显著。

(1) 个体特征对驻村干部公共服务动机的影响。第一,性别对驻村干部公共服务动机没有产生显著性影响,假设 1_a 未通过验证。与国外研究不同,我国男性与女性驻村干部间的公共服务动机水平不存在显著性差异,女性驻村干部同样拥有强烈的公共服务意愿和责任意识。

第二,年龄、工作年限、行政级别对驻村干部公共服务动机具有正向影响,随着年龄与工作年限增长及行政级别提升,驻村干部公共服务动机水平显著升高($\beta=0.081, p<0.05$; $\beta=0.057, p<0.05$; $\beta=0.075, p<0.01$),但教育水平对驻村干部公共服务动机没有显著性影响,假设 1_b 通过部分验证。在调研中发现,武陵山区 40 岁以上的驻村干部大多拥有农村工作和生活经历,其乡土认同感会随着年龄增长而增强,看到与自身经历相似的农村边缘化弱势群体会产生强烈的同情心和自我牺牲精神,“反哺”现象的产生推动了其公共服务动机的增强。同时,大部分驻村干部随着其工作年限的增加,农村工作胜任力会相应提升,能够在基层有效开展工作,并减弱扶贫场域中“结构性排斥”对驻村工作所带来的负面效应。此外,通过分析发现,当前在驻村干部中呈现出行政级别越高,公共服务动机越强的趋势。这种现象的产生不仅与个体觉悟的增加有关,同时也与驻村工作中的权责结构体系存在

较大关系,一般来说高级别干部在驻村工作中会担任临时性领导职务,工作责任的提升也会带来其公共服务动机水平的增长。与此同时,虽然现有研究认为,教育会增强利他主义,并提升个体公共服务动机水平^[27],但对于驻村干部群体来说,不同教育水平下的驻村干部均拥有同样的利他主义精神和公共服务意识,对驻村帮扶角色和职责认知清晰,干部队伍整体素质较高,其公共服务动机不会受到教育水平因素的显著性影响。

第三,工资收入对驻村干部公共服务动机水平没有显著性影响,假设 1_c 未通过验证。虽然工资收入在相关分析中与驻村干部公共服务动机间呈现出正相关关系,但回归分析结果显示,工资收入提高并不会显著影响驻村干部公共服务动机水平。调研发现,驻村补助等工资收入增加会影响部分驻村干部的公共服务动机,导致其驻村工作参与意愿增强,但从整体上看,驻村干部的公共服务动机水平并不会直接受到工资收入的影响。驻村干部与营利性组织雇员不同,其行为选择更多来自职业认同、社会资本以及自我效能感的作用^[28, 29]。

第四,驻村时间、家地距离对驻村干部公共服务动机具有负向影响,随着驻村时间与家地距离的增加,驻村干部公共服务动机水平呈显著性下降趋势($\beta=-0.060, p<0.01$; $\beta=-0.052, p<0.05$),假设

1_d通过验证。在调研中发现,部分地区并没有完全贯彻落实驻村干部轮换制度,往往采取总体不变,局部调整,不脱贫、不收队等方式。而在长期高强度、高压力的任务考核目标下,部分驻村干部在工作中疲惫感增加,进一步影响着其公共服务动机。而在驻村干部的区域空间配置方面,当前对于驻村干部工作地安排主要是基于派驻单位所承担的定点帮扶村来进行配置,部分驻村干部在工作中无法很好地兼顾家庭,在家庭责任与工作需求产生冲突时缺乏外部支持,将进一步导致驻村干部公共服务动机水平下降。

(2) 职业倦怠对驻村干部公共服务动机的影响。职业倦怠对驻村干部公共服务动机呈现出负向影响趋势,随着职业倦怠的提升,驻村干部公共服务动机水平会显著下降($\beta=-0.141, p<0.01$),假设2通过验证。在调研中发现,驻村干部的职业倦怠主要来源于三个方面。一是角色压力所带来的职业倦怠问题。驻村干部往往身兼多职,不仅要承担驻村帮扶任务,同时还要处理基层党建、村庄治理等方面的工作,随着考核压力的增加与问责制度的提出,时间紧、任务重是驻村干部的工作常态。角色压力与胜任力间的冲突导致了驻村干部工作疲惫感的增强,从而影响其公共服务动机。二是驻村干部的权责结构匹配度低,驻村干部逐渐从“代理人”转变为“统计员”,花费了大量时间、精力在重复资料填报、文字材料整理及应对各级考核等工作上,甚至出现了在脱贫标准认定中“一头猪多种算法”等问题。同时,在尚未完善的问责机制作用下,驻村干部害怕承担责任,主观能动性较差,“想干事而不敢干”的心理推动了职业倦怠问题的产生,并影响着驻村干部的公共服务动机水平。三是“结构性排斥”增强了驻村干部的职业倦怠感。在基层扶贫场域中,驻村干部受到部分乡镇干部、村干部的行动制约与限制,在互动过程中容易产生矛盾冲突。甚至在武陵山区的部分地区中还出现了“驻村干部村里住,乡镇干部城里留”等问题。在种种因素的共同作用下,驻村干部“想干事而干不成”的问题导致了其职业倦怠感,从而影响着驻村干部的公共服务动机水平。

(3) 组织支持感对驻村干部公共服务动机的影响。组织支持感对驻村干部公共服务动机具有正

向影响效应,随着组织支持感的增强,驻村干部公共服务动机水平会显著提升($\beta=0.106, p<0.01$),假设3通过验证。在调研中发现,驻村干部的确会基于组织支持而呈现出较高的公共服务动机水平。其组织支持感主要来源于两个方面。一是组织对驻村干部工作上的支持。一些拥有单位项目、资金扶持的驻村干部在扶贫场域中的服务动机更高,部分派出单位会为其工作顺利开展进行关系协调,帮助其处理工作中所出现的问题,但这一类支持往往受到派出单位行政地位和所拥有资源的影响。二是组织对驻村干部个人的支持。主要体现在对驻村干部工作条件等方面进行改善,给予福利待遇保障,对驻村干部个人成长给予支持以及提供晋升激励政策等。驻村干部在晋升效价的作用下会显著提升其公共服务动机水平。此外,在访谈中还发现,基于我国现有干部晋升制度,武陵山区一些50岁以上的驻村干部,其并不关注能否得到提拔,而主要考虑驻村工作结束后是否能继续从事自己擅长的工作或是得到派出单位的妥善安置。在一些晋升效价不高的驻村干部中,如果感受到组织对其完成驻村工作后的认同并得到妥善安置也会显著提升其公共服务动机水平。

五、结论与启示

乡村振兴,摆脱贫困是前提。研究通过验证性因子分析、相关分析、分层线性回归等方法,对武陵山区驻村干部公共服务动机进行实证研究发现,在后脱贫攻坚时代下,虽然驻村干部的公共服务动机整体水平较高,但也出现了一定的职业倦怠问题,个体特征、职业倦怠及组织支持感等因素共同影响着驻村干部的公共服务动机水平。当前,在脱贫攻坚决战决胜之年,如何实现现行标准下的农村贫困人口全部脱贫,稳定脱贫成效,并推动脱贫攻坚与乡村振兴有效衔接,需对当前驻村干部所呈现出的职业倦怠问题给予高度重视,并结合驻村干部个体特征,切实提升其组织支持感,让驻村干部“想干事、敢干事、能干事”,从而提升驻村干部公共服务动机水平,进一步激发驻村干部的履职意愿、工作热情及责任担当意识。研究得出以下启示:

第一,加大驻村干部职业能力与职业认同感培育力度。当前,我国正处于脱贫攻坚与乡村振兴有

效衔接的关键时期,需要进一步加大对驻村干部能力、责任、意识以及认同感等方面的培育,提升其业务水平、职业胜任力及乡土认同感^[30]。相关管理部门可以通过集中授课或网络授课等方式,聘请专家学者、资深乡村工作者为驻村干部服务能力提升进行针对性培训,提高其职业胜任力。同时利用微信、微博、抖音、直播等网络新媒体手段加大对基层干部的驻村宣传力度和思想教育力度,培育驻村干部乡村工作责任意识,提升驻村干部的乡土认同感和职业认同感,并重点加强和培育年轻干部的公共服务动机。

第二,优化驻村干部区域空间配置与驻村工作时间。相关单位在驻村干部区域配置方面,可以结合个人需求与组织需要进行有效适配和合理优化,充分考虑驻村干部的“个人情况”和“家地距离”等问题,降低驻村干部下乡成本,让驻村干部在安心工作的同时能够兼顾好家庭。顶层设计部门可以打破现有的“单位包产到户”负责制度,从乡村需求出发,将驻村干部打通管理,并纳入县级层面来进行综合配置。同时,基层政府与派出单位要严格执行并落实好驻村干部轮换制度,科学设计和优化其“驻村时间”,降低驻村干部轮换门槛,从而提高基层干部的驻村意愿。

第三,优化驻村干部工作流程与考核标准。通过“互联网+大数据”等科技手段,构建农村工作大数据和信息报送平台,推动驻村工作信息化建设,设置驻村工作信息报送专员。同时,应对当前驻村干部工作中的“事事留痕”机制进行改革,科学设计驻村工作流程,减少驻村工作事务中的非必要程序。此外,在脱贫攻坚决战决胜时期,还应尽快统一各级、各部门对驻村工作的考核标准,并结合各地区特殊情况,科学设置地区脱贫考核基础性指标,减少驻村干部重复资料填报和材料整理,切实为驻村干部减负松绑,让驻村干部从事务性工作中解脱出来,投身到解决贫困户的实际问题中去。

第四,完善驻村工作问责与容错机制。当前,需进一步完善驻村工作问责制度,将问责作为督促驻村干部担当作为的有效手段。通过问责机制来倒逼驻村工作责任落实,并科学合理定性量纪,坚持有责必问、问责必严,对驻村干部在工作中所出现的玩忽职守、弄虚作假、形式主义、官僚主义等问

题坚决予以惩处。同时,还应防止问责泛化滥化,科学建立驻村干部容错纠错机制,为勇于担当、善于作为的驻村干部减压,降低驻村干部工作顾虑,保护驻村干部参与农村工作的积极性、主动性和创造性。在为基层驻村干部增权赋权的基础上,通过驻村干部权责结构统一来提升其公共服务动机水平,促进其利他主义行为。

第五,完善驻村干部晋升与安置配套措施。组织行为学认为,如果个体处于晋升效价高但晋升期望值低的状态,晋升激励对个体将不会产生有效作用。当前,组织部门需进一步关注驻村干部个人成长问题,并结合职务与职级晋升制度,完善驻村干部考核评价机制和晋升激励措施,让晋升效价和晋升期望在驻村干部激励中共同发挥作用。对在驻村工作中作出突出贡献的基层干部可加大奖励和晋升支持力度,激发广大驻村干部工作热情。同时,对晋升效价较低或未达到晋升条件的干部,在其驻村工作结束后需给予妥善安置,设计驻村返岗人员安置保障配套政策,加强组织支持力度,切实解决好驻村干部的后顾之忧,为推动脱贫攻坚与乡村振兴有效衔接提供长效人才保障。

参考文献:

- [1] 习近平.在决战决胜脱贫攻坚座谈会上的讲话[N].人民日报,2020-03-07(002).
- [2] 习近平.在解决“两不愁三保障”突出问题座谈会上的讲话[EB/OL].(2019-08-16)[2019-12-03].http://www.qstheory.cn/dukan/qs/2019-08/16/c_1124881658.htm.
- [3] HOUSTON D J. Public-service motivation: A multivariate test[J]. Journal of Public Administration Research and Theory, 2000(4): 713-728.
- [4] BELLÉ N. Experimental evidence on the relationship between public service motivation and job performance[J]. Public Administration Review, 2013(1): 143-153.
- [5] 李小华,董军.公务员公共服务动机对个体绩效的影响研究[J].公共行政评论,2012(1): 105-121, 181.
- [6] PERRY J L, WISE L R. The motivational bases of public service[J]. Public Administration Review, 1990(3): 367-373.
- [7] 母睿,刘弘毅.公共服务动机的影响因素与作用机制[J].沈阳工业大学学报(社会科学版) 2018(4): 334-342.
- [8] 何阳,娄成武.精准扶贫中驻村“第一书记”的权责匹配冲突及耦合[J].西南民族大学学报(人文社科版), 2019(4): 200-207.
- [9] LEWIS G B, FRANK S A. Who wants to work for the government?[J]. Public Administration Review, 2002(4):

- 395-404 .
- [10] 王浦劬, 孙响. 公务员公共服务动机与社会联系偏好的关联性研究——基于我国四地级市的实证调查[J]. 中共中央党校学报, 2018(5): 89-99 .
- [11] 张廷君. 公务员公共服务动机维度差异的本土化分析——基于福建的调查[J]. 西安电子科技大学学报(社会科学版), 2012(3): 25-31 .
- [12] 刘伟. 非营利组织员工的公共服务动机分析[J]. 北京行政学院学报, 2014(4): 112-117 .
- [13] 陈庆立, 左停. 选派干部驻村意愿分析——基于 L 县远郊 D 乡的调研[J]. 西北农林科技大学学报(社会科学版), 2018(4): 63-68 .
- [14] 舒全峰, 刘亚禅. 公共服务动机、领导力与基层扶贫干部职业倦怠[J]. 北京社会科学, 2019(7): 50-62 .
- [15] 许汉泽, 李小云. 精准扶贫背景下驻村机制的实践困境及其后果——以豫中 J 县驻村“第一书记”扶贫为例[J]. 江西财经大学学报, 2017(3): 82-89 .
- [16] 王亚华, 舒全峰. 脱贫攻坚中的基层干部职业倦怠: 现象、成因与对策[J]. 国家行政学院学报, 2018(3): 129-135, 156-157 .
- [17] RAYNER J, REIMERS V, CHAO C W. Testing an international measure of public service motivation: Is there really a bright or dark side?[J]. Australian Journal of Public Administration, 2018(1): 87-101 .
- [18] 袁立超, 王三秀. 嵌入型乡村扶贫模式: 形成、理解与反思——以闽东南 C 村“干部驻村”实践为例[J]. 求实, 2017(6): 76-86 .
- [19] 王晓毅. 精准扶贫与驻村帮扶[J]. 国家行政学院学报, 2016(3): 56-62 .
- [20] 葛志军, 邢成举. 精准扶贫: 内涵、实践困境及其原因阐释——基于宁夏银川两个村庄的调查[J]. 贵州社会科学, 2015(5): 157-163 .
- [21] EISENBERGER R, HUNTINGTON R, HUTCHISON S, et al. Perceived organizational support[J]. Journal of Applied Psychology, 1986(3): 500 .
- [22] 田喜洲, 谢晋宇. 组织支持感对员工工作行为的影响: 心理资本中介作用的实证研究[J]. 南开管理评论, 2010(1): 23-29 .
- [23] 张大维. 生计资本视角下连片特困区的现状与治理——以集中连片特困地区武陵山区为对象[J]. 华中师范大学学报(人文社会科学版), 2011(4): 16-23 .
- [24] 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 .
- [25] CHOI Young Gon, CHOI Byung Jin, PARK Tae Hwi, et al. A study on the characteristics of Maslach Burnout Inventory-General Survey (MBI-GS) of workers in one electronics company[J]. Annals of Occupational and Environmental Medicine, 2019(4): 29-44 .
- [26] 陈振明, 林亚清. 政府部门领导关系型行为影响下属变革型组织公民行为吗?——公共服务动机的中介作用和组织支持感的调节作用[J]. 公共管理学报, 2016(1): 11-20, 152 .
- [27] MOYNIHAN D P, PANDEY S K. The role of organizations in fostering public service motivation[J]. Public Administration Review, 2007(1): 40-53 .
- [28] 王亚华, 舒全峰. 中国乡村干部的公共服务动机: 定量测度与影响因素[J]. 管理世界, 2018(2): 93-102, 187-188 .
- [29] 陈鼎祥, 刘帮成, 隆添伊. 基于嵌入视角的公务员离职意愿分析[J]. 上海交通大学学报(哲学社会科学版), 2019(4): 120-129 .
- [30] 桑晚晴, 杨帆. 扶贫驻村干部留任参与乡村振兴的意愿及其影响因素研究[J]. 农村经济, 2020(1): 54-61 .

责任编辑: 黄燕妮