

شرایط و عواملی که در محیط‌های کاری دولتی و خصوصی برای کارکنان ایجاد انگیزش و کارایی می‌کنند، پیچیده‌تر از آن هستند که بتوان آنها را با یک الگوی ساده بررسی کرد در فرصت به دست آمده، محقق در صدد تعیین و تبیین عواملی است که جایگاه آنها را در دو بخش مذکور معین کند.

همان‌طور که می‌دانیم بخش دولتی، کلیه فعالیت‌ها و وظایف محوله دولت و بخش‌های وابسته به آن را دربر می‌گیرد، و بخش خصوصی انتقال مالکیت واحد از بخش دولتی به بخش خصوصی به صورت کلی و جزئی را شامل می‌شود. ایده اصلی در تفکر خصوصی‌سازی این است که فضای رقابت ایجاد کنند تا عملکرد کارتری را نسبت به بخش عمومی داشته باشند.

نکته مهم و سؤال همیشگی، ترکیب مطلوب بین خدمات بخش عمومی و فعالیت‌های واحدهای خصوصی بوده است. اقتصاددانان عموماً حداکثر کارایی و رفاه را دو شاخصه مهم ترکیب دولت و بخش خصوصی می‌دانند. هرچند یافته‌های تئوریک علم اقتصاد و ایده‌آل‌های آن بر سرنوشت اقتصادی و سیاسی جوامع، حاکم نبوده است.

نیروهای مختلف سیاسی - اقتصادی همیشه در پی

نقش عوامل مادی و غیر مادی در جذب افراد به بخش‌های دولتی و خصوصی

دکتر هادی همتیان

عضو هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد سمنان

هدف اصلی یا کلی پژوهش، بررسی نقش عوامل مادی و غیر مادی در جذب افراد به بخش‌های دولتی و خصوصی است. پرداختن به وضعیت انگیزه مالی برای عملکرد بهتر، اهمیت دستمزد، امنیت شغلی، انگیزه قدرت و نیز نوع رضایت کاری در هر یک از بخش‌های دولتی و خصوصی، از اهداف تخصصی پژوهش است. جامعه آماری این تحقیق، همه کارکنان بخش‌های دولتی و خصوصی استان سمنان هستند که حداقل ۲ سال سابقه خدمت دارند و از طریق فرمول کوکران حدود ۲۳۰ نفر محاسبه شده‌اند. تعدادی از آنان در عین حال دانشجوی کارشناسی ارشد در رشته‌های مدیریت دولتی، مدیریت صنعتی و مدیریت صنایع اند و در مراکز چون مرکز آموزش مدیریت دولتی استان سمنان، دانشگاه آزاد اسلامی واحد سمنان و مرکز آموزش عالی صنایع ایران واحد سمنان به تحصیل اشتغال دارند. اطلاعات لازم از طریق پرسشنامه بسته پاسخ با طیف سنجشی لیکرت از نمونه آماری به دست آمده و شیوه نمونه‌گیری به صورت تصادفی طبقه ای بوده است. روش تحقیق حاضر پیمایشی و تجزیه و تحلیل اطلاعات به وسیله آزمون‌های کای اسکویئر (X^2) و t استو دنت انجام شده است. براساس یافته‌های پژوهش در دو بخش خصوصی و دولتی اینگونه می‌توان استنباط کرد که پاسخگویان در هر دو بخش، به دنبال فرصت‌های برخوردار از آموزش ضمن خدمت و پایگاه اجتماعی هستند. همچنین امنیت شغلی، دستمزد، و انگیزه عوامل مهمی نیستند که اصل مشخصه تمایز بین دو بخش تلقی شوند. در بخش خصوصی، صرفاً انگیزه مالی و ارتقای شغلی، از عواملی هستند که کارکنان نسبت به آنها تأکید عمده دارند.

یافتن ترکیب مطلوبی از دولت و بخش خصوصی، حداقل در بعد تئوریک بوده‌اند و تلاش نظریه‌پردازان در دوران مختلف بر این بوده است که شیوه‌ارایه شده خود را بهترین گزینه برای نیل به هدف‌های اجتماعی، اقتصادی، و سیاسی جوامع بنمایانند. حاصل تلاش‌های مختلف، عموماً گرایش به سوی یکی از دو قطب "خصوصی سازی" یا "دولتی" بوده است.

مروری کوتاه بر شرایط خاص اقتصادی کشور اسلامی ایران نشان می‌دهد که خصوصی سازی برخی مؤسسات دولتی با عنایت به شاخص‌های ارزشی و شاخص‌های مطلوبیت، در ترکیب بهینه با بخش دولتی، تاکنون توانسته است در بسیاری از امور به معیارهای توسعه، یعنی رشد کمی و کیفی و رفاه عمومی (از دیدگاه کلان اقتصادی) دست یابد و این چیزی نیست مگر همان انگیزش و کارایی کارکنان در محیط کار.

هارینگتون امرسون می‌گوید: کارایی عبارت است از انجام دادن کاری به بهترین طریق به دست فرد حائز شرایط، در بهترین محل، و در مناسب‌ترین وقت. با این توصیف در مقایسه بخش دولتی با بخش خصوصی، انتظار می‌رود تأثیر مزایای مادی و پیشرفت سریع برخی امور، دلایل اصلی گرایش متخصصان به بخش خصوصی باشند. که در این راستا سئوالاتی به شرح زیر مطرح است:

پیشینه تجربی تحقیق نشان می‌دهد که پاداش‌های نقدی برای کارکنان بخش خصوصی در مقایسه با کارکنان بخش دولتی، ارزشمندتر است.

۱. نیازها و خواست کارکنان در قبال کار در این بخش‌ها چیست؟
۲. آیا بین بخش‌های دولتی و خصوصی تفاوت چشمگیری وجود دارد؟

تحقیق حاضر، به بررسی وضعیت مدیران (رده‌میان) با سوابق و تجربیات مکتسبه) در سازمان‌های دولتی و خصوصی استان سمنان می‌پردازد. پیشینه تجربی تحقیق نشان می‌دهد که پاداش‌های نقدی برای کارکنان بخش خصوصی در مقایسه با کارکنان بخش دولتی، ارزشمندتر است. در سایر مطالعات کاربردی نیز امنیت شغلی برای کارکنان بخش دولتی در مقایسه با کارکنان بخش خصوصی، از اهمیت و ارزش بیشتری برخوردار است. در این راستا، نتایج متفاوتی به دست آمده است اما در کشور ما اعتقاد عمومی بر این است که مزایای غیرنقدی (مانند امنیت شغلی) برای کارکنان بخش دولتی، در مقایسه با مزایای نقدی بخش خصوصی، از مهم‌ترین اساسی‌ترین امتیازات است.

سئوالی که در اینجا می‌توان مطرح کرد این است که تا چه حد می‌توان اطمینان یافت که در دوره واگذاری امور دولتی به بخش خصوصی و نیز بازنشتگی پیش از موعد، کارکنان بخش دولتی نسبت به کارکنان بخش خصوصی از امنیت شغلی بیشتری برخوردارند؟ آیا اساساً برای کارکنان بخش خصوصی امنیت شغلی کمتری وجود دارد؟ بر ایند این تحقیقات نشان می‌دهد که مدیران بخش خصوصی بیش از مدیران بخش دولتی، به دنبال کسب پایگاه اجتماعی هستند. همچنین متفاوت بودن نوع مسئولیت‌ها در بخش دولتی و خصوصی در میزان وجدان کاری کارکنان مؤثر است. بنابراین، انتظار می‌رود که مدیران بخش خصوصی به فعالیت‌ها و برنامه‌هایی که در جهت حمایت از تولید یا خدمت باشد، اهمیت بیشتری قابل باشند.

نتایج حاصل از این تحقیقات نشان می‌دهد که ایجاد انگیزه برای انجام خدمات بخش دولتی، تعهد در قبال برنامه‌های خاص یا استراتژیک دولت و نیز خدمت، به عنوان عامل محرک در بخش دولتی، بیشتر از بخش خصوصی مطرح است.

فرضیه‌های تحقیق

(۱) انگیزه مالی برای عملکرد بهتر، در کارکنان بخش خصوصی بیشتر از کارکنان بخش دولتی است.
(۲) دستمزد برای کارکنان بخش خصوصی مهم‌تر از کارکنان بخش دولتی است.
(۳) امنیت شغلی برای کارکنان بخش دولتی، مهم‌تر از

کارکنان بخش خصوصی است.

(۴) انگیزه قدرت در کارکنان بخش دولتی قوی‌تر از کارکنان بخش خصوصی است.
(۵) کارکنان بخش دولتی بیش از کارکنان بخش خصوصی فعالیت‌های مهم و مؤثر را در توسعه کشور دلیل رضایت از کار می‌دانند.

روش پژوهش

جامعه و نمونه آماری و روش نمونه‌گیری جامعه آماری پژوهش حاضر را همه کارکنان بخش‌های دولتی و خصوصی استان سمنان تشکیل می‌دهند که به طور عمومی میانگین سنی آنها ۳۰ و تجربه کاری شان ۷/۶ سال است و ۴/۵ سال سابقه خدمت دارند. نمونه آماری به تعداد ۲۳۰ نفر از کارکنان بخش‌های دولتی و خصوصی و دانشجویان مقطع کارشناسی ارشد شاغل در این بخش‌ها را تشکیل می‌دهد که این تعداد از طریق فرمول کوکران محاسبه و به شیوه تصادفی طبقه‌ای از میان جامعه انتخاب شده‌اند که در مجموع ۴۸٪ کارکنان بخش دولتی و ۵۲٪ کارکنان بخش خصوصی را شامل می‌شوند.

معیار خدمت در بخش‌های دولتی و خصوصی در بخش جامعه و نمونه، داشتن حداقل دو سال سابقه کار بوده است.

دستمزد، انگیزه مهمی برای انتخاب شغل نیست ولی عامل مؤثری در تصمیم کارکنان بخش دولتی و خصوصی به ادامه یا ترک کار است.

جدول ۱. پراکندگی دلایل انتخاب شغل در دوبخش دولتی و خصوصی با ذکر درصد آنها

دولتی	خصوصی	دلایل
۳/۲۸	۳/۵۹	اختیار
۳/۷۶	۳/۷۱	استقلال داخلی
۴/۳۴	۴/۲۳	رقابت
۳/۹۱	۴/۳	ارتباط شغلی
۴/۲۶	۳/۶۹	فرصت ادامه تحصیل
۲/۷۰	۲/۵۵	خانواده
۳/۳	۳/۴۹	قدرت
۴/۲	۱/۴	مسئولیت بالاتر
۳/۷۹	۳/۶۶	حقوق و دستمزد
۳/۵۲	۳/۱۰	امنیت شغلی
۳/۶۱	۳/۹۰	پایگاه اجتماعی
۳/۸۵	۳/۶۰	پیشرفت شغلی

جدول ۲. دلایل ادامه به کار یا ترک شغل در بخش های دولتی و خصوصی با ذکر درصد آنها

دلایل ماندن		دلایل ترک شغل		بخشها
دولتی	خصوصی	دولتی	خصوصی	
۷۶/۱۶٪	۴۷/۷٪	۸/۹٪	۲۲/۷٪	تاثیر بر توسعه کشور
۶۲٪	۵۴/۳٪	۱۹/۲٪	۲۴/۵٪	انجام وظیفه
۵۱/۱۶٪	۴۹/۵٪	۲۳/۷٪	۱۴٪	امنیت شغلی
۴۸/۴٪	۴۴/۹٪	۳۱/۹٪	۳۸/۸٪	فرصت ارتقای شغل
۳۱/۱٪	۳۵/۴٪	۳۶/۳٪	۴۱/۷٪	حقوق و دستمزد
۲۸/۹٪	۴۰٪	۴۳/۴٪	۲۶/۳٪	عوامل مادی / تشویقی
۲۳/۸٪	۱۵/۱٪	۴۳/۸٪	۴۳٪	عرضه و تقاضای شغل در بازار کار
۲۱/۸٪	۳۰/۸٪	۲۴/۴٪	۱۱/۵٪	اعتقاد مردم درباره کارکنان

جدول ۳. پراکندگی پاسخگویان در بخش های دولتی و خصوصی مبنی بر هدف از ارائه خدمات و فعالیت ها

بخش دولتی (میانگین)	بخش خصوصی (میانگین)	شرح
۵/۴۵	۵/۵۳	داشتن تولید خوب
۴/۹۰	۵/۲۰	تولید چیزی با ارزش برای مشتریان
۵/۴۹	۵/۷۶	مشارکت در موفقیت سازمان
۳۹/۳۵	۳۷/۴۸	شاخص انگیزه در خدمات دولتی

جهت گردآوری داده ها، از پرسشنامه محقق ساخته و عادی بی نام با طرح سئوالات بسته پاسخ همراه با طیف لیکرت (Likert) استفاده شده است. این پرسشنامه سئوالاتی را در سه مقوله "دلایل انتخاب شغل"، "دلایل ماندن یا ترک بخش قبلی" (با گزینه های بسیار زیاد، زیاد، متوسط، کم، خیلی کم) و دلایل "انگیزه خدمت" (با گزینه های کاملاً موافق، موافق، ممتنع، مخالف، کاملاً مخالف) در برداشته است. البته در این ابزار، مقدمه ای کوتاه جهت راهنمایی و اطلاع پاسخگویان همراه با طرح مشخصات فردی آنان تدوین شد. جهت تعیین روایی صوری و محتوایی پرسشنامه پژوهش حاضر از مشورت استادان فن و کارشناسان ذی ربط بهره گیری و تغییرات لازم در سئوالات پیش از اجرای نهایی اعمال شده است. در ادامه کار، آزمونی در مقیاس بسیار کوچک از پاسخگویان آن به عمل آمد و برای تعیین میزان روایی پرسشنامه از ضریب همبستگی رتبه ای اسپیرمن استفاده شد که به میزان ۰/۸۴ به دست آمده است.

همچنین برای تعیین اعتبار پرسشنامه از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد مقدار ۰/۸ از محاسبه فرمول یاد شده به دست آمده است. در مجموع این نتایج گویای ضریب روایی و اعتبار قابل قبولی در تحقیقات میدانی است.

طرح پژوهش و روش های تجزیه و تحلیل اطلاعات

روش تحقیق از نوع میدانی و به شیوه پیمایشی (زمینه یاب - Survey) است. و جهت تحلیل داده ها از آزمون مجذور کای (X²) و آزمون t استودنت (جهت معناداری تفاوت بین دو میانگین) بهره برداری شده است.

تجزیه و تحلیل داده ها

با توجه به مشخصات عمومی پاسخ گویان، اطلاعات به دست آمده بر اساس سن، نوع شغل، مدرک تحصیلی، و سابقه خدمت دسته بندی شده اند. ضمن آنکه بخش های دولتی و خصوصی نیز دو طبقه عمده این اطلاعات را تشکیل داده اند. آن گاه پاسخ های هر یک از افراد نمونه در قالب جداول توزیع فراوانی و با توجه به معیارهای موجود در فرضیات تنظیم شده اند. پس از به دست آمدن نتایج معیارهای مطرح شده در متغیرهای مستقل پژوهش مقایسه هایی میان دو بخش دولتی و خصوصی در تمامی سئوالات و فرضیه ها انجام شد و برای یکایک از سئوالات با استفاده از جداول

توزیع فراوانی و محاسبه درصد فراوانی‌ها جهت تعیین برازش همگرایی بین فراوانی مشاهده شده (Fo) و فراوانی مورد انتظار (Fe) از توزیع مجذور کای (X^2) استفاده شده است. همچنین، برای آزمون فرضیات پژوهش و تعیین معناداری آنها از آزمون (t) دو گروه مستقل بهره گرفته شده است. نتایج به دست آمده در قالب دلایل انتخاب شغل، دلایل ماندن در شغل فعلی یا ترک بخش قبلی، انگیزه خدمت، امنیت شغلی، و رضایت شغلی تفکیک شده اند.

در تجزیه و تحلیل وجوه اشتراک و افتراق انگیزه کاری دو بخش دولتی و خصوصی، نتایج بررسی به شرح زیر است.

۱. انتخاب شغل

از پاسخگویان درخواست شد تا اهمیت انگیزه‌های مختلفی را که نقش اساسی در تصمیم‌گیری آنها برای انتخاب شغل داشته است مشخص کنند که در این راستا حقوق ماهانه، پایگاه اجتماعی، امنیت شغلی، و انگیزه قدرت از جمله عوامل مؤثر در انتخاب شغل بود. برآکندگی پاسخ‌ها برای انتخاب شغل در جدول ۱ آمده است.

مهمترین عواملی که اکثریت پاسخگویان (در دو بخش دولتی و خصوصی) به آن جواب مثبت داده اند، مزایا و امتیازات غیرنقدی است که عبارت‌اند از: رقابت، فرصت ادامه تحصیل، مسئولیت بالاتر، پایگاه اجتماعی بهتر، و فرصت برای ارتباطات شغلی بیشتر. در نمونه‌های بررسی شده این دو بخش تفاوت آماری برجسته‌ای دیده نشد. برجسته‌ترین تفاوت بین دو بخش، در زمینه امنیت شغلی و قدرت به عنوان انگیزه انتخاب شغل دیده شد که امنیت شغل در بخش دولتی قوی تر از بخش خصوصی است.

۲. ادامه به کار یا ترک شغل

هفتاد و پنج درصد افراد در بخش خصوصی، پس از فارغ‌التحصیلی تمایل دارند که شغل و سازمان خود را ترک کنند. در حالیکه ۵۸ درصد افراد در بخش دولتی تصمیم به تمرکز سازمان و شغل خود را دارند (جدول ۲).

۳. انگیزه خدمت در بخش دولتی

نتایج به دست آمده در مورد اهمیت ایفای نقش در توسعه کشور دلیل تعهد اخلاقی افراد در قبال خدمات دولتی است. پاسخگویان طبق جدول ۳ مشخص ساختند در چه شرایطی و با چه هدف‌هایی موافق ارائه خدمات هستند.

در این بخش، فهرستی از انگیزه‌های خدمت در بخش دولتی تهیه شد که در جدول مذکور تحت عنوان

“شاخص انگیزه در خدمات دولتی” آمده است. امتیازات گزینه‌ها به ترتیب کاملاً مخالف = ۱ و کاملاً موافق = ۵ تعیین شد و شاخص، به وسیله میانگین نمرات سئوال‌ها به دست آمد که نمرات بالاتر نشانه اهمیت بیشتر بود.

یافته‌های تحقیق

یافته‌های این تحقیق، به دلیل کوچک بودن حجم نمونه آماری باید با احتیاط تلقی شود. برخی از نتایج به دست آمده مشابه نتایج تحقیقات در سایر استان‌های کشور (مازندران) است. یافته‌های این تحقیق نشان می‌دهد که تفاوت‌های حاکم بین دو بخش خصوصی و دولتی نیازمند تحقیقات منسجم تر و با حجم نمونه آماری بیشتر و منطقه جغرافیایی وسیع تر است. در این تحقیقات، تفاوت چشمگیری در خصوص پاسخ‌های دو گروه به دست نیامد و اکثر فرضیه‌ها در این بررسی تأیید نشد. پاسخگویان در هر دو بخش به دنبال فرصت‌های برخورداری از آموزش ضمن خدمت و پایگاه اجتماعی هستند. کسب پایگاه اجتماعی بهتر برای هر دو گروه دارای اهمیت بسیار است. فرضیه انگیزه قدرت در کارکنان به عنوان عامل انتخاب شغل تأیید نشد. تفاوت‌های زیادی در اهمیت دادن به امنیت شغلی بین دو بخش دولتی و خصوصی وجود دارد، اما تصور ما در این بررسی‌ها کاملاً رد و خلاف آن ثابت شد. در کارکنان تازه استخدام شده، امنیت شغلی بیشتر صدق می‌کند اما در دو بخش بررسی شده در استان سمنان، امنیت شغلی به عنوان انگیزه ادامه به کار بین کارکنان هر دو بخش اهمیت یکسانی دارد. دستمزد، انگیزه مهمی برای انتخاب شغل نیست ولی عامل مؤثری در تصمیم کارکنان بخش دولتی و خصوصی به ادامه یا ترک کار است. انگیزه مالی و ارتقای شغلی دو محرک اصلی است که معمولاً باعث پیوستن کارکنان بخش‌های دولتی به بخش خصوصی می‌شود. برای کارکنان بخش خصوصی، حقوق ماهانه بالاترین دلیل ترک شغل است، بنابراین محرک‌های مالی و حقوقی ماهانه عوامل مهمی در جلوگیری از ترک شغل کارکنان در هر دو بخش دولتی و خصوصی محسوب می‌شود. با توجه به افزایش مسئولیت بخش خصوصی در برنامه‌های توسعه کشور، مدیران بخش دولتی نباید به مشاغل دولتی به عنوان انگیزه اصلی در آینده توجه داشته باشند و بالعکس در بخش خصوصی درصد بیشتری از مدیران و کارکنان به انگیزه ارائه خدمات موفق و رضایت ارباب رجوع توجه دارند. در پایان، به محققان توصیه می‌شود این گونه تحقیقات را در مناطقی

از کشور انجام دهند که سیاست خصوصی سازی در آن مناطق اجرا شده و یا در حال اجراست.

نتیجه‌گیری

در دو بخش دولتی و خصوصی، رابطه بین هدف‌گذاری و عملکرد مهم است. هدف‌های دشوار ویژه در مقایسه با هدف‌های آسان یا بی‌هدفی، سطح عملکرد بالایی را به دنبال خواهند داشت. استفاده از پول یا سایر پاداش‌های عینی ممکن است در بالا بردن تعهد نسبت به انجام هدف پذیرفته شده سودمند باشد.

تفاوت‌های فردی در رفتار هدف‌گذاری و عملکرد نیز اهمیت دارد. پذیرش هدف و تعهد نسبت به هدف، تغییرات میانی را در جهت، شدت، پایداری، و استراتژی‌های فکری به وجود می‌آورد. این تغییرات در نحوه عملکرد تأثیر می‌گذارد. اگر فرد از سطح عملکرد جاری آگاه باشد یعنی از نتایج، بازخوردی به دست آورد ممکن است جهت، شدت، پایداری، و استراتژی خود را برای بهتر رسیدن به هدفی که معین شده است دگرگون سازد. (۱)

منابع

- Dieter, B., (1998). “Privatization in Europe: A Comparison of Approaches”, *Oxford Review of Economic Policy*, Vol.1, No.2, .
- Clutter, D. and Others, (1996). *Going Private: Privatization Around the World*, New York, Mercury Books.
- Falvey, R. & Kim, D.C. (1997). “Timing and Sequencing Issues in Trade Liberalization”, *The Economic Journal*, Vol.1, No.3.
- Galbraith, J.K., (1996). “Economic In The Century Ahead”, *The Economic Journal*, Vol.2, No.4.
- Korní, Janos, (1995). “The Affinity Between Ownership Forms and Coordination Mechanism: The Common Experience of Reform in Socialist Countries”, *Journal of Economic Perspectives*, Vol.4, No.3.
- Krueger, Anne O., (1995). “Government Failures in Development”, *Journal of Economic Perspective*, Vol.4, No.3.
- McAvoy, Yarrow & Others, (1994). *Privatization and State Owned Enterprises*, Boston: Kluwer Academic Publishers.
- Odagiri, Hiroyuki, (1997). “Growth Through Competition, Competition Through Growth”, *Strategic Management and Economy in Japan*. Oxford: Clarendon Press.
- Stiglitz, Joseph E. (1997). “Another Century of Economic Science”, *The Economic Journal*, Vol. 1, No.2.