

以理想信念提升公务员工作成就感的研究*

谢作渺 王建文

一、理想信念提升公务员工作成就感的理论基础

公务员发自内心地做好每一项工作,就必须依靠由精神产生的内在力量去推动它,这种内在的精神力量就是工作成就感,它使工作得到升华,从精神上感到愉悦,使人生感到幸福和快乐。这种精神力量源自于理想信念。自从党的十八大以来,习近平总书记多个重要场合强调“精神之钙”的重要性,指出理想信念是共产党人精神上的“钙”,理想信念坚定,骨头就硬,没有理想信念,或理想信念不坚定,精神上就会缺“钙”,就会得“软骨病”。^[1]

公务员的理想信念是一种科学的、更高层次的理想和信念的集合,不同于普通的理想信念。通过对习近平总书记关于理想信念的解读,公务员的理想信念主要包括理想目标、精神动力、责任担当、服务意识、政治素养五个层次的涵义。首先,理想信念是一面猎猎飘扬的旗帜,是一种发自内心的信仰,是一种奋力前行的精神动力,是我们国家取得一次又一次成功的精神保障。^[2]这表明公务员不仅要有理想目标,还要化目标为精神动力。其次,理想信念还表现为责任和为人民服务,习近平指出,把学习贯彻党的十九大精神要同“四个伟大”的实践贯通起来,要全面做好国家各项工作,最终的落脚点是履行自己的各项岗位工作。要做到理想信念坚定,就必须内化于心外化于行,^[3]落实在具体行动上,落实到自己岗位的工作责任上。新的历史方位、新的使命担当、新的时代要求,必然要求每个公务员要具有良好的责任担当和服务意识。最后,理想信念还体现了一个公务员的政治素养和时代风貌。公务员要做一个仰望星空、脚踏实地的人,一个高尚的人,一个纯粹的人,一个有道德的人,一个脱离了低级趣味的人,一个有益于人民的人。^[4]良好的政治素养是坚定理想信念的基础。

理想信念影响工作成就感的理论依据是目标设定理论和动机理论。目标设定理论(Goal Setting Theory)最初是由美国学者埃德温·洛克(Edwin A. Locke)提出,他认为目标能引导活动指向与目标有关的行为,人们根据目标难易来调整努力程度,目标影响行为的持久性。目标能把人的需要转变为动机,使人们的行为朝着一定方向努力,并将自己的行为结果与既定的目标相对照,及时进行调整和修正,从而实现目标。^[5]目标本身具有激

励作用,设置具有挑战性目标是改善绩效的有效激励手段,工作绩效会随着目标增加而提高,直到业绩顶峰。^[6]

动机理论认为人具有追求某种目标的主观愿望或意向,当这种愿望足够强烈时,它就会转化为特定行动。在众多动机理论中,成就目标理论是最直接用于解释工作情境中的个体行为并指导工作实践活动的一种理论。研究表明成就目标是个体在成就情境中,对参与行动产生重要作用,^[7]一般认为,设定目标能激发人们内在的努力动机,产生持久的推动力并促进人们取得更大的成就。^[8]社会责任目标能引起个体持续的努力,也与工作成就直接相关(C. Midgley, T. Urdan, 1995)。

通过以上对目标设定理论、成就目标理论和理想信念的分析,本研究的理论逻辑是,一个人的目标越明确,其工作会越努力;努力工作,会带来好的工作绩效;好的工作绩效使目标得以实现,完成了自己工作就会使一个人的精神愉悦,就会越激发一个人的工作成就感。而理想信念这三个层面本身就是一种具有坚定信念的目标,所以对公务员来说,理想信念越坚定,其工作成就感也越强。

二、理想信念提升成就感的内在机理分析

(一)理想信念对工作成就感的作用机理

理想信念对工作成就感的作用原理是根据目标设定理论和成就动机理论进行分析。洛克(E. A. Locke)和休斯(C. L. Huse)的理论框架包括目标对行为具有引导作用;人是有意识接受目标,并知道和愿意用什么行动去达到目标,以实现自身的高成就需求。成就动机理论指出成就是个体需要被实现所获得的精神愉悦,成就动机是个体为达到某一有价值的社会目标的内部动力,动机促使人们获得成就而行动。当个体为追求同一目标而行动的时候,一个重要的社会目标将会达成。理想信念对工作成就感作用的内在机理用图1加以表示出来。

从图1中可以看出,理想目标对工作成就感的作用是相互的,获得工作成就感会进一步激发对理想目标的坚定性,这是马斯洛需求层次理论中的自我实现需要;而理想目标通过多条路径对工作成就感发生作用。理想目标本身就具有引导行为的作用,激励公务员更具有责任担当,并能把公务员的高成就需要转变

* 基金项目:国家社科基金项目“信仰与组织绩效关系研究”(项目编号为13BJL041)

作者:谢作渺,中央民族大学管理学院教授;王建文,中央民族大学管理学院硕士研究生,北京 100081

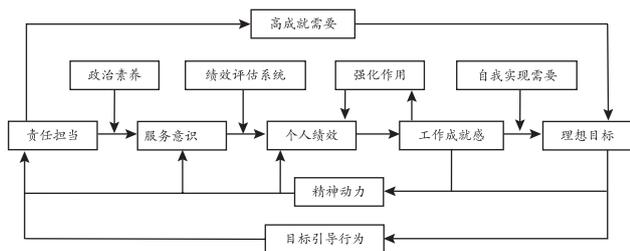


图1 理想信念对工作成就感作用机理

为动机,使得公务员朝着理想目标的方向努力。

在图1这个形成机制中,也包含了激励理论、期望理论和绩效评估系统在内的公务员管理体系。在这个系统中,有多条路径形成正反馈作用,譬如工作成就感的提升对个人绩效起到强化作用;精神动力对各个环节也具有正向强化功能。

在目标与行为发生作用的过程中,各个要素之间是一条链式反应关系。责任担当对工作成就感的影响是通过服务意识的提高,从而改善个人工作绩效,良好的工作绩效会获得更大的工作成就感,同时个人的奋斗目标也得以实现,这就是理想信念对工作成就感作用的内在机理。在责任担当到工作成就感发生作用的过程中,服务意识起到中介作用,而政治素养起到调节作用,高政治素养的公务员能增强自身的服务意识,对工作绩效产生正面影响,最终导致工作成就感上升。

理想信念不仅是一种理想目标,更是一种精神动力。精神动力是理想目标转变为行动的动力系统,在目标到行为过程中是正向传导,在传导过程中,也会对其他环节产生积极作用,如增强服务意识,提升工作绩效等。同时,公务员获得工作成就感后,也会产生精神动力,加入到动力系统中来,这些要素之间是相互影响,相互促进,彼此融合,浑然一体。正如德韦克(C.Dweck)所说的,过去成功经历、进步和出色成绩等都会产生一种精神力量,这种力量会激励他们从事挑战性的任务,以证明或表现自己的能力。^[9]

(二) 理想信念对工作成就感影响的调查分析

数据样本来自于中央国家机关单位的在编公务员的干部和职工思想工作状况的一次实际调查,总共发放调查问卷985份,有效样本为846份,占全部发放问卷的85.89%。整个调查问卷中,除了测度理想信念的问卷外,也涉及其他一些基本信息,如性别、年龄、学历、政治面貌、职级等方面信息。被调查对象的基本情况如表1所示。其中男性548人(64.78%),女性298人(35.22%),男性比例比女性要高;党员730人(86.29%),非党员

116人(13.71%),党员比非党员人数要多,这完全符合中央国家机关的实际情况;具有硕士及以上学历的有168人(19.86%),本科学历为424人(50.12%),大专及以下为254人(30.02%);具有干部身份的公务员有494人(58.39%),没有干部身份的公务员为352(41.61%)。

从表1的前面4行的统计性描述中可以看出,对工作成就感而言,在所有有效样本中有326人(38.54%)认为自己的工作有成就感,其中,男性公务员群体和正处级及以上干部群体表现出来具有工作成就感的人数更多。男性公务员群体中选择有工作成就感的人数为231人,占70.86%,比男性样本比例(64.78%)高出6.08个百分点;正处级及以上干部群体中选择有工作成就感的人数比例为19.94%,比该群体样本比例(14.77%)高出5.17个百分点。

从表1中还发现,理想信念得分高低与该群体的成就感人数占该群体样本人数比例具有相关性,就是说,理想信念的平均得分高的群体,则这个群体具有工作成就感的人数相对较多,图2是把各个群体的这两组数据记录下来的散点图,以及它们的拟合趋势线。这个图就非常清晰地展示了各个群体理想信念的得分越高,其工作成就感人数占比也相应提高。这里需要一提的是,在上面的各个群体中,只有专科及以下学历的群体,其理想信念的得分稍低,但其获得工作成就感的比例反而稍高,这表明理想信念并不是提升工作成就感的唯一因素,这部分群体还会受到其他因素影响所致,如在他们心理中,学历不高但能在中央高层机关工作而产生自豪感和工作喜悦感等多种因素综合影响的结果。

再用同样的方法把各个群体理想信念的5个维度得分和相应该群体的工作成就感占比的拟合趋势线一一描绘出来,如图3所示。从图3中可以看出,各个群体理想目标、精神动力、责任担当、服务意识、政治素养这五个维度的得分与这个群体中具有成就感人数具有密切相关性,从调查数据的拟合结果显示群体各个维度得分越高,所对应工作成就感的人数也呈现增加趋势,只是这种趋势的陡峭程度不同而已。图2和图3的拟合趋势线验证了理想信念对工作成就感的作用机理是通过理想信念的各个维度起作用的。

三、提升公务员工作成就感的对策

在日常的公务员管理过程中,要应用以上的研究结论,具体结合公务员的实际工作情况,制定以下相应对策,以提升公务员的工作成就感。

表1 调查数据的分类统计结果

比较项目	总体	性别		学历			职级			政治面貌	
		女	男	大专及以下	大学本科	研究生及以上	正处级及以上	副处级	普通公务员	非党员	党员
样本人数(1)	846	298	548	254	424	168	125	369	352	116	730
各群体占比	100	35.22	64.78	30.02	50.12	19.86	14.77	43.62	41.61	13.71	86.29
有成就感人数(2)	326	95	231	108	161	57	65	122	139	43	283
成就感各群体占比	100	29.14	70.86	33.13	49.39	17.48	19.94	37.42	42.64	13.19	86.81
成就感比(2)/(1)	38.54	31.88	42.15	42.52	37.97	33.93	52.00	33.06	39.49	37.07	38.77
理想信念得分	19.69	19.04	20.04	19.62	19.74	19.65	20.22	19.53	19.67	18.39	19.89

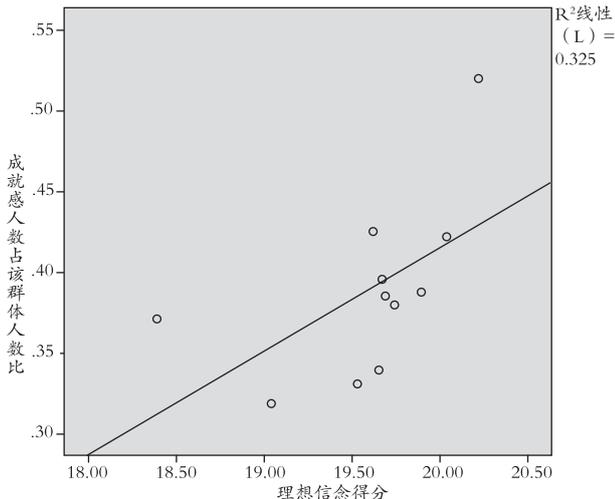


图2 理想信念与各个群体成就感人数占该群体人数比的拟合图

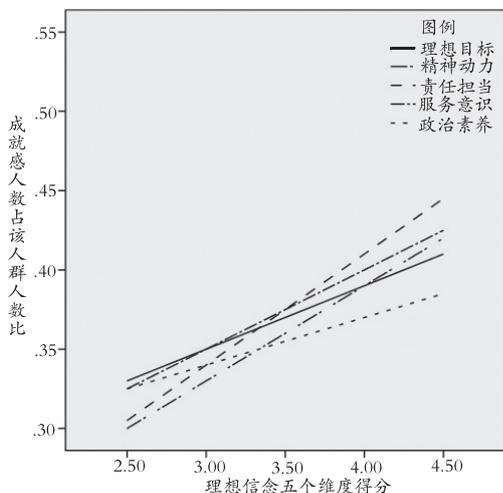


图3 理想信念各维度与各群体成就感人数占该群体人数比拟合图

(一)对公务员实施目标管理导向策略

目标是理想信念的具体化,制定目标要分层级,分阶段,要引导公务员自己分步制定工作目标。基层行政管理单位的公务员一般没有明确具体的目标,做一天和尚撞一天钟现象突出。领导对下属进行理想目标教育,与他们一起参与制定工作目标和任务后,让下属进行自主管理和自我控制,自觉采取措施完成每天目标任务,并进行自我评价。设定目标,给你力量,在工作中寻找乐趣,通过目标的实现找到工作成就感。

(二)对公务员实施责任担当导向策略

责任担当是理想信念最重要的维度之一,实施责任担当对工作成就感产生积极影响。树立责任意识,敢于担当,做好每一个细节,让每一位公务员认识到每一项工作都是自己的责任,要自己担当起其全部责任。单位里的维修电工,工作不定时,三更半夜可能出问题,还要冒着严寒酷暑工作,工作辛苦,难免产生埋怨心理,工作成就感较低。针对这种情况,通过开展理想信念教育,让电工认识到这不仅是一份工作,更是一份责任,牵一发动全身,没有电会影响全单位人员工作。让他感受到正是这种责任赋予了工作的意义,从而增

加工作成就感。

(三)对公务员实施学习教育导向策略

虽然提高薪酬待遇对公务员也有正向激励作用,但受到条件限制,公务员薪酬不可能在短时间内改变的情况下,需要寻找其他因素以激励公务员获得工作成就感。而研究表明理想信念对工作成就感有正向影响作用,这对公务员的激励管理有一定启示作用。譬如,在加强党性学习的时候,不是停留在学习理想信念的概念和口号上,而是要具体到行动上,细化到理想信念的五个维度上,这就要与实际工作结合起来,落实到岗位行动上。

(四)对公务员要实施爱心传递导向策略

在研究中还发现,职级对公务员的工作成就感有着重要影响,低职位的公务员正是我们所要密切关注的群体,尤其是最基层公务员工作成就感低已经成为社会的一个普遍性问题。基层公务员的薪资水平也相对偏低,或有家庭等原因,就会影响对工作投入的热情。因此在实际开展工作的过程中,需要上下级之间通过爱心传递,增加对基层公务员的关心来弥补其工作成就感,要切实解决个别公务员特殊家庭问题,做到有的放矢,以情感人,以增加工作成就感,从而提高公务员的工作绩效。①

[参考文献]

[1] 习近平. 在十八届中央政治局第一次集体学习时强调:紧紧围绕坚持和发展中国特色社会主义,深入学习宣传贯彻党的十八大精神[N]. 人民日报, 2012-11-19.

[2] 战继发. 成就千秋业全赖信念坚[J]. 学术交流, 2016(7).

[3] 何天华,陈卫东. 坚定理想信念要落实在具体行动上[J]. 党建, 2017(2).

[4] 毛泽东选集(第二卷)[M], 北京:人民出版社, 1991.653-654.

[5] E.A. Locke. Relationship of Success And Expectation to Affect on Goal-seeking Tasks. *Journal of Personality & Social Psychology*, 1967(7):125-134.

[6] E.A. Locke, G.P. Latham, A Theory of Goal Setting & Task Performance. *Academy of Management Review*. 1991(4):212-247.

[7] Kaplan, A., & Midgley, C.. The Effect of Achievement Goals: Does Level of Academic Efficacy Make a Difference? *Contemporary Educational Psychology*, 1997(22):415-435.

[8] Dweck, C. S., & Leggett, E. L., A Social-Cognitive Approach to Motivation and Personality. *Psychological Review*, 1988(2):256-273.

[9] Carol S. Dweck. Motivational Processes Affecting Learning. *American Psychologist*, 1986(10):1040-1048.

(责任编辑 高山)