

大学生村官招考政策满意度及要素影响力评析

——基于江西省 975 份在校学生调查问卷数据

朱振亚¹, 汪阳春^{2,3*}

(1.井冈山大学商学院, 江西 吉安 343009; 2.江西农业大学经济管理学院, 江西 南昌 330045;
3.井冈山大学数理学院, 江西 吉安 343009)

摘要:基于江西省 975 份在校学生的调查问卷数据,运用结构方程模型,对大学生村官招考政策的满意度及要素影响力进行评析。研究结果表明:在校学生对村官招考政策满意度影响力系数低于 0.64。满意度主要取决于“岗位设置”、“报考安排”和“期满出路”三个构念。岗位数目、岗位期限等 22 个观察变量的影响力介于 0.402 到 0.612 之间,绝大多数在 0.50 以上。其政策短板是“考试辅导”、“考研加分”、“期满续聘”、“岗位待遇”、“岗位安排”和“岗位身份”。提升村官招考政策满意度应充分尊重在校学生的心理需求,化解“短板效应”。

关键词:大学生村官;政策满意度;测量;评析

中图分类号:F241.4;G465

文献标志码:A

文章编号:1009-2013(2014)05-0034-07

Evaluation and analysis of recruitment policy satisfaction of village officials and influencing factors: Based on 975 questionnaires of undergraduates in Jiangxi province

ZHU Zhen-ya¹, WANG Yang-chun^{2,3}

(1.School of Business, Jinggangshan University, Ji'an 343009,China;

2.School of Economics and Management, Jiangxi Agricultural University, Nanchang 330045,China;

3.School of Maths and Physics, Jinggangshan University, Ji'an 343009,China)

Abstract: The paper takes recruitment policy of little village officials(LVOs for short) in the year of 2013 in Jiangxi province as object, with data of 975 questionnaires of undergraduates in Jiangxi province, measures the current satisfaction of recruitment policy of LVOs using SEM. Research shows that: the influence coefficient of policy satisfaction level is below 0.64, the whole satisfaction level mainly depends on three constructs referring to “post setting”, “arrangement of registering for examination” and “ways arranged when service time is full”. At present, the influence coefficient of 22 observed variables including “the number of post” and “the time limit of the post” is between 0.402 and 0.612, and the vast majority of them are above 0.50. Since the results show that the “short board” of recruitment policy of LVOs are “exam tutor”, “a bonus to examination for graduate”, “continues the job when expires”, “the level of salary”, “arrangement of position” and “job status”, some strategy to enhance satisfaction of recruitment policy of LVOs in Jiangxi province is to respect for the psychological needs of undergraduates (potential “customers”) and to optimize the design of “short board” policies.

Key words: little village official; policy satisfaction; measurement; evaluation and analysis

习近平总书记曾指出,大学生村官是加强党的基层组织建设和推进社会主义新农村建设的重要

力量,也是党政机关培养和储备来自工农一线后备人才的重要来源,各级党组织和有关部门要切实关心大学生村官的成长成才,要将选聘高校毕业生到村任职工作作为一项经常性工作抓实抓细抓好。这要求各级政府从源头着手,不断改进和完善大学生村官相关政策,不断增强大学生村官政策对在校大

收稿日期:2014-09-18

项目来源:国家社科基金项目(12CSH032);教育部人文社会科学研究青年基金项目(11YJC790314)

作者简介:朱振亚(1976—),男,安徽枞阳人,副教授,博士,主要研究方向为农业经济与农村发展。*通信作者。

学生的吸引力。而大学生村官招考政策的改进和完善,首先需要弄清现行的大学生村官招录政策在大学生群体中的反响如何,换言之,就要摸清大学生群体对现行大学生村官招录政策的满意度如何,然后才能有的放矢地对其进行调整和改进,使其日臻完美。这就是本文研究的逻辑起点。

目前,有关大学生满意度问题的研究主要集中在校园生活满意度、创业教育满意度、学习满意度等方面^[1-4]。有关大学生村官满意度方面的研究主要集中在大学生村官工作满意度、择业动机满意度、后期就业满意度、大学生村官政策满意度等方面^[5-9],这些研究基本是以在岗大学生村官作为研究对象的。学界在满意度测量方面成果主要集中在工作满意度、顾客满意度、涉农政策满意度等方面,运用的研究方法主要有回归分析、相关性分析、层次分析法、因子分析法等^[10-14]。综上所述,学界在大学生满意度、大学生村官政策满意度、特定人群的满意度测量方面取得了丰硕的成果,但目前从在读大学生的视角(即“顾客”视角)来探究大学生村官招考政策满意度方面的成果还很少见。基于此,笔者拟以江西省2013年大学生村官招录政策为例,在问卷调查基础上,运用结构方程模型(SEM),测度在校学生对大学生村官招考政策的满意度状况,以期对大学生村官招考政策的改进和完善提供理论支撑。

一、理论视角与研究框架

江西省作为中部省份,经济上欠发达,区位上承上取下、连东接西。作为人口大省,2013年江西省总人口达4522万,其中农村居民人口约为2312万,占总人口的51.1%。江西城乡差距明显,新农村建设任重而道远。以居民收入为例,2013年江西城镇居民人均可支配收入为21873元,农村居民人均纯收入为8781元,城乡居民收入差距高达13092元;2011年江西省全面小康社会实现度比全国平均值低3.9个百分点。可见,江西省要与全国同步建成全面小康社会,实现城乡发展的一体化,迫切需要数以万计的、能接地气的、胸怀大地的大学生村官队伍带领农民致富奔小康。如何才能吸引优秀大学生加入村官队伍呢?这需要首先从理论上掌握大学生群体对现行大学生村官招考政策满意度的

“短板”所在,然后才能有针对性地去改进和完善现行的大学生村官招考政策,使其日臻完美。

1. 理论视角

在校大学生毕业后是否报考和从业大学生村官受其行为动机的影响,换句话说,大学生只有对当前大学生村官政策产生较高的满意度,才有可能报考村官,如果他们对现行大学生村官政策没有好感,则选择报考村官的可能性就不大。大学生是否报考村官的行为可以用动机刺激—反应论和动机诱因理论来解释。

Skinner在1957年提出了动机刺激—反应论。他强调强化的作用,认为任何行为,只要随后及时进行积极的奖励就会得到强化,没有奖励,行为则会消失。动机诱因理论针对驱力理论的缺陷(驱力理论仅仅强调个体的活动来自内在的动力,它忽略了外在环境在引发行为上的作用),认为诱因是个体行为的一种能源,能促使个体去追求目标。诱因与驱力是不可分开的,诱因是由外在目标所激发,只有当它变成个体内在的需要时,才能推动个体的行为,并有持久的推动力^[15]。

从动机刺激—反应理论来看^[16],在读大学生选择报考村官是受到大学生村官政策的刺激强化而引起的行为反应,如果他们对当前的大学生村官政策比较满意或很满意,则其选择报考的可能就比较大,反之则反是。从动机诱因理论来看,对大学生村官招考政策的高满意度就是大学生选择报考村官的一大诱因。

2. 研究框架

对2013年江西省大学生村官招考政策进行分解,发现其由三个部分组成,分别是岗位设置政策、报考安排政策、期满出路安排政策。岗位设置政策包含岗位数目、岗位期限、岗位身份、岗位安排、岗位管理和岗位待遇(指经济待遇)六个子政策;报考安排政策包含报名时间、笔试时间、笔试公布(指笔试成绩公布时间)、考察公布(指考察名单公布时间)、笔试科目、报考费用、考试辅导和面试安排八个子政策;期满出路安排政策包含公务员招考(指定向招考)、事业编招考(指定向招考)、干部选拔、选调生选拔、社区招聘、考研加分、期满续聘和择业扶持(指自主择业创业扶持)八个子政策(表1)。子政策满意度采用李克特5分量表进行测量赋分,“1”

代表“非常不满意”,“2”代表“不满意”,“3”代表满意度水平“一般”,“4”代表“满意”,“5”代表“非常满意”。

用验证性因素分析法(CFA)来研究在校学生对现行大学生村官招考政策的满意度水平。CFA 属于结构方程模型(SEM)的一种次模型,为 SEM 分析的一种特殊应用。CFA 分析过程主要包括理论构建、数据检验、模型拟合、模型评价、模型修正和模型解读几个步骤。表 1 中政策构成结构即是本文 CFA 分析的理论框架。从表 1 可见,整体招考政策满意度取决于岗位设置政策满意度(A)、报考安排政策满意度(B)及期满出路安排政策满意度(C)三类政策的因素负荷量,而岗位设置政策满意度(A)又取决于岗位数目(a_1)、岗位期限(a_2)、岗位身份(a_3)、岗位安

排(a_4)、岗位管理(a_5)、岗位待遇(a_6)六类子政策的因素负荷量,报考安排政策满意度(B)取决于报考时间(b_1)、笔试时间(b_2)、笔试公布(b_3)、考察公布(b_4)、笔试科目(b_5)、报考费用(b_6)、考试辅导(b_7)、面试安排(b_8)八类子政策的因素负荷量,期满出路安排政策满意度(C)取决于公务员招考(c_1)、事业编招考(c_2)、干部选拔(c_3)、选调生选拔(c_4)、社区招聘(c_5)、考研加分(c_6)、期满续聘(c_7)、择业扶持(c_8)八类子政策的因素负荷量。用 a_1 、 a_2 、 a_3 、 a_4 、 a_5 、 a_6 来测量构念“岗位设置”,用 b_1 、 b_2 、 b_3 、 b_4 、 b_5 、 b_6 、 b_7 、 b_8 来测量构念“报考安排”,用 c_1 、 c_2 、 c_3 、 c_4 、 c_5 、 c_6 、 c_7 、 c_8 测量构念“期满出路”。再用“岗位设置”、“报考安排”、“期满出路”三个初阶构念来共同测量“村官招考政策”满意度这个一阶构念。

表 1 江西省大学生村官招考政策构成及其内涵

子政策	政策内涵	
岗位设置政策 A	岗位数目(a_1)	2013 年江西省计划选聘 3 000 名大学生村官(平均每个县约 35 名)
	岗位期限(a_2)	任期 2 年
	岗位身份(a_3)	大学生村官为村级组织“特设岗位人员”,系非公务员、非事业编制身份。日常管理及服务工作主要由乡镇党委、政府负责
	岗位安排(a_4)	中共正式党员一般安排担任村党组织书记助理职务;中共预备党员或非中共党员,一般安排担任村委会主任助理职务
	岗位管理(a_5)	大学生村官日常管理及服务工作主要由乡镇党委、政府负责。党组织关系转至所在村。
	岗位待遇(a_6)	在村任职期间,工作、生活补贴及有关保险费用共计每人每年 2.3 万元,一次性安置费按每人 2 000 元发放
报考安排政策 B	报考时间(b_1)	网上报名时间为 2013 年 6 月 4 日~6 月 8 日,共 5 天时间
	笔试时间(b_2)	2013 年 6 月 23 日下午 14:00—16:00
	笔试公布(b_3)	笔试成绩于笔试 18 天后(2013 年 7 月 11 日)在江西人事考试网公布
	考察公布(b_4)	面试结束后,体检和考察名单于 2013 年 7 月 26 日(即笔试后 33 天)在相关网站公布
	笔试科目(b_5)	《行政职业能力测验》
	报考费用(b_6)	网上免费报名
	考试辅导(b_7)	不指定考试辅导用书,不举办也不委托任何机构举办考试辅导培训班
	面试安排(b_8)	根据笔试成绩按 1:1.5 比例从高分到低分确定入围面试人员名单,在相关网站公布。面试结束后进行体检和考察公示。因体检、考察不合格出现的空缺,按考生的面试成绩从高分到低分依次递补
期满出路安排政策 C	公务员招考(c_1)	每年拿出全省公务员考录计划的 10%~15%,面向期满、考核合格的大学生村官定向考录。在县、乡公务员岗位表现突出的,可以调入市以上机关工作
	事业编招考(c_2)	每年从省、市、县各级事业单位招聘的工作人员中拿出 10%~15%的比例,定向从期满、考核合格的大学生村官中招聘
	干部选拔(c_3)	定期从期满、考核合格的大学生村官中公开选拔县、乡镇(街道)副科级领导干部
	选调生选拔(c_4)	定期从期满、考核合格的大学生村官中选拔选调生,重点培养管理。优秀的纳入后备干部队伍,工作满 2 年后经组织考核优秀,可享受副科级待遇
	社区招聘(c_5)	定期从期满、考核合格的大学生村官(主要是女村官)中招聘社区工作人员。招聘为社区工作人员的大学生村官,继续作为大学生村官管理、培养、选拔、使用
	考研加分(c_6)	对期满、考核合格的大学生村官,报考硕士研究生初试总分加 10 分,同等条件下优先录取
	期满续聘(c_7)	期满、考核合格的大学生村官,经本人提出申请,可续聘 1 次,任期 2 年
	择业扶持(c_8)	期满、考核合格的村官,自主择业,有关部门应积极协助推荐就业。自主创业的,自注册之日起 3 年内免交登记类、管理类 and 证照类的各项行政事业性收费;可享受小额贷款担保或贴息等有关政策

二、数据来源及样本特征

调查问卷时间发生在 2013 年 4~5 月间, 调查对象为江西省 12 所高校的在校学生。总共发放问卷 1 050 份, 回收有效问卷 975 份, 问卷有效率为 92.9%。由于调查问卷是由被调查高校的授课教师在课堂直接发放所得, 使得本次问卷调查质量很高。在正式开展问卷调查之前, 课题组成员通过多次研讨并在咨询相关领域专家的基础上确定了问卷内容, 并于 2013 年 3 月对井冈山大学的部分本科生进行了预调查, 根据预调查情况对调查问卷进行了修改完善, 最后经过课题组成员研讨, 形成最终调查问卷。为保证调查数据的科学性及其代表性, 在随机抽样时, 课题组充分考虑了样本对江西省一本高校、二本高校及三本高校的覆盖, 对不同科别及专业的覆盖, 对省城高校及非省城高校的覆盖。在 975 份有效问卷中, 江西财经大学 90 份、南昌大学 98 份、江西农业大学 76 份、江西理工大学(南昌校区)70 份、江西中医药大学 61 份、江西科技师范大学 65 份、景德镇陶瓷学院 75 份、九江学院 75 份、井冈山大学 93 份、江西农业大学南昌商学院 89 份、南昌航空大学科技学院 86 份、江西理工大学应用科学学院 97 份, 调查取样合理。

在 975 人中, 回答“不愿意”报考大学生村官的有 618 人, 占 63.4%, 回答“愿意”的有 357 人, 占 36.6%, 可见, 本科生毕业时愿意报考大学生村官的比例并不高。从文理科别来看, 理科生和文科生分别为 524 人和 451 人, 各占 53.7%和 46.3%。从性别来看, 男生和女生各为 441 人和 534 人, 男女比例约为 4:5。从家庭经济情况来看, 大部分家庭经济情况一般, 困难家庭约占总数的 30.0%, 家庭经济宽裕的仅为 7%左右。从家庭住址来看, 家住农村的 600 人, 占 61.5%; 家住乡镇街道的 93 人, 占 9.5%; 家住县城、地级市及以上城市的共 282 人, 占 29.0%, 农村生源与城市生源的比例约为 7:3。975 人中, 党员和非党员各为 126 人和 849 人, 党员人数占总数的 12.9%。555 人正担任学生干部或曾经担任过学生干部, 420 人没有学生干部经历, 两者各占总数的 56.9%和 43.1%。在受访大学生中, 江西人 636 人, 非江西人 339 人, 前者约为后者的两倍。从大学生村官社会美誉度来看, 近一半的大学生认为社会美誉度好, 有 25%的认为社会美誉度

差, 可见, 当前村官社会美誉度在大学生群体中具有较高的认可度。

三、满意度及要素影响力评析

1. 信度和效度检验

计算表明, 整体数据的 Cronbach's Alpha 系数值为 0.850, 大于 0.8, 说明整体数据的信度良好。下面重点检验数据的收敛效度和区别效度。

(1)收敛效度检验。收敛效度是指测量相同潜在特质的题项或测验会落在同一个因素构面上, 且题项或测验间所测得的测量值之间具有高度的相关。Amos 操作中, 求各构念的收敛效度即检验各潜在构念的单面向测量模型的适配度。构念“岗位设置”收敛效度的检验结果如图 1 所示。

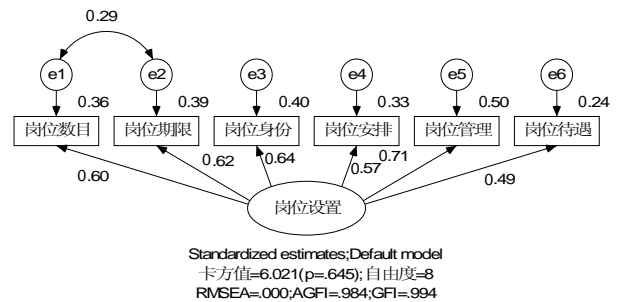


图 1 岗位设置收敛效度检验模型

图 1 为“岗位设置”政策测量模型的修正模型。模型检验结果显示, 6 个测量指标的 λ 值的 C.R. 值均大于 1.96, 表示 6 个测量指标参数均达到 0.05 显著水平, 其余待估计的自由参数也均达到 0.05 显著水平。RMSEA 值=0.000<0.080, AGFI 值=0.984> 0.900, GFI 值=0.994>0.900, 均达到模型适配度标准。说明岗位设置构面的收敛效度佳。

构念“报考安排”、“期满出路”收敛效度的检验方法与“岗位设置”收敛效度的检验类似。检验结果表明, “报考安排”及“期满出路”构面的收敛效度均好。

(2)区别效度检验。区别效度是指构面所代表的潜在特质与其他构面所代表的潜在特质间低度相关或有显著的差异存在。Amos 操作中, 求两个构面间的区别效度的简单方法, 就是利用单群组生成两个模型, 分别为限制模型与未限制模型(潜在构面间的共变关系限制为 1), 接着进行两个模型的卡方值差异比较, 若是卡方值差异量愈大且达到显著水平, 表示两个模型间有显著的不同, 其区别效度好。

“ 岗位设置 ” 与 “ 报考安排 ” 间区别检验结果如图 2、图 3 所示。

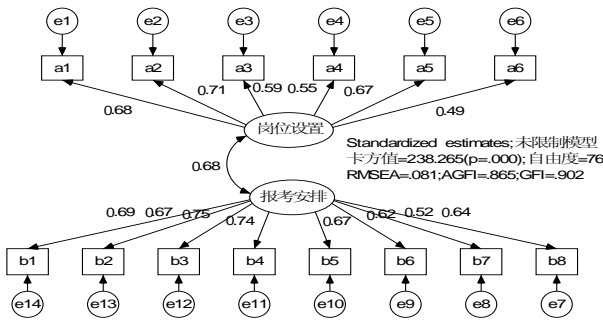


图 2 区别效度检验模型(未限制模型)

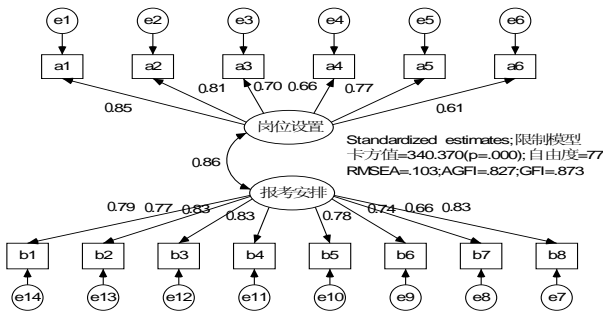


图 3 区别效度检验模型(限制模型)

从图 2 和图 3 可见,“ 岗位设置—报考安排 ” 潜在构面的未限制模型的自由度为 76, 卡方值等于 238.265($p = 0.000 < 0.05$), 限制模型的自由度为 77, 卡方值等于 340.370($p = 0.000 < 0.05$), 嵌套模型比较摘要表显示:两个模型的自由度差异为 1, 卡方差异值=102.104, 卡方值差异量显著性检验的概率值 $p=0.000 < 0.05$, 达到 0.05 显著性水平, 表示未限制模型与限制模型两个测量模型有显著不同, 与限制模型相比, 未限制模型的卡方值限制较小, 表示“ 岗位设置-报考安排 ” 两个潜在构面间的区别效度佳。

其他初阶构念间区别效度的检验方法同“ 岗位设置—报考安排 ” 检验。检验结果表明,“ 岗位设置—期满出路 ” 两个潜在构面间的区别效度佳,“ 报考安排—期满出路 ” 两个潜在构面间的区别效度也很理想。

2. CFA 计量分析

(1)模型适配度检验。模型经过拟合和多次修正,得到标准化估计值模型图(图 4)。模型的自由度为 181, 整体适配度检验的卡方值为 225.503, 显著性概率值为 $p = 0.014 < 0.05$, 表示假设模型与样本数据似乎不能适配。而对于大样本数据, SEM 分析还要求结合其他适配度指标来共同判断输出模型

的适配度。其他适配度指标有:RMSEA 值 = 0.028 < 0.050, 卡方自由度比值 = 1.246 < 2.000, AGFI 值 = 0.919 > 0.900, GFI 值 = 0.942 > 0.900, RMR 值 = 0.034 < 0.05, NFI 值、RFI 值、IFI 值、TLI 值、CFI 值均大于 0.900, PCFI 值 = 0.771 > 0.50, CN 值 = 307 > 200, 上述指标均达到模型适配标准, 表示输出模型适配度佳。

从图 4 可以看出 22 个测量变量以及 3 个初阶构念的负荷量, 这些负荷量均达到 0.05 显著性水平。根据因素负荷量, 计算出“ 岗位设置”、“ 报考安排”、“ 期满出路”、“ 村官政策” 构念的组合信度分别为 0.777、0.849、0.866、0.878, 它们均在 0.60 的临界值以上, 表示模型内在质量好。

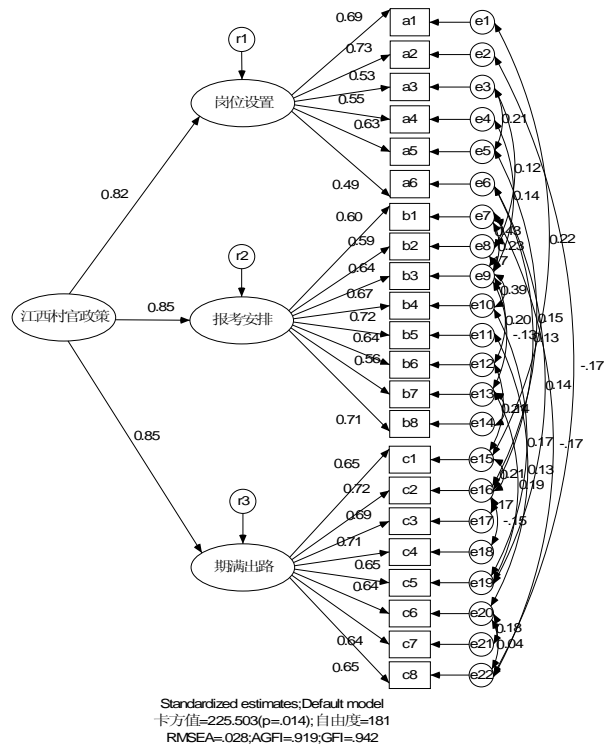


图 4 二阶 CFA 标准化估计值模型图

(2) 模型系数解读。根据图 4 结果整理并计算得到村官招考政策满意度影响力及其排名, 如表 2 所示。

从初阶构念对高阶构念的标准化因素负荷量来看:“ 岗位设置(A)”、“ 考试安排(B)”、“ 期满出路(C)” 在“ 村官招考政策” 构念上的因素负荷量分别为 0.82、0.85、0.85, 均大于 0.70, 且三个因素负荷量相差无几, 说明在校学生对“ 村官招考政策” 的满意度主要取决于“ 考试安排”、“ 期满出路” 和“ 岗位设置”, 且三者对“ 江西村官政策” 满意度

的影响力难分仲伯。

从 22 个观察变量对初阶构念的标准化因素负荷量来看：只有“岗位期限(a_2)”、“笔试科目(b_5)”、“面试安排(b_8)”、“事业编招考(c_2)”、“选调生选拔(c_4)”5 个观察变量的因素负荷量超过了 0.70，其他观察变量的因素负荷量均低于 0.70，说明这 5 个观察变量对“村官招考政策”满意度水平贡献较大，其他诸如“岗位数目”、“岗位身份”等 17 个观察变量的贡献水平还有待提高。

分开来看，“岗位数目”、“岗位期限”、“岗位身份”、“岗位安排”、“岗位管理”、“岗位待遇”在“岗位设置”构念上的因素负荷量分别为 0.69、0.73、0.53、0.55、0.63、0.49，说明对“岗位设置”政策满意度水平的高低主要取决于“岗位期限”、“岗位数目”、“岗位管理”、“岗位安排”和“岗位身份”，也说明在“岗位设置”政策中，“岗位待遇”还是短板。“报考时间(b_1)”、“笔试时间(b_2)”、“笔试公布(b_3)”、“考察公布(b_4)”、“笔试科目(b_5)”、“报

考费用(b_6)”、“考试辅导(b_7)”、“面试安排(b_8)”在“报考安排”构念上的因素负荷量分别为 0.60、0.59、0.64、0.67、0.72、0.64、0.56、0.71，说明对“报考安排”政策满意度水平的高低主要取决于“笔试科目”、“面试安排”、“考察公布”、“报考费用”、“笔试公布”、“报考时间”和“笔试时间”，也说明在“报考安排”政策中，“考试辅导”还是短板。“公务员招考(c_1)”、“事业编招考(c_2)”、“干部选拔(c_3)”、“选调生选拔(c_4)”、“社区招聘(c_5)”、“考研加分(c_6)”、“期满续聘(c_7)”、“择业扶持(c_8)”在“期满出路”构念上的因素负荷量分别为 0.65、0.72、0.69、0.71、0.65、0.64、0.64、0.65，说明对“期满出路”政策满意度水平的高低主要取决于“事业编招考”、“选调生选拔”、“干部选拔”、“公务员招考”、“社区招聘”和“择业扶持”，也说明在“期满出路”政策中，“考研加分”和“期满续聘”还是短板。

表 2 政策要素对大学生村官招考政策满意度影响力及其排名

观察变量	初阶因子	村官政策满意度影响力	影响力排名	
标准化负荷量	标准化负荷量	(观察负荷量*初阶负荷量)		
岗位数目(a_1)←岗位设置满意度	0.69	0.82	0.566	6
岗位期限(a_2)←岗位设置满意度	0.73		0.599	3
岗位身份(a_3)←岗位设置满意度	0.53		0.435	14
岗位安排(a_4)←岗位设置满意度	0.55		0.451	13
岗位管理(a_5)←岗位设置满意度	0.63		0.517	9
岗位待遇(a_6)←岗位设置满意度	0.49		0.402	15
报考时间(b_1)←报考安排满意度	0.60	0.85	0.510	10
笔试时间(b_2)←报考安排满意度	0.59		0.502	11
笔试公布(b_3)←报考安排满意度	0.64		0.544	8
考察公布(b_4)←报考安排满意度	0.67		0.570	5
笔试科目(b_5)←报考安排满意度	0.72		0.612	1
报考费用(b_6)←报考安排满意度	0.64		0.544	8
考试辅导(b_7)←报考安排满意度	0.56		0.476	12
面试安排(b_8)←报考安排满意度	0.71		0.604	2
公务员招考(c_1)←期满出路满意度	0.65	0.85	0.553	7
事业编招考(c_2)←期满出路满意度	0.72		0.612	1
干部选拔(c_3)←期满出路满意度	0.69		0.587	4
选调生选拔(c_4)←期满出路满意度	0.71		0.604	2
社区招聘(c_5)←期满出路满意度	0.65		0.553	7
考研加分(c_6)←期满出路满意度	0.64		0.544	8
期满续聘(c_7)←期满出路满意度	0.64		0.544	8
择业扶持(c_8)←期满出路满意度	0.65		0.553	7

从各观察变量(指标变量)对满意度影响力及其排名情况来看：22 个观察变量(指标变量)通过三个

初阶构念(岗位设置、报考安排、期满出路)，对高阶构念“村官招考政策”满意度的影响力介于 0.402

到 0.612 之间,绝大多数在 0.50 以上,说明这些观察变量对满意度有着比较大的影响。从对“村官招考政策”满意度影响力系数来看,大于 0.50 的观察变量(由大到小顺序)共有 18 项,依次为“事业编招考、笔试科目、选调生选拔、面试安排、岗位期限、干部选拔、考察公布、岗位数目、公务员招考、社区招聘、择业扶持、笔试公布、报考费用、考研加分、期满续聘、岗位管理、报名时间、笔试时间”,占 22 项子政策数目的 81.8%,说明上述 18 项子政策满意度对总政策满意度的影响力比较大。这也表明,18 项子政策的设置是相对合理的。小于 0.50 的观察变量(由大到小顺序)有 4 项,依次为“考试辅导、岗位安排、岗位身份、岗位待遇”,占 22 项子政策数目的 18.2%,说明这 4 项子政策满意度对总招考政策满意度的影响力还较低,在校学生对这 4 项子政策条款的心理接纳度还较低。当然,严格来讲,对“村官招考政策”满意度影响力系数大于 0.64 的几乎没有,可见,各项子政策满意度还有较大提升空间。

四、结论及其政策含义

通过构建结构方程模型,就在校学生对中部省域现行大学生村官招考政策的满意度进行了测量,主要结论有:

(1)从一阶构念和初阶构念间的关系来看:在校学生对“村官招考政策”满意度水平由高到低依次取决于“报考安排”、“期满出路”和“岗位设置”,其中,“报考安排”和“期满出路”对“村官招考政策”满意度水平影响最大,“岗位设置”对“村官招考政策”满意度水平影响相对较小。

(2)从初阶构念自身的测量来看:当前,在校学生对“报考安排”政策满意度水平主要取决于“笔试科目”、“面试安排”、“考察公布”、“报考费用”、“笔试公布”、“报名时间”和“笔试时间”;对“期满出路”政策满意度水平主要取决于“事业编招考”、“选调生选拔”、“干部选拔”、“公务员招考”、“社区招聘”和“择业扶持”;对“岗位设置”政策满意度水平主要取决于“岗位期限”、“岗位数目”、“岗位管理”、“岗位安排”和“岗位身份”。换个角度来看,当前大学生村官“报考安排”政策的短板是“考试辅导”;“期满出路”政策的短板是

“考研加分”和“期满续聘”;“岗位设置”政策的短板是“岗位待遇”。

(3)从观察变量通过初阶构念对“村官招考政策”满意度的影响力来看:“事业编招考、笔试科目、选调生选拔、面试安排、岗位期限、干部选拔、考察公布、岗位数目、公务员招考、社区招聘、择业扶持、笔试公布、报考费用、考研加分、期满续聘、岗位管理、报名时间、笔试时间”18 项指标变量对“村官招考政策”满意度水平影响较大,而“考试辅导、岗位安排、岗位身份、岗位待遇”4 项指标变量对“村官招考政策”满意度水平的影响还比较小,因此,“考试辅导、岗位安排、岗位身份、岗位待遇”也属于政策“短板”。整体来看,在校学生对“村官招考政策”的满意度还有待提升。

研究结论具有如下政策含义:

(1)负责大学生村官招考政策制定的部门应当高度重视在校学生对现行大学生村官招考政策满意度状况,积极回应在校本科生对大学生村官政策的心理诉求,从而不断提升大学生村官招考政策的吸引力。

(2)应有的放矢地加长其政策“短板”,即在充分尊重潜在“顾客”(在校学生)心理需求的基础上,本着有求必应的理念,在调查研究的基础上,对“考试辅导”、“考研加分”、“期满续聘”、“岗位待遇”、“岗位安排”和“岗位身份”等招考政策内容重新进行优化设计,通过化解“短板效应”,扣好大学生村官计划的“第一粒纽扣”,从而不断增强大学生村官招考政策的吸引力。

参考文献:

- [1] 崔彬,张亚维.大学生创业教育满意度及影响因素分析——以扬州大学本科生为例[J].扬州大学学报:高教研究版,2014(1):67-71.
- [2] 李鹏程,罗媛,周盼盼.河西学院大学生校园生活满意度现状调查与分析[J].河西学院学报,2014(1):125.
- [3] 皇甫鹏帆,刘丽华.U时代大学生手机休闲行为及满意度实证研究[J].中南林业科技大学学报:社会科学版,2014(1):48-51.
- [4] 文静,史秋衡.大学生学习满意度的要素与结构探析[J].宏观质量研究,2013(3):87-94.
- [5] 李国昊,吴冰.江苏省大学生村官工作满意度实证研究[J].江苏大学学报:社会科学版,2012(3):56-60.

(下转第 54 页)