

动机倾向性对公私部门 从业的影响分析

祝小宁¹,杨渝南²

(1. 电子科技大学 人文社科学院,四川 成都 610054;2. 西南科技大学 外语学院,四川 绵阳 621000)

摘要:人才各尽其能,为实现组织目标高效工作,根据业绩予以奖励,这已成为所有公共部门改革持续进行的重要组成部分。为此,论文着力探讨公私部门员工的动机价值观、职业经历以及工作满意度,从动机理论分析其对人员择业的影响。

关键词:动机倾向;公私部门;职业经历;工作满意度

中图分类号:C976.1 **文献标识码:**A **文章编号:**1008-5831(2005)03-0122-03

Influence Analysis of Motivational Aptitude on Public and Private Sector Employees

ZHU Xiao-ning¹, YANG Yu-nan²

(1. College of Humanities and Social Sciences, Electric Science and Technology University, Chengdu 610054, China;

2. College of Foreign Languages, Southwest Science and Technology University, Mianyang 621000, China)

Abstract: Getting the right people in the job, energizing them to work effectively for the organization's overall goals, and rewarding them for good performance, has long been regarded as a vital part of any lasting reform of the civil service. This study explores how far governments are succeeding in these regards and, in particular, whether public and private sector employees in many countries differ in their motivational values, employment experiences, and job satisfaction.

Key words: motivational aptitude; public and private sector; employment experience; job satisfaction

一、问题的提出

最近几十年许多国家开始寻求提高政府服务质量、效率和责任的途径。以美国为例,在20世纪70年代中期,政府的目标是减少官僚机构的文案文书工作;80年代时,出现了缩小规模,发展非赢利部门,并引入工商管理学院教育理念的“新公共运动”^[1](Hood, Christopher);到了90年代的“再造政府工程”,目的是为了“干好工作降低成本”。而最近的改革采取激进的措施对部门机构再重组。西方其他国家借鉴美国的经验并将改革延伸,通过私营化、市场化,引进企业管理经验等方式进入政府。

在进行改革时,遇到的最基本问题是在提高公共部门的效率时,政府如何处理人才问题,即怎样吸引、聘用和奖励能实现政府目标的优秀人才。专家甚至认为这是政府部门管理者必须回答的问题。尤其是

公共部门的管理者如何激发员工用最大智慧和精力实现组织目标。众多动机理论家认为是长期的有效战略,相对于政府机构精简和技术改造更为有效^[2](Kettl, Donald F)。许多国家政府管理模式表明,政府工作因相对稳定,按时付薪及可观的退休金而格外有吸引力。但其繁文缛节、缺少挑战等旧式、官僚的、“随大流”的风气,远不及私营企业的锐意革新、创意领导、出色工作及灵活解决问题的特质。

长期以来,人们认为公共部门里人群工作满意度不及私营部门,这对公共部门而言,要招聘到合适能干的人才有一定困难。据2002年7月BROOKING INSTITUTION的调查报告研究表明“工作动机一直对组织行为举足轻重”^[3](Copper, Cary L. and Ivan T. Robertson.),从社会心理学来说也是如此。吸引、聘用和奖励人才固然重要,更重要的是如何分析和找出人才

的工作动机倾向。比较不同文化背景下,不同政府雇员工作动机的研究迄今几乎空白。为此,笔者将从不同角度分析影响工作满意度的各个因素,以供公共部门招聘人才参考。

二、理论依据分析

人的行为都是由动机引起的,并且都指向一定目标。凡是能引起人们去从事某种活动,指引活动去满足一定需要的愿望或意念,就称之为动机(俞文钊,1988)。不同环境下工作的人群有不同的工作动机倾向。从应用角度来研究工作满意度和工作动机是为了激发员工更好地尽职尽责,让政府工作高效有序。从职业心理、社会学、经济学、公共管理学、管理研究学的角度研究,决定工作满意度主要有两个因素:一是人们的动机价值观,包括发展的优先权、需要、价值观等要素;二是人们从工作中取得的经历。

正如前人研究表明,工作满意度体现了人们预期期望和实际经验的一致性。相应地,工作满意度极大程度上影响工作动机,虽然这是从理论上推断出的结论,但实际上一个动机良好的工作队伍会更好地完成组织目标。

根据工作表现,酬劳一般分为三种:(1)物质利益,包括实物,如酬劳、工作有关的奖金或其他津贴,职业提升的机会,良好的工作环境,灵活的工作时间,方便的工作地点,工作的自主权;(2)社会利益,包括职业地位和社会声誉,和工作相关的旅游机会,获得新技术的资格,智力兴趣以及社会关系和社会资本的积累;(3)精神利益,如帮助他人,回馈社会,让社会更美好的愿望,实践想象和艺术才能,或提升生活方式,社会理想和信仰等。按照同步激励理论(Synchronization motivation theory),激励力量 = $\sum f(\text{物质激励} \cdot \text{精神激励})$ 。这一关系式表明,只有物质与精神激励都处于高值时才有最大的激励力量。

就个人而言,价值观体现了不同的倾向,社会或政治目标及优先权,反过来它们也影响态度和规范行为。通过社会化研究,个人在工作中的目标倾向性由于受年少时家庭、学校和公众的影响,基本在童年或青少年时已形成,随着年龄的增长目标不断演进、折中、分级。这些价值观的优先性将决定日后择业,如毕业生在离开校园时的选择^[4](Gabris and simo,1995)。价值观的倾向性虽影响劳动力最初的择业,但随后的工作经历会改变最初价值观的排序。这样那些选择服务公众的人将成为教师、护士、社会工作者;选择大笔退休金和工作稳定性的人将进入公共服务部门或地方政府;私营部门的经理更看重丰厚的报酬和公司其他福利。已经有例证证明上述观点,公共部门的

人看重工作兴趣,而私营部门的人相比而言更看重报酬。虽然还没有其它研究证明不同部门间价值观的差异,但理解倾向性价值观很重要,它有助于政府招募到优秀人才。

三、职业经历分析

职业经历是指人们希望从工作中得到的报酬和利益,公私部门间报酬存在系统的差别^[5](Boyne, G. A)。公共部门管理层的收入远远低于同级别的私营部门的人员,并且数据表明,公共部门高级管理人员的收入近年下降使这种差距不断增大。以我国为例,在改革开放初期,我国公务员的工资收入在全国15个行业中排名处于第7位,大致相当于全社会的中等水平。1988年跌到排名13位的最低点。从1989年以来,经过多次加薪,到2000年,我国党政机关和社会团体人均工资在15个大行业中的排名上升为第8位,考虑到公务员的整体素质高于企业职工,公务员工资水平仍然明显偏低。这种利益分配机制和格局使公职人员面临的激励机制严重扭曲,不少公职人员产生相当严重的相对剥夺感和挫折感。偏低的工资性收入和平均主义收入分配方式以及单位间收入差距的扩大,使公职人员在很大程度上失去了忠于职守、勤奋工作的动力,并促使其中许多人产生在国家和单位提供的收入之外另行开辟收入来源的强烈冲动,而通过以权谋私的腐败行为增加自己的收入已经成为许多公职人员的一种重要行为方式。虽然政府机构不受市场规律的调节,不能像依据销售和赢利那样去提升工作和加薪,但政府工作享有稳定性及退休金等福利。不利的是,公共部门工作的管理人员的自主权和独立性小。政府机构必须遵守公共服务的伦理和职业标准,尤其关乎民主义务、正直、透明度和责任感等。因有这些要求,传统公共部门通常对其雇员有严格要求和科层限制,比如政府中的福利分配依据一定的标准而不能自由支配。由此可见,公私部门的员工从工作中得到的利益有差别,除了公私的差别,工作所得酬劳还被其它因素影响,如职业地位和级别,机构功能和规模,管理文化以及组织结构。

四、工作满意度分析

人们的动机价值观和从实际工作中得到的报酬与利益构成了工作满意度。根据期望理论的观点,人的固定要求决定了他的行为、行为方式。工人的劳动是建立在一定的期望(对未来方向的某种期望)基础上的,这样就可以在个人活动与其结果之间建立某种联系。期望理论的观点:激励力量 = 效价 × 期望值。按公式表示为: $M = \sum V \times E$ 。其中 M (Motivation) 代表动机, V (Valence) 是效价, E (Expectation) 代表期望

值。效价是指个人对他所从事的工作或所要达到的目标的估价。期望值是指个人对某项目标能够实现的概率的估计(俞文钊,1988)。如果最初的工作期望和实际的工作所获接近就有较高的工作满意度。但如果人们的工作不能体现最初的期望,人们可改变期望值以适应实际情况,不然就会感到幻灭和消沉,这时如果劳力市场有其它机会就会立即争取。一直以来都认为,公共部门人员的工作满意度低于私营部门的人,比如,公共部门管理人员的收入比私营部门人员的收入低,津贴不足,工作环境较差和官僚限制过多。但即便客观条件如此,并不能由此推论公私部门的工作满意度不同,毕竟满意度是由期望值和实际情况相符来决定。

获得工作上的满足感时需要比较人们的期望值和实际工作的差异。公私部门之间的差别体现在工作的稳定性、收入、兴趣、提升机会等方面。从其他方面看,如帮助他人贡献社会的价值倾向,公共部门比私营部门更强烈。各个部门的人都寻求好的经济利益和工作条件,如良好的刺激等。

五、结论

虽然我们认为不同部门的员工对工作的期望会不同,但根据前面的研究发现这种经验式的论断并不具有说服力。就如 WRIGHT^[6]在文献中总结的“认为公私部门差异的研究应十分谨慎,虽然有数据表明工作动机和部门选择之间存在关联,但这种联系并不紧密和可靠。实际上在比较人们对不同部门的工作态度时,极少考虑到一些软性调查数据,比如工作对于生活的重要性及努力程度,升职的标准,对劳力市场的看法,找工作的难易性,在现有岗位上利用原有工作经验的机会,管理者与员工之间,同事之间的关系等。实际情况是在这些工作动机倾向性的研究中,公

私部门员工的观点一致性大于差异性。而相同部门不同级别间的分歧大于部门差异。

当然公私部门之间有些基本观点是不同的,这取决于部门的使命和利益本身,和工作环境关联不大。私营部门员工的自由和自主与工作性质有关,而公共部门因为科层的,公共决策透明度的要求而对雇员有较多限制。公共部门的管理人员虽然相比私营部门同级别的人少自由,但工作相对稳定且具有贡献社会的成就感和权利欲。公共部门鲜明的使命就是为大众服务,因而雇员大都认可了这种价值观并认为工作值得。

参考文献:

- [1] HOOD CHRISTOPHER. The Art of the State[M]. Oxford: Clarendon Press, 1998.
- [2] KETTL, DONALD F. The Global Public Management Revolution: A Report on the Transformation of Governance[M]. Washington, DC: Brookings, 2000.
- [3] COPPER, CARY L AND IVAN T. ROBERTSON. eds. International Review of Industrial and Occupational Psychology [A]. CHICHESTER, WILEY CREWSON, P E. 'A comparative - analysis of public[C]. 1986.
- [4] GABRIS, GERALD T, GLORIA SIMO. 'Public - sector motivation as an independent variable affecting career decisions [J]. Public Personnel Management, 1995, 24 (1): 33 - 51.
- [5] BOYNE, G A. Public and Private Management: Management Studies, 2002, 39 (1): 97 - 122.
- [6] WRIGHT BRADLEY E. 'Public - Sector Work Motivation: A Review of the Current Literature and a Revised Conceptual Model [J]. Journal of Public Administration Research and Theory, 2001, 11(4): 559 - 586.