

學以致用？中國大陸公共管理學科應屆畢業生工作價值觀對公職選擇傾向影響的實證分析

田蘊祥、劉兆萍*

《摘要》

本文在文獻研究基礎上，通過問卷調查開展實證研究。選取武漢高校公共管理學科應屆畢業生作為樣本，對其工作價值觀、公家機關就業傾向以及個人與組織匹配預期進行測量，運用 SPSS、AMOS 軟體進行探索性及驗證性因素分析、相關性分析、層級回歸分析等，驗證本文相關研究假設。

實證分析結果證明，公共管理學科應屆畢業生的工作價值觀確實顯著影響其公家機關就業意向度，其中公共服務動機、輕鬆穩定、威望價值維度會正向激勵該學科畢業生到公家機關就業；而內在價值、人際氛圍、待遇發展維度則會降低該學科畢業生的公家機關就業意向程度。就影響力大小而言，輕鬆穩定維度影響力最大，而公共服務動機則影響最小。另外，公共管理學科應屆畢業生的公家機關就業意向度越高，其求職行為強度也越大，越願意為此認真備考、溝通請教；而個人與組織匹配預期在工作價值觀與公家機關就業意向度之間起到部分中介作用。

[關鍵字]：公共管理、工作價值觀、公職選擇傾向

壹、前言

在當代教育體制下，專業培養與就業方向存在一定關聯，意欲通過專業培養

* 田蘊祥為武漢大學政治與公共管理學院行政管理系副教授，Email:yhtien@whu.edu.cn。

劉兆萍為武漢大學政治與公共管理學院行政管理系碩士研究生。

從而為特定行業、崗位培養專業性人才。其中，與公家機關人才培養最為直接的學科設置即為公共管理學。1997 年在中國大陸，公共管理學被調整為與工商管理學等學科平級的一級學科。該學科的恢復與設立，體現國家對「治國棟樑」人才的重視。以武漢大學政治與公共管理學院為例，2018 年近 50%的畢業研究生考取了中央、地方的選調生、公務員和事業單位編制的人才引進，選擇到政府部門就業的畢業生比例全校最高。那麼，公共管理學科培養的人才是否有強烈的意願想要進入公家機關就業？如果有，是基於何種動機的考量？這是本文主要的研究問題。

貳、 文獻回顧

首先在工作價值觀方面，於海波、張大均、張進輔（2001）認為工作價值觀是人們依據自身的需要對待職業、職業行為和工作結果的、比較穩定的、具有概括性和動力作用的一套信念系統。田蘊祥（2014）表示，所謂的工作價值觀，指的是「工作者用來衡量與工作有關的事物，藉此評斷從工作中滿足期待的偏好順序，影響工作者工作行為與態度的一種標準依據。學者們根據自身研究視角的差異，對工作價值觀的內涵理解亦有不同，不過從價值觀的內容、強度來看，工作價值觀的理解包含兩層含義：第一，個體選擇工作時認為重要或關鍵的因素；第二，這些因素的相對重要性，即偏好順序。

根據本文的研究主題，以下從公務員和大學生工作價值觀兩方面進行闡述。在公務員工作價值觀方面，研究者多半將工作價值觀視為自變量，結合中介或調節變量，探討對應變量產生的影響。馮明、焦靜、任華勇（2013）以內隱知識作為中介變量，分析公務員工作價值觀與工作績效之間的關係。劉昕、王許陽、薑煒（2016）以公共服務動機作為中介變量，探討公務員的工作價值觀對工作滿意

度的影響。凌輝、皮丹丹、李光程、張建人（2018）以性別作為調節變量，研究基層公務員工作價值觀與組織承諾之間的關係。在大學生工作價值觀方面，現有的研究不僅將工作價值觀作為自變量，也有作為應變量以及中介變量進行討論。張陽（2015）分析了家庭文化資本對大學生工作價值觀的影響程度和作用機制，發現家庭文化資本對大學生工作價值觀的形成有積極作用，不同的家庭文化資本對大學生職業價值觀的影響趨同。尚璐、白光林、王俊（2015）基於演化變遷視域，文章梳理了 20 世紀 80 年代以來大學生工作價值觀發展脈絡和變化規律，並通過大規模的問卷調查，探討當前新生代大學生的工作價值觀，與之前相比，既是一種繼承和發展關係，同時表現出鮮明的時代特徵。王豔、王偉、雷霹（2016）針對大學生工作價值觀、職業決策自我效能感和就業能力的關係進行研究，發現職業決策自我效能感在職業價值觀和就業能力的關係中起著完全中介作用。王乃弋、蔣建華（2018）探討大學生的工作價值觀（發展因素、聲望因素、保健因素）在核心自我評價與職業決策自我效能之間的中介作用，發現發展和聲望因素在核心自我評價和職業決策自我效能之間起部分中介作用，二者中介效應的差異不顯著。

其次是大學生的擇業議題，李紅亞（2017）基於心理契約理論論述大學生的擇業教育，認為應從交換型、關聯式以及發展型心理契約出發，促使大學生具備對自身價值和企業需求的合理估價能力，同時順應社會互惠和交換原則，建立理性經濟人的擇業思考模式。張陽（2016）通過抽樣調查分析了經濟轉型時期大學生擇業價值取向的現狀，研究指出，社會環境、政府、學校、家庭和大學生自身是影響大學生擇業的重要五維。尚璐、范明（2015）探討了城市和農村兩類大學生的社會資本差異及其對就業選擇的影響。發現社會資本的城鄉差異對城鄉大學

生擇業有顯著影響,具有社會資本優勢的城市畢業生,更可能在一級勞動力市場實現就業而較少考慮到農村就業。至於公職選擇傾向,比較多的論文是從理論層面論述「公務員熱」現象的成因,一般而言,就業形勢嚴峻、工作穩定、「薪情不斷看漲」是求職者報考公務員的主要理由(劉夏亮,2003),「學而優則仕」的觀念亦影響大學生報考公務員,從眾心理驅使也是重要因素(沈蓓緋,2006;張昌羽,2006)。另外,公務員社會地位高、行業戶籍門檻低、社會福利保障好及存在權力尋租(程萍,2011;徐振宇、李凱琳,2013,曹建萍、習海修,2015)等亦是相關動因。少數學者立足實證調查進行研究,田蘊祥(2011)通過對湖北省不同世代地方政府公務員的擇業動機進行實證比較發現,「為國家人民服務的理想與價值觀」是各世代群體都最重視的擇業動機,同時50世代公務員其對「公共性價值」的重視程度高於70世代公務員。而劉幫成(2015)通過對在職公職人員進行調查發現,「穩定工作」、「薪酬」、「社會地位」是影響個體進入公共部門工作的主要動機,其次才是「福利」、「個人偏好/價值觀實現」、「為人民/社會做一些有價值的事情」。

綜觀現有研究,在工作價值觀對就業選擇傾向影響的探討上,仍有進一步深耕的空間,本文在工作價值觀與就業傾向相關研究的基礎上,研究公共管理學科應屆畢業生的工作價值觀對其公家機關就業傾向的影響,希望能在工作價值觀和大學生人才培養的議題上,持續積累研究成果。

叁、 研究設計

一、 問卷設計

在參考其他學者研究基礎上,對主要變量的測量維度進行確定,初步形成調查問卷初稿,並邀請導師、同學對問卷的題項設置、具體表述等進行指導,適當

增添、刪改，形成正式的調查問卷。問卷主體內容包括：個體特徵變量測量、工作價值觀測量、公家機關就業傾向測量、個人與公家機關匹配預期測量。其中，量表部分主要採用李克特 5 分量表進行設計，1 表示非常不重要/非常不同意/非常不願意，5 表示非常重要/非常同意/非常願意。

二、 資料收集

本研究採取便利抽樣與滾雪球抽樣的方式，使用「騰訊問卷」平臺製作電子問卷，再通過微信連結的方式在武漢大學、華南科技大學等高校公共管理學科應屆畢業生微信群中進行投放。為提高樣本對象針對性，在問卷首頁提示語中突出注明「限公共管理學科應屆畢業生填寫」；同時，為避免重複答題現象，設置微信登錄驗證，同一微信號只能填寫一份問卷，盡可能提高問卷有效性。截止問卷投放結束，累計共收到 308 份問卷，其中有效問卷 283 份，問卷有效率 91.8%。

三、 樣本特徵

本次問卷調查樣本的人口統計學特徵如下表所示。其中，由於各高校公共管理學科學生一般以女生居多，此次樣本物件中女生占比高達 68.6%。相比而言，樣本戶籍及獨生子女分佈較為平均，城市、農村戶籍分別占 51.6%、48.4%，獨生子女占比 46.6%。在政治面貌上，黨員比例居多，占比達 62.5%。在學歷方面，則以碩士生、本科生居多，分別占比 56.2%、38.2%，博士樣本較少；在院校方面，由於問卷投放原因導致，以 985 高校學生為主，占比 73.5%。

表 1：樣本基本特徵

項目	類別	人數	百分比
性別	男	89	31.4%
	女	194	68.6%
戶籍	城市戶口	146	51.6%
	農村戶口	137	48.4%
是否獨生子女	是	132	46.6%

	否	151	53.4%
政治面貌	黨員	177	62.5%
	非黨員	106	37.5%
學歷	本科	108	38.2%
	碩士	159	56.2%
	博士	16	5.6%
院校類型	985 院校	208	73.5%
	非 985 院校	75	26.5%

四、 研究假設

在本文構建的研究模型裡，以公共管理學科應屆畢業生工作價值觀作為自變量，將工作價值觀具體分為外在價值、內在價值、社會價值和威望價值，其中社會價值又包含人際氛圍、公共服務動機兩個子維度；公家機關就業傾向作為因變量，主要包括公家機關就業意向度、求職行為強度及就業期望。首先從個體特徵變量角度出發，分析公共管理學科應屆畢業生工作價值觀、公家機關就業傾向、個人與組織匹配預期的總體情況及個體性差異；其次，深入研究工作價值觀對公家機關就業意向度的影響；再者，分析公家機關就業意向度對公家機關求職行為強度的影響；最後，以個人與組織匹配預期作為中介變量引入模型，分析個人與組織匹配預期在工作價值觀與公家機關就業意向度之間的中介效應。具體模型如下圖所示：

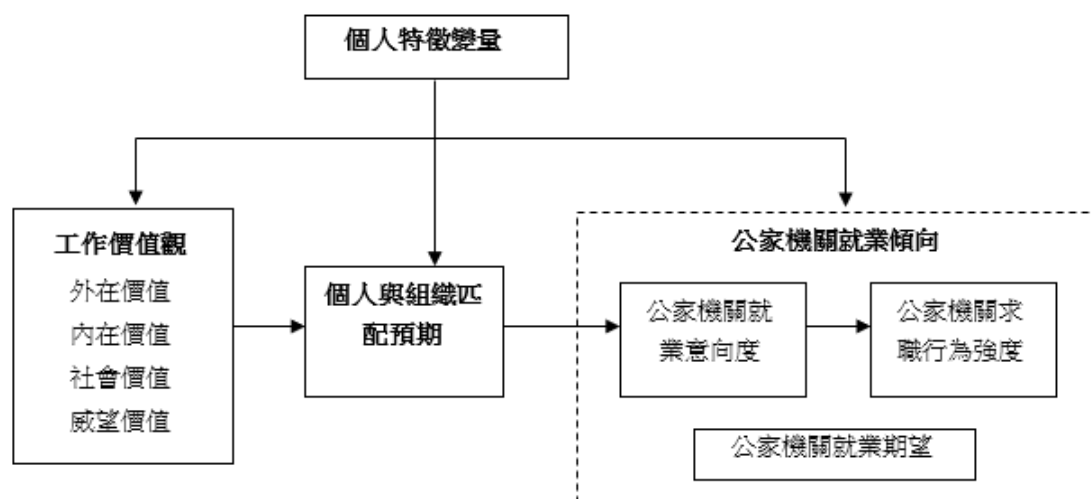


圖 1：研究模型

模型中包含的主要假設匯總如下：

H1：公共管理學科應屆畢業生工作價值觀顯著影響其公家機關就業意向度。

H1-1：公共管理學科應屆畢業生的外在價值追求對其公家機關就業意向度具有顯著正向影響。

H1-2：公共管理學科應屆畢業生的內在價值追求對其公家機關就業意向度具有顯著負向影響。

H1-3：公共管理學科應屆畢業生對人際氛圍的追求對其公家機關就業意向度具有顯著負向影響。

H1-4：公共管理學科應屆畢業生的公共服務動機對其公家機關就業意向度具有顯著正向影響。

H1-5：公共管理學科應屆畢業生的威望價值追求對其公家機關就業意向度具有顯著正向影響。

H2：公共管理學科應屆畢業生公家機關就業意向度對其公家機關求職行為強度具有顯著正向影響。

H3-1：公共管理學科應屆畢業生工作價值觀會顯著影響個人與組織匹配預期。

H3-2：公共管理學科應屆畢業生個人與組織匹配預期對其公家機關就業意向度具有顯著正向影響。

H3-3：公共管理學科應屆畢業生預期的個人與組織匹配水準在工作價值觀與公家機關就業意向度之間發揮中介效應。

五、 信效度分析

本文運用 SPSS19.0 的 Cronbach' s Alpha 係數對問卷中涉及的主要量表進行信度分析，得到如下表 2 所示結果。可以看出，本研究涉及的工作價值觀量表

及公共服務動機量表、公家機關就業傾向量表等，其 Cronbach' s Alpha 係數均達到 0.8 以上，表明各量表的信度水準較好，內部一致性較高。

表 2：問卷主要量表的信度分析

主要量表	Cronbach' s Alpha 係數
工作價值觀 (WV)	0.860
公共服務動機 (PSM)	0.883
公家機關就業傾向	0.883
匹配度感知	0.933

注：該工作價值觀 (WV) 量表不含公共服務動機量表的題項。

接著，運用 SPSS19.0 對工作價值觀量表（包含公共服務動機）進行 KMO 和 Bartlett 的球形檢驗，得到如下表 3 所示結果。

由表 3 可以看出，樣本的 KMO 取樣適切性檢驗值為 0.831，接近於 1；球形檢驗卡方值為 3444.245， $p=0.000<0.05$ ，達到顯著性水準，表明該量表各變量間存在相關性，適合展開因素分析。

表 3：工作價值觀量表（含 PSM 量表）的 KMO 和 Bartlett 球形檢驗

Kaiser-Meyer-Olkin	取樣適切性量數	0.831
	近似卡方	3444.245
Bartlett 的球形度檢驗	df	300
	Sig.	0.000

然後，對工作價值觀量表的題項（含公共服務動機）進行探索性因素分析，提取特徵值大於 1 的因素。在第一次因素分析後將因素負荷值低於 0.45 的條目（地理位置）予以刪除，並再次進行因素分析，得到如下表 4 所示的因素結構，各條目因素負荷均高於 0.45。結果顯示，特徵值大於 1 的因素共有 6 個，共同解釋工作價值觀量表總變異的 66.418%。與研究設計中的結構劃分相比，「外在價值」維度被細分為「待遇發展」和「輕鬆穩定」兩個子維度，社會價值（包含人際氛圍、公共服務動機兩個子維度）、內在價值、威望價值均與研究假設相同。總體而言，工作價值觀量表的探索性因素分析結果與研究設計中的結構劃分具有

一定的一致性。

表 4：工作價值觀量表的因素結構

	探索性因素分析						特徵值
	WV1-內在價值	WV2-公共服務動機	WV3-輕鬆穩定	WV-4 人際氛圍	WV5-威望價值	WV6-待遇發展	
12 工作創造性	0.846						0.792
11 興趣愛好	0.775						0.712
13 工作挑戰性	0.724						0.674
10 性格	0.591						0.523
14 專業對口	0.555						0.455
25 SS		0.832					0.736
22 APS		0.799					0.672
24 COM		0.766					0.665
23 CPV		0.740					0.642
4 工作競爭			0.829				0.693
3 工作壓力			0.815				0.683
6 工作穩定性			0.717				0.565
5 工作與生活平衡			0.629				0.461
16 工作氛圍				0.847			0.826
15 同事相處				0.830			0.763
17 廉潔文化				0.581			0.645
18 工作效率				0.469			0.534
20 社會地位					0.834		0.818
21 職位權力					0.795		0.705
19 社會認可					0.702		0.706
1 薪酬						0.826	0.701
8 職業上升空間						0.618	0.721
2 福利						0.614	0.587
7 行業前景						0.602	0.659
特徵值	6.803	2.907	2.094	1.750	1.374	1.012	
解釋變異量%	13.687	12.876	11.442	10.432	9.680	8.301	
累計解釋變異量	13.687	26.564	38.005	48.437	58.117	66.418	
KMO	0.826						
Approx. Chi-Square	3349.805	df	276	Sig.	0.000		

注：提取方法：主成份。旋轉法：具有 Kaiser 標準化的正交旋轉法。

注：公共服務動機 (PSM) 四個維度：參與政策制定吸引力 (APS)、對公共利益的承諾 (CPV)、同情心 (COM)、自我犧牲 (SS)。

最後，對工作價值觀各因素進行信度分析，得到下表 5。由表可知，工作價值觀量表總體的 Cronbach' s Alpha 係數為 0.872，總體信度較高。而其內部五個因素的 Cronbach' s Alpha 係數都高於 0.70，說明各因素內部條目的信度均可接受。

表 5：工作價值觀各因素 Cronbach' s Alpha 係數

因素	工作價值觀	WV1 內在價值	WV2 公共服務動機	WV3 輕鬆穩定	WV4 人際氛圍	WV5 威望價值	WV6 待遇發展
Cronbach' s Alpha	0.872	0.811	0.837	0.780	0.812	0.798	0.701

注：該「工作價值觀」的信度分析包含公共服務動機，同時刪除「地理位置」。

在公共服務動機的測量方面，借鑒包元傑、李超平（2016）的 8 題項公共服務動機量表，因素結構已經通過一定檢驗，因此效度分析直接採用驗證性因素分析。運用 AMOS22.0 進行驗證性因素分析發現，該模型並未發生違犯估計現象¹，可以進行整體模型擬合度的檢驗；而擬合結果顯示，指標 GFI、AGFI、NFI、CFI 等值均大於 0.90，RMSEA 值小於 0.05，表明模型擬合效果較好。具體擬合結果如下表 5 所示，因素模型如下圖 2 所示。

表 5：公共服務動機驗證性因素分析模型檢驗結果

CMIN	DF	CMIN/DF	GFI	AGFI	NFI	IFI	CFI	RMSEA
23.492	14	1.678	0.980	0.948	0.981	0.992	0.992	0.049

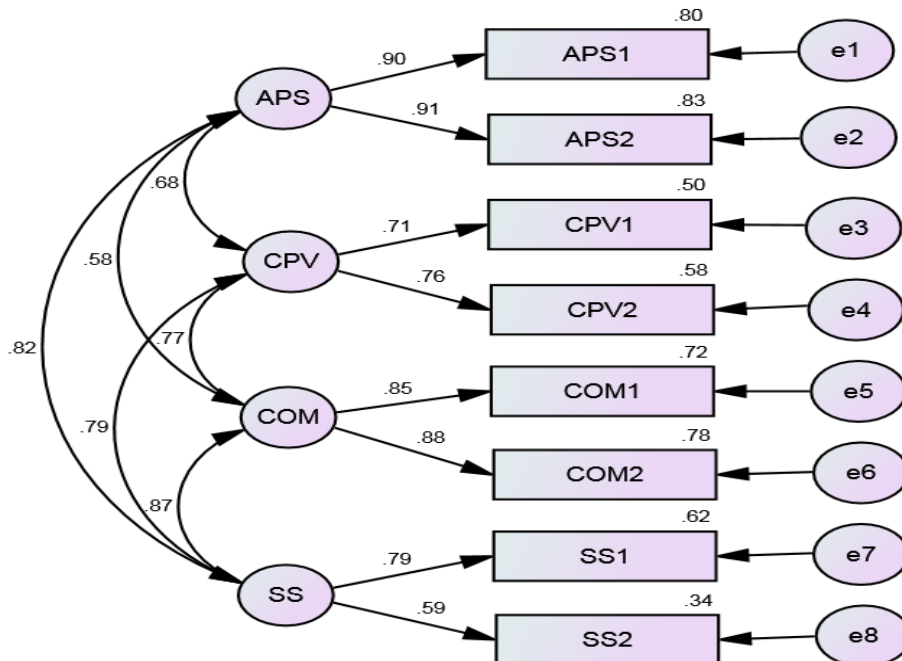


圖 2：八題項公共服務動機量表的驗證性因素分析模型

¹ 违犯估计项目：1. 负的标准误差存在。2. 标准化系数超过或太接近 1（通常以 0.95 为界）。

注：公共服務動機（PSM）四個維度：參與政策制定吸引力（APS）、對公共利益的承諾（CPV）、同情心（COM）、自我犧牲（SS）。

在公家機關求職行為強度量表方面，KMO 和 Bartlett 球形檢驗，得到如下表 6 所示結果。可以看出，樣本的 KMO 值為 0.934，接近於 1；球形檢驗卡方值為 2817.236， $p=0.000<0.05$ ，達到顯著性水準，表明該測量量表的結構效度良好。

表 6：公家機關就業意向量表的 KMO 和 Bartlett 球形檢驗

Kaiser-Meyer-Olkin	取樣適當性量數	0.931
	近似卡方	2624.052
Bartlett 的球形度檢驗	df	45
	Sig.	0.000

通過探索性因素分析（主軸因素分解）發現，該量表只能提取一個公因素，且累計方差解釋度達 70.77%，說明公家機關求職行為強度量表理論上區分的備考強度、報考強度及溝通意向之間不具備明顯區分。具體各題項因素載荷、共同度等見下表 7：

表 7：公家機關求職行為強度量表因素分析結果

題項	因素載荷	共同度	累計方差解釋程度
1自主報考	0.846	0.716	70.770%
2關注招聘公告	0.842	0.709	
3參加招聘宣講	0.824	0.678	
4備考時間	0.927	0.859	
5備考行測申論	0.910	0.829	
6備考報班	0.787	0.619	
7報考次數	0.798	0.637	
8報考花費	0.801	0.641	
9請教同學或朋友	0.855	0.730	
10諮詢老師	0.812	0.659	

注：提取方法：主成份。

由上表可知，各題項的因素載荷均高於 0.70，共同度也均高於 0.60，累計

方差解釋程度達 70.770%，表明量表的結構效度良好。

肆、實證分析

一、公共管理學科應屆畢業生工作價值觀

(一) 工作價值觀現狀概述

首先，對構成公共管理學科應屆畢業生工作價值觀的所有要素進行描述性統計，得到均值排名前五的要素，其重要程度均在 4.2 以上（總分 5 分），具體由高到低分別是：福利 > 薪酬 > 行業前景 > 工作氛圍 > 職業上升空間。由此可以看出，福利待遇仍然是公共管理學科應屆畢業生就業考慮的首要因素，而對公共服務動機等社會價值的考慮相對靠後。

表 8：工作價值觀各要素重要性排序（前五名）

要素	樣本數	極小值	極大值	均值	標準差
2 福利	283	1	5	4.41	0.685
1 薪酬	283	1	5	4.30	0.728
7 行業前景	283	1	5	4.29	0.799
16 工作氛圍	283	2	5	4.28	0.677
8 職業上升空間	283	1	5	4.28	0.805

再者，通過測量工作價值觀各因素維度均值和標準差，從整體上瞭解公共管理學科應屆畢業生的工作價值觀。如表 9 所示，待遇發展、社會價值、威望價值、內在價值、輕鬆穩定等五個維度的均值均超過 3.60，重要性排序由高到低分別是：待遇發展 > 人際氛圍 > 公共服務動機 > 威望價值 > 輕鬆穩定 > 內在價值。其中，待遇發展、人際氛圍維度均值較高，分別達到 4.319 和 4.121，其次是公共服務動機、威望價值維度，輕鬆穩定、內在價值維度均值最低。尤其是待遇發展、輕鬆穩定，雖然在理論歸類中都屬於外在價值，但很明顯其內部各因素的重要性具有較大差異。由此也可以看出，公共管理學科應屆畢業生明顯更看重工作的待

遇和發展、人際與氛圍，其次才是公共服務動機，而對輕鬆穩定特質、工作的挑戰性與創造性等要求相對較低。

表 9：公共管理學科應屆畢業生工作價值觀各維度的描述性統計結果

因素維度	樣本數	極小值	極大值	均值	標準差
WV6-待遇發展	283	1.00	5.00	4.319	0.549
WV4-人際氛圍	283	1.75	5.00	4.121	0.622
WV2-公共服務動機	283	1.88	5.00	3.915	0.609
WV5-威望價值	283	1.00	5.00	3.756	0.748
WV3-輕鬆穩定	283	1.25	5.00	3.642	0.719
WV1-內在價值	283	1.00	5.00	3.587	0.728

注：(1) 按均值降冪排列；(2) WV 表示工作價值觀 (work values)。

(二) 個體特徵變量與工作價值觀

通過將個體特徵變量與工作價值觀不同維度做獨立樣本 T 檢驗，發現公共管理學科畢業生樣本的性別、專業選擇及實習經歷對工作價值觀的某些維度會產生影響，而在戶籍、獨生子女、政治面貌、學歷、院校類型、父母及親屬公家機關就職等變量上差異並不顯著。

1. 工作價值觀在性別上的差異

使用獨立樣本 T 檢驗對不同性別公共管理學科應屆畢業生工作價值觀進行分析，結果如下表 10 所示，內在價值維度在 $p < 0.05$ 水準下差異顯著，說明男性公共管理學科畢業生樣本較女生而言，在就業時更多考慮自身追求及工作的創造性、挑戰性；同時，男生學生對威望價值的追求顯著高於女生（在 $p < 0.05$ 水準下顯著），說明男生在擇業是更看重社會地位和職位權力。

表 10：工作價值觀不同維度在性別上的差異

因素維度	性別	N	均值	T 值	df	Sig. (雙側)	均值差值
WV1-內在價值	男	89	3.724	2.148	281	0.033*	0.199
	女	194	3.525				
WV2-公共服務動機	男	89	3.961	0.850	281	0.396	0.066
	女	194	3.894				

WV3-輕鬆穩定	男	89	3.545	-1.545	281	0.124	-0.142
	女	194	3.687				
WV4-人際氛圍	男	89	4.135	0.253	281	0.801	0.020
	女	194	4.115				
WV5-威望價值	男	89	3.925	2.600	281	0.010*	0.246
	女	194	3.679				
WV6-待遇發展	男	89	4.343	0.493	281	0.622	0.035
	女	194	4.308				

注：*.表示 $p < 0.05$ 水準上顯著。

2. 工作價值觀在專業選擇上的差異

工作價值觀在專業選擇上的差異如下表 11 所示，表明自主選擇公共管理學科專業的應屆畢業生樣本，其公共服務動機水準顯著高於專業調劑的學生。對此可能有兩種解釋：第一，具有較強公共服務動機的學生更傾向於自主選擇公共管理學科專業；第二，自主選擇公共管理學科專業的學生可能更易受到學科價值導向的影響，進而形成較高的公共服務動機。

表 11：工作價值觀在不同專業選擇上的差異

因素維度	性別	N	均值	T 值	df	Sig.(雙側)	均值差值
WV2-公共服務動機	自主選擇	244	3.9513	2.519	281	.012*	0.262
	調劑	39	3.6891				

注：*表示 $p < 0.05$ 水準上顯著。

3. 工作價值觀在實習經歷上的差異

通過對比不同實習經驗（企業實習、政府實習、事業單位實習）學生在工作價值觀上的差異發現，輕鬆穩定和公共服務動機維度在不同實習類型上表現出顯著差異，如下表 12 所示。

表 12：工作價值觀在不同實習經驗上的差異

因素維度	實習	N	均值	T 值	Df	Sig.(雙側)	均值差值
WV3-輕鬆穩定	有企業實習	194	3.541	-3.558	281	.000***	-0.321
	無企業實習	89	3.862				
WV2-公共服務動	有事業單位實習	85	4.035	2.187	281	.030*	0.172

注：*.表示 $p < 0.05$ ，**.表示 $p < 0.01$ ，***.表示 $p < 0.001$ 。

首先，具有企業實習經驗的公共管理學科畢業生對工作的輕鬆穩定性沒有太高要求，相對而言，沒有企業實習經驗的應屆畢業生更傾向於追求輕鬆穩定。其次，具有事業單位實習經驗的公共管理學科應屆畢業生表現出更強的公共服務動機。由此可以看出，企業實習或許能夠提高學生的抗壓能力，而事業單位實習則能培養學生的服務意識。

二、 公共管理學科應屆畢業生公家機關就業傾向

本部分將在概述公共管理學科應屆畢業生就業部門選擇的基礎上，針對本文研究的重點——公家機關就業傾向，具體從公家機關就業意向度、公家機關求職行為強度以及公家機關就業期望三個部分進行詳細闡述。

(一) 公家機關就業傾向

1. 就業部門選擇概況

通過對公共管理學科應屆畢業生就業部門選擇排序進行描述性統計，得到下表 13。

表 13：公共管理學科應屆畢業生就業部門選擇排序的頻率與占比

順位		政府機關 (含參公)	事業單位 (除參公)	國有企 業	私營、外資 或合資企業	創業或 其他
第 1 順序	人數	133	40	41	52	17
	占比	47.0%	14.1%	14.5%	18.4%	6.0%
第 2 順序	人數	48	134	52	40	9
	占比	17.0%	47.3%	18.4%	14.1%	3.2%
第 3 順序	人數	37	48	150	25	23
	占比	13.1%	17.0%	53.0%	8.8%	8.1%
第 4 順序	人數	44	42	26	155	16
	占比	15.5%	14.8%	9.2%	54.8%	5.7%
第 5 順序	人數	21	19	14	11	218
	占比	7.4%	6.7%	4.9%	3.9%	77.1%

從上表可以看出，公共管理學科應屆畢業生的首選就業部門即為政府機關，

占比達到 47%，而第二傾向則是事業單位，占比也達到 47.3%，其次才是國有企業、私企和外企。總體而言，學生就業選擇和公共管理學科培養的就業方向較為一致，傾向於去公共部門，國企和私企為次要選擇。

2. 公家機關就業意向度

採取李克特量表的形式對公家機關就業意向度進行衡量，得到如下表 14 所示的描述性統計結果。總體來看，結果與就業部門選擇的結論較為一致，「非常願意」和「比較願意」進入公家機關工作的公共管理學科應屆畢業生樣本達到 64.7%，僅 4.9%的樣本完全不考慮公家機關工作，說明公共管理學科學生進入公家機關就業的意向度極高。

表 14：公共管理學科應屆畢業生公家機關就業意向度

公家機關就業意向度	頻率	有效百分比	累積百分比
非常願意	78	27.6	27.6
比較願意	105	37.1	64.7
略微願意	59	20.9	85.6
別無選擇時才會考慮	27	9.5	95.1
完全不考慮	14	4.9	100

3. 公家機關求職行為強度

描述性統計結果如下表 15 所示。從表中可以看出，公共管理學科應屆畢業生會主動報考公家機關工作，並願意為此去請教同學或朋友的經驗，以及準備行政職業能力測驗和申論筆試。這也表明，該學科學生報考公家機關並非一時衝動，而是在尋求他人意見後的慎重思考；並且也不是抱著試一試的僥倖心態，願意為此付出一定的時間和精力去努力備考。

同時，由於公家機關報考具有一定的不確定性，即報考機會有限且競爭激烈，考試成功的機率難以把握，所以該學科學生並非「吊死在一棵樹上」，即並非一

定要在公家機關就職、一直報考直到考上為止（題項 7：報考次數，均值最低），而是具有一定的靈活性，會適時作出改變。

表 15：公共管理學科應屆畢業生公家機關求職行為強度

題項	N	極小值	極大值	均值	標準差
1 自主報考	269	1	5	3.54	1.077
9 請教同學或朋友	269	1	5	3.51	1.208
5 備考行測申論	269	1	5	3.48	1.245
2 關注招聘公告	269	1	5	3.29	1.249
10 諮詢老師	269	1	5	3.26	1.251
4 備考時間	269	1	5	3.23	1.230
8 報考花費	269	1	5	3.16	1.297
3 參加招聘宣講	269	1	5	3.05	1.188
6 備考報班	269	1	5	2.94	1.249
7 報考次數	269	1	5	2.70	1.273

注：(1) 按均值降序排列；(2) 因 Q14 題設置跳轉，「完全不考慮」公家機關工作的樣本無需填寫公家機關求職行為強度、就業期望相關題項，因此樣本量為 269（下文就業期望題項樣本總量同為 269，不再贅述）。(3) 「報考次數」題項表述為「我會多次報考公家機關考試，直到考上為止」。

4. 公家機關就業期望

(1) 期望崗位

就公家機關就業期望崗位而言，公共管理學科應屆畢業生最傾向報考的前五個崗位分別是：省級直屬機關、中央直屬省級以下機關、中央國家部委級以上機關、沿海發達城市市區級機關、家庭所在地市區級機關。總體而言，期望崗位的地區偏向於沿海發達城市以及家庭所在地，層級偏向於國家級、省級和市區級，相對不願意報考中西部以及街道或鄉鎮機關。具體如下表 16 所示。

由此可見，公務員崗位需求與學生崗位期望極為不符。當前在國家脫貧攻堅、鄉村振興重要時期，廣大中西部地區，尤其是中西部鄉鎮基層地區，對青年公務員需求量極大，同時國家也號召廣大青年去服務基層，重視在艱苦地區和基層一線的培養鍛煉，但高校學生對此仍意願較低。

表 16: 公共管理學科應屆畢業生公家機關就業期望崗位的描述性統計

期望崗位	N	極小值	極大值	均值	標準差
省級直屬機關	269	1	5	4.09	0.848
中央直屬省級以下機關	269	1	5	3.80	0.987
中央國家部委級以上機關	269	1	5	3.73	1.157
沿海發達城市市區級機關	269	1	5	3.67	1.190
家庭所在地市區級機關	269	1	5	3.53	1.186
中部省會城市市區級機關	269	1	5	3.32	1.198
沿海發達城市鄉鎮或街道	269	1	5	2.91	1.161
家庭所在的鄉鎮及街道	269	1	5	2.66	1.244
西部省會城市市區級機關	269	1	5	2.41	1.202
中西部中小城市市區級機關	269	1	5	2.26	1.096
中西部地區的鄉鎮及街道	269	1	5	1.93	1.041

注：按均值降冪排列。

(2) 期望薪酬

如下表 17 所示，對有意向報考公家機關的公共管理學科應屆畢業生而言，期望年薪（包含獎金等）多集中在 8-14 萬人民幣之間（累計占比 58.8%），其中期望薪酬為 11-14 萬的樣本量最多，占比 33.5%；期望薪酬為 8-11 萬的樣本次之，占比 25.3%。相對而言，期望薪酬在 20 萬以上的樣本較少，僅占比 8.9%。由此可見，該學科畢業生對公家機關工作的期望薪酬總體較為合理。

表 17: 公共管理學科應屆畢業生公家機關就業期望薪資的描述性統計

期望年薪	頻率	有效百分比	累積百分比
8 萬以下	4	1.5	1.5
8-11 萬	68	25.3	26.8
11-14 萬	90	33.5	60.2
14-17 萬	51	19.0	79.2
17-20 萬	32	11.9	91.1
20 萬以上	24	8.9	100.0
合計	269	100.0	

(二) 個體特徵變量與公家機關就業傾向

1. 公家機關就業意向度在個體特徵上的差異

將個體特徵變量與公家機關就業意向度進行卡方分析，得到如下表 18 所示結果。可以看出，公共管理學科應屆畢業生公家機關就業意向度在戶籍、政治面

貌、學歷、專業選擇、有無政府實習等方面表現出顯著差異。

表 18：公共管理學科應屆畢業生公家機關就業意向度在個體特徵上的差異

個體特徵變量	Pearson 卡方 (或似然比)	df	漸進 Sig. (雙側)
性別	7.238	4	0.124
戶籍	10.782	4	0.029*
是否獨生子女	2.503	4	0.644
政治面貌	12.152	4	0.016*
最高學歷	11.587	4	0.021*
院校類型	8.553	4	0.073
專業選擇	12.064	4	0.017*
親屬黨政任職	0.984	4	0.912
個人學生幹部經歷	2.471	4	0.650
有無企業實習	8.740	4	0.068
有無政府實習	10.043	4	0.040*
有無事業單位實習	9.037	4	0.060

注：(1) 專業選擇、個人學生幹部經歷、有無實習，有 20%的儲存格期望計數少於 5，採用似然比卡方檢驗。(2) *.表示 $p < 0.05$ ，**.表示 $p < 0.01$ ，***.表示 $p < 0.001$ 。

(1) 公家機關就業意向度在戶籍上的差異

表 19 顯示的是戶籍與公家機關就業意向度的交叉表，可以看出農村戶籍的公共管理學科應屆畢業生「非常願意」的比例明顯高於城市戶籍學生，表明農村戶籍的同學報考意向更高。

表 19: 公共管理學科應屆畢業生公家機關就業意向度在戶籍上的差異

戶籍		完全不考慮	別無選擇時才考慮	略微願意	比較願意	非常願意	合計
農村	計數	3	13	28	45	48	137
	占比	2.2%	9.5%	20.4%	32.8%	35.0%	100.0%
城市	計數	11	14	31	60	30	146
	占比	7.5%	9.6%	21.2%	41.1%	20.5%	100.0%
合計	計數	14	27	59	105	78	283
	占比	4.9%	9.5%	20.8%	37.1%	27.6%	100.0%

(2) 公家機關就業意向度在政治面貌上的差異

就政治面貌而言，公共管理學科應屆畢業生中黨員同學「非常願意」的比例

顯著高於非黨員同學，具體如下表 20 所示。這一方面可能是因為傾向報考公家機關的公共管理學科畢業生會在就讀期間自主積極地加入黨員隊伍；另一方面，也可能是因為高校黨員隊伍的建設會增加該學科學生報考公家機關的積極性。

表 20: 公共管理學科應屆畢業生公家機關就業意向度在政治面貌上的差異

政治面貌		完全不考慮	別無選擇時才考慮	略微願意	比較願意	非常願意	合計
非黨員	計數	7	15	24	42	18	106
	占比	6.6%	14.2%	22.6%	39.6%	17.0%	100.0%
黨員	計數	7	12	35	63	60	177
	占比	4.0%	6.8%	19.8%	35.6%	33.9%	100.0%
合計	計數	14	27	59	105	78	283
	占比	4.9%	9.5%	20.8%	37.1%	27.6%	100.0%

(3) 公家機關就業意向度在最高學歷上的差異

表 21 顯示了公共管理學科應屆畢業生公家機關就業意向度在最高就讀學歷上的差異，可以明顯看出攻讀碩博的研究生在「非常願意」的比例上顯著高於本科生，達到 34.3%，是本科生比例的 2 倍。由此也可發現，公家機關隊伍對該學科高學歷人才的吸引力相對較大，其報考人員素質相對較高。這對於提高公務員隊伍整體素質水準具有重要意義。

表 21: 公共管理學科應屆畢業生公家機關就業意向度在最高學歷上的差異

學歷		完全不考慮	別無選擇時才考慮	略微願意	比較願意	非常願意	合計
本科	計數	6	14	27	43	18	108
	占比	5.6%	13.0%	25.0%	39.8%	16.7%	100.0%
碩博	計數	8	13	32	62	60	175
	占比	4.6%	7.4%	18.3%	35.4%	34.3%	100.0%
合計	計數	14	27	59	105	78	283
	占比	4.9%	9.5%	20.8%	37.1%	27.6%	100.0%

(4) 公家機關就業意向度在專業選擇上的差異

通過表 22 可知，自主選擇公共管理學科的應屆畢業生在「非常願意」去公家機關就業的比例上顯著高於調劑的學生，而調劑學生在「別無選擇時才考慮」的比例高達自主選擇學生的 3 倍。這說明許多公共管理學科應屆畢業生並非因專業「所迫」才選擇公家機關，而是在起初選擇專業時就會有一定考量。

表 22: 公共管理學科應屆畢業生公家機關就業意向度在專業選擇上的差異

專業選擇		完全不考慮	別無選擇時才考慮	略微願意	比較願意	非常願意	合計
調劑	計數	1	9	10	14	5	39
	占比	2.6%	23.1%	25.6%	35.9%	12.8%	100.0%
自主選擇	計數	13	18	49	91	73	244
	占比	5.3%	7.4%	20.1%	37.3%	29.9%	100.0%
合計	計數	14	27	59	105	78	283
	占比	4.9%	9.5%	20.8%	37.1%	27.6%	100.0%

(5) 公家機關就業意向度在政府實習經歷上的差異

通過表 23 可知，有政府實習經歷的公共管理學科應屆畢業生「非常願意」去公家機關就業的比例高達 34.1%，明顯高於無政府實習經歷的同學（22.1%）。這一方面可能是由於有意向去公家機關工作的公共管理學科學生會在就讀期間有意識地去參與政府實習；另一方面，也可能是因為受到政府實習經驗的影響而更願意報考公家機關。不管是何種原因，一定程度上也說明高校與政府之間開展的諸如建設掛職鍛煉基地的合作專案，確實發揮了一定作用。

表 23: 公共管理學科應屆畢業生公家機關就業意向度在政府實習經歷上的差異

政府實習經歷		完全不考慮	別無選擇時才考慮	略微願意	比較願意	非常願意	合計
有	計數	2	11	24	48	44	129
	占比	1.6%	8.5%	18.6%	37.2%	34.1%	100.0%
無	計數	12	16	35	57	34	154
	占比	7.8%	10.4%	22.7%	37.0%	22.1%	100.0%
合計	計數	14	27	59	105	78	283
	占比	4.9%	9.5%	20.8%	37.1%	27.6%	100.0%

2. 公家機關求職行為強度在個體特徵上的差異

將個體特徵變量與公家機關求職行為強度進行獨立樣本 T 檢驗，得到如下表 24 所示結果。由該表可以看出，首先與公家機關就業意向度類似，公共管理學科應屆畢業生中的黨員學生、碩博學生、自主選擇專業的學生以及有政府實習經驗的學生更願意為了報考公家機關而才採取行動，諸如關注招聘公告、請教同學及老師經驗；此外，985 高校的公共管理學科應屆畢業生較非 985 高校學生而言，公家機關求職行為強度更高，這可能是因為除省考和國考外，多地政府會面向 985 高校開展定向選調、人才引進等專項計畫，某種程度上增加了 985 高校學生的機會，使之願意為此付出更多的時間和精力。

表 24: 公家機關求職行為強度在個體特徵變量上的差異

變量	t	df	Sig.(雙側)	均值差值
性別 (1 男; 2 女)	-0.427	267	0.670	-0.059
戶籍 (1 城市; 2 農村)	0.170	267	0.865	0.021
獨生子女 (1 是; 2 否)	0.035	267	0.972	0.004
政治面貌 (1 黨員; 2 非黨員)	4.254	170.21	0.000***	0.568
學歷 (1 碩博; 2 本科)	2.815	267	0.005**	0.360
院校類型 (1 985; 2 非 985)	2.855	267	0.005**	0.407
專業選擇 (1 自主選擇; 2 調劑)	3.845	267	0.000***	0.676
親屬黨政任職 (1 有; 2 無)	1.324	267	0.187	0.194
學生幹部經歷 (1 有; 2 無)	1.681	267	0.094	0.284
實習 (1 是; 2 否)	0.631	31.49	0.532	0.108
企業實習 (1 是; 2 否)	-2.935	197.96	0.004**	-0.367
政府實習 (1 有; 2 無)	3.306	267	0.001**	0.408
事業單位實習 (1 有; 2 無)	1.864	267	0.063	0.254

注：(1) 均值差值為前-後（如 1 男-2 女）。(2) *.表示 $p < 0.05$ ，**.表示 $p < 0.01$ ，***.表示 $p < 0.001$ 。

3. 公家機關就業期望在個體特徵上的差異

(1) 公家機關就業期望崗位在個體特徵上的差異

以公共管理學科應屆畢業生公家機關就業崗位期望度最高的「省級直屬機關」

為例，將其與個體特徵變量做交叉表分析，得到如下表 25 所示的似然比卡方檢驗結果。可以看出，公共管理學科應屆畢業生省級直屬機關崗位期望在戶籍、政治面貌、院校類型、學生幹部經歷上表現出顯著差異。

表 25：省級直屬機關崗位期望在個體特徵上的卡方檢驗

變量	似然比	df	漸進 Sig. (雙側)
性別	3.735	4	0.443
戶籍	11.835	4	0.019*
是否獨生子女	4.064	4	0.397
政治面貌	13.719	4	0.008**
最高學歷	9.343	4	0.053
院校類型	11.402	4	0.022*
專業選擇	9.691	4	0.051
親屬黨政任職	7.385	4	0.117
個人學生幹部經歷	10.650	4	0.031*
有無企業實習	6.032	4	0.197
有無政府實習	1.707	4	0.790
有無事業單位實習	8.538	4	0.074

注：(1) 因有超過 20% 的儲存格期望計數少於 5，採用似然比卡方檢驗。(2) *. 表示 $p < 0.05$ ，**. 表示 $p < 0.01$ 。

在戶籍上，城市戶籍的公共管理學科應屆畢業生「比較願意」報考省級直屬機關的比例 (53.3%) 高於農村戶籍學生 (37.3%)，而其「不確定」的比例 (9.6%) 顯著低於農村戶籍學生 (22.4%)。在「非常願意」比例類似的情況下，可見城市戶籍的學生更傾向於去省級直屬機關。具體如下表 26 所示。

表 26：公共管理學科應屆畢業生省級直屬機關崗位期望在戶籍上的差異

戶籍		非常不願意	比較不願意	不確定	比較願意	非常願意	合計
農村	計數	1	5	30	50	48	134
	占比	0.7%	3.7%	22.4%	37.3%	35.8%	100.0%
城市	計數	2	3	13	72	45	135
	占比	1.5%	2.2%	9.6%	53.3%	33.3%	100.0%
合計	計數	3	8	43	122	93	269
	占比	1.1%	3.0%	16.0%	45.4%	34.6%	100.0%

在政治面貌上，公共管理學科應屆畢業生中的黨員學生「非常願意」(36.5%)

及「比較願意」(49.4%)報考省級直屬機關的比例均高於非黨員學生(分別為31.3%、38.4%)，可見黨員報考省級直屬機關的意向更高。具體如下表 27 所示。

表 27：公共管理學科應屆畢業生省級直屬機關崗位期望在政治面貌上的差異

政治面貌		非常不願意	比較不願意	不確定	比較願意	非常願意	合計
非黨員	計數	3	4	23	38	31	99
	占比	3.0%	4.0%	23.2%	38.4%	31.3%	100.0%
黨員	計數	0	4	20	84	62	170
	占比	0%	2.4%	11.8%	49.4%	36.5%	100.0%
合計	計數	3	8	43	122	93	269
	占比	1.1%	3.0%	16.0%	45.4%	34.6%	100.0%

在院校類型上，就讀於 985 高校的公共管理學科應屆畢業生「非常願意」、「比較願意」報考省級直屬機關的意向也高於非 985 高校的學生，說明 985 高校公共管理學科畢業生可能因其學校平臺優勢，更傾向於報考高層級機關。具體如下表 28 所示。

表 28：公共管理學科應屆畢業生省級直屬機關崗位期望在院校類型上的差異

院校類型		非常不願意	比較不願意	不確定	比較願意	非常願意	合計
非 985 院校	計數	2	3	18	28	17	68
	占比	2.9%	4.4%	26.5%	41.2%	25.0%	100.0%
985 院校	計數	1	5	25	94	76	201
	占比	.5%	2.5%	12.4%	46.8%	37.8%	100.0%
合計	計數	3	8	43	122	93	269
	占比	1.1%	3.0%	16.0%	45.4%	34.6%	100.0%

最後，如表 29 所示，有學生幹部經歷的公共管理學科應屆畢業生報考省級直屬機關的意願也高於無幹部經歷的學生，其「非常願意」、「比較願意」的比例均相對較高，分別達到 35.1%和 48.0%。這在一定程度上說明，學生幹部經歷可能會激勵學生報考高層級的機關。

表 29：公共管理學科應屆畢業生省級直屬機關崗位期望在學生幹部經歷上差異

個人學生幹部	非常不願	比較不願	不確	比較願	非常願	合計
--------	------	------	----	-----	-----	----

部經歷		意	意	定	意	意	
無	計數	2	3	11	14	14	44
	占比	4.5%	6.8%	25.0%	31.8%	31.8%	100.0%
有	計數	1	5	32	108	79	225
	占比	.4%	2.2%	14.2%	48.0%	35.1%	100.0%
合計	計數	3	8	43	122	93	269
	占比	1.1%	3.0%	16.0%	45.4%	34.6%	100.0%

(2) 公家機關就業期望薪酬在個體特徵上的差異

通過將個體特徵變量與公家機關期望薪酬進行交叉表分析(卡方檢驗)發現, 僅性別層面表現出明顯差異(Pearson 卡方值=13.44, df=5, p=0.02<0.05), 具體如下表 30 所示。可以看出, 公共管理學科應屆畢業生中, 女生同學的公家機關就業期望薪酬多集中在 8-14 萬(累計比例達 64.9%); 而男生同學則多集中在 11-17 萬人民幣(累計比例達 50.6%), 且在 17-20 萬、20 以上的比例也均高於女生, 說明該學科男生同學的公家機關就業期望薪酬水準明顯高於女生同學。

表 30: 公共管理學科應屆畢業生公家機關就業期望薪酬在性別上的差異

期望薪酬		8 萬以 下	8-11 萬	11-14 萬	14-17 萬	17-20 萬	20 萬以 上	合計	
性 別	女	計數	4	53	69	31	18	13	188
		占比	2.1%	28.2%	36.7%	16.5%	9.6%	6.9%	100.0%
	男	計數	0	15	21	20	14	11	81
		占比	.0%	18.5%	25.9%	24.7%	17.3%	13.6%	100.0%
合計		計數	4	68	90	51	32	24	269
		占比	1.5%	25.3%	33.5%	19.0%	11.9%	8.9%	100.0%

三、 公共管理學科應屆畢業生個人與組織匹配預期

(一)個人與組織匹配預期概述

個人與組織匹配包括個人與組織價值觀匹配、要求與能力匹配、需求與供給匹配三個維度, 具體描述性統計結果如下表 31 所示。可以看出, 公共管理學科應屆畢業生預期的個人與組織匹配總體水準達 3.587, 中等偏上; 其中, 要求與

能力匹配預期水準最高，說明經過多年專業培養，該學科畢業生認為自身能力能夠在一定程度上滿足公家機關工作的要求。

表 31：公共管理學科應屆畢業生個人與組織匹配預期水準

匹配類型	N	極小值	極大值	均值	標準差
價值觀匹配	283	1	5	3.606	0.965
要求與能力匹配	283	1	5	3.720	0.942
需求與供給匹配	283	1	5	3.498	1.010
個人與組織匹配（總）	283	1	5	3.587	0.897

(二)個體特徵變量和個人與組織匹配預期

為分析公共管理學科應屆畢業生個人與組織匹配預期在個體特徵上的差異，將兩者做獨立樣本 T 檢驗，得到如下表 32 所示結果。可以看出，公共管理學科應屆畢業生中，黨員學生預期的個人與組織匹配水準顯著高於非黨員學生（ $p < 0.01$ 水準上顯著），自主選擇專業學生以及具備學生幹部經歷的學生，其預期水準亦顯著較高（ $p < 0.05$ 水準上顯著）。

表 32：公共管理學科應屆畢業生個人與組織匹配度預期在個體特徵上的差異

變量	t	df	Sig.(雙側)	均值差值
性別（1 男；2 女）	-0.485	281	0.628	-0.056
戶籍（1 城市；2 農村）	-0.453	145.956	0.651	-0.056
獨生子女（1 是；2 否）	0.288	281	0.774	0.031
政治面貌（1 黨員；2 非黨員）	2.908	281	0.004**	0.316
學歷（1 碩博；2 本科）	0.184	281	0.854	0.020
院校類型（1 985；2 非 985）	1.412	281	0.159	0.170
專業選擇（1 自主選擇；2 調劑）	2.339	281	0.020*	0.359
親屬黨政就業（1 有；2 無）	-0.230	281	0.818	-0.029
學生幹部經歷（1 有；2 無）	2.154	58.324	0.035*	0.365
實習（1 是；2 否）	-0.113	281	0.910	-0.022
企業實習（1 是；2 否）	-1.573	281	0.117	-0.180
政府實習（1 有；2 無）	1.915	281	0.056	0.204
事業單位實習（1 有；2 無）	1.498	281	0.135	0.174

注：(1) 均值差值為前-後（如 1 男-2 女）。(2) *.表示 $p < 0.05$ ，**.表示 $p < 0.01$ 。

四、 工作價值觀對公家機關就業傾向的影響分析

(一) 工作價值觀與公家機關就業傾向的相關分析

首先，將個體特徵變量與工作價值觀、公家機關就業傾向進行相關分析，得到如下表 33 所示結果。可以看出，除獨生子女、親屬公家機關任職外，其他個體特徵變量均與工作價值觀六個維度或者公家機關就業三種傾向之間存在一定顯著關係。據此，下文在對不同變量間關係進行回歸分析時，將選擇具有顯著相關的個體特徵變量納入回歸模型。

再者，將公共管理學科應屆畢業生工作價值觀的六個維度、個人與組織匹配預期、公家機關就業傾向進行相關關係，得到表 34 所示結果。

結果表明，公共管理學科應屆畢業生工作價值觀的六個維度均與公家機關就業意向度顯著相關，其中內在價值、人際氛圍、待遇發展維度與公家機關就業意向度顯著負相關（相關係數分別為-0.156、-0.156、-0.126， $p < 0.05$ 水準上顯著），公共服務動機、輕鬆穩定、威望價值維度與公家機關就業意向度顯著正相關（相關係數分別為 0.129、0.303、0.124， $p < 0.05$ 水準上顯著），其中輕鬆穩定維度與公家機關就業意向度相關性最高，係數為 0.303。

而就公共管理學科應屆畢業生公家機關求職行為強度而言，工作價值觀的公共服務動機、輕鬆穩定、威望價值三個維度與其顯著正相關，相關係數分別為 0.199、0.283、0.146（ $p < 0.05$ 水準上顯著），依然是輕鬆穩定維度與公家機關求職行為強度相關性最高；而內在價值維度與公家機關求職行為強度顯著負相關，係數為-0.141（ $p < 0.05$ 水準上顯著）。此外，公共管理學科畢業生公家機關就業意向度與其求職行為強度在 $p < 0.01$ 的水準上顯著，相關係數為 0.762。

最後，在公共管理學科應屆畢業生公家機關就業期望薪酬方面，僅工作價值

觀的威望價值維度表現出顯著正相關，係數為 0.156 (p<0.05 水準上顯著)。但是再進一步做回歸分析發現，威望價值對公家機關就業期望薪酬的影響並不顯著。對此，下文不做詳細分析。

表 33：公共管理學科應屆畢業生個體特徵變量與工作價值觀、公家機關就業傾向之間相關關係

主要變量	就業意向度	求職強度	職期望薪酬	WV1	WV2	WV3	WV4	WV5	WV6
性別 (1男;0女)	-0.018	-0.027	0.206**	0.118*	0.069	-0.119*	-0.098	0.144*	-0.001
戶籍 (1城市;0農村)	-0.139*	0.008	0.066	-0.042	-0.083	-0.001	0.115	0.055	0.014
獨生子女 (1是;0否)	-0.057	0.003	0.090	-0.018	-0.096	0.003	0.072	0.075	-0.024
政治面貌 (1黨員;0非)	0.191**	0.269**	0.028	-0.087	0.112	-0.049	-0.018	0.056	0.102
學歷 (1碩博;0本科)	0.186**	0.172**	0.045	-0.018	0.084	-0.018	-0.078	-0.074	0.013
院校類型 (1 985;0非)	0.123*	0.173**	-0.057	-0.001	0.091	0.065	-0.044	0.032	0.038
專業選擇 (1自主;0調劑)	0.158**	0.230**	0.116	-0.059	0.148*	0.063	0.063	0.033	0.058
親屬黨政任職 (1有;0無)	0.011	0.079	-0.014	0.002	-0.046	-0.017	-0.018	0.024	0.005
學生幹部經歷 (1有;0無)	0.084	0.101	0.077	0.046	0.057	-0.134*	-0.001	0.016	-0.010
企業實習 (1是;0否)	-0.119*	-0.166**	-0.064	0.089	-0.105	-0.192**	0.014	-0.085	0.110
政府實習 (1有;0無)	0.164**	0.199**	0.039	0.068	0.085	0.038	-0.117	0.059	-0.048
事業單位實習 (1有;0無)	0.089	0.114	-0.029	0.010	0.090	0.002	0.109	-0.054	0.081

注：(1) *.表示 p<0.05 (雙側) 上顯著相關，**.表示 p<0.01 (雙側) 上顯著相關。

(2) 變量名稱：WV1 (內在價值)、WV2 (公共服務動機)、WV3 (輕鬆穩定)、WV4 (人際氛圍)、WV5 (威望價值)、WV6 (待遇發展)。

表 34：公共管理學科應屆畢業生工作價值觀與公家機關就業傾向之間相關關係

	WV1-內在價值	WV2-公共服務動機	WV3-輕鬆穩定	WV4-人際氛圍	WV5-威望價值	WV6-待遇發展	個人與組織匹配預期	公家機關工作意向度	公家機關求職行為強度	公家機關就業期望薪酬
WV1-內在價值	1									
WV2-公共服務動機	0.311**	1								
WV3-輕鬆穩定	0.042	0.167**	1							
WV4-人際氛圍	0.521**	0.502**	0.158**	1						
WV5-威望價值	0.494**	0.306**	0.145*	0.443**	1					
WV6-待遇發展	0.290**	0.237**	0.138*	0.423**	0.413**	1				
個人與組織匹配預期	0.034	0.314**	0.327**	0.224**	0.222**	0.219**	1			
公家機關工作意向度	-0.156**	0.129*	0.303**	-0.156**	0.124*	-0.126*	0.527**	1		
公家機關求職	-0.141*	0.199**	0.283**	-0.025	0.146*	-0.078	0.627**	0.762**	1	

行為強度											
公家機關就業 期望薪酬	0.006	0.097	-0.022	0.027	0.156*	0.075	0.025	-0.029	-0.024	1	

注：*.表示 $p < 0.05$ 水準（雙側）上顯著相關，**.表示 $p < 0.01$ 水準（雙側）上顯著相關，***.表示 $p < 0.001$ 水準（雙側）上顯著相關。

（二） 工作價值觀與公家機關就業傾向的回歸分析

1. 工作價值觀與公家機關就業意向度的有序邏輯回歸分析

由相關分析可以看出，公共管理學科應屆畢業生工作價值觀的六個維度均與其公家機關就業意向度存在顯著相關關係，為了進一步說明二者關係，將工作價值觀作為自變量，公家機關就業意向度作為因變量，控制性別、戶籍、政治面貌等與主要變量相關的個體特徵變量後，進行兩次有序分類 Logistic 回歸分析，得到如下表 35 所示結果。

表 35：工作價值觀與公家機關就業意向度的有序邏輯回歸分析結果

變量	公家機關就業意向度			
	模型1		模型2	
	估計係數	標準誤	估計係數	標準誤
性別（女=0）	0.264	0.246	0.165	0.259
戶籍（農村戶口=0）	0.600**	0.225	0.691**	0.233
政治面貌（非黨員=0）	-0.430	0.254	-0.444	0.263
學歷（本科=0）	-0.470	0.260	-0.487	0.269
院校類型（非985院校=0）	-0.094	0.272	0.071	0.279
專業選擇（調劑=0）	-0.664*	0.330	-0.568	0.343
學生幹部經歷（無=0）	-0.457	0.302	-0.654*	0.312
企業實習（無=0）	0.642*	0.251	0.197	0.266
政府實習（無=0）	-0.461*	0.231	-0.502*	0.239
WV1-內在價值			-0.466*	0.202
WV2-公共服務動機			0.435*	0.221
WV3-輕鬆穩定			0.897***	0.173
WV4-人際氛圍			-0.708**	0.255
WV5-威望價值			0.627**	0.193
WV6-待遇發展			-0.642**	0.241
模型	-2對數似然值（僅截距）		805.326	
擬合	-2對數似然值（最終）		709.841	
資訊	卡方		95.485	
	df		15	
	顯著性		0.000	

擬合	Pearson 顯著性	0.926	0.694
優度	偏差 顯著性	1.000	1.000
擬R ²	Cox和Snell	0.129	0.286
	Nagelkerk	0.137	0.304
	McFadden	0.049	0.119

注：(1) *.表示 $p < 0.05$ 水準上顯著，** .表示 $p < 0.01$ 水準上顯著，*** ..表示 $p < 0.001$ 水準上顯著。
(2) 模型 1、模型 2 平衡性檢驗的顯著性分別為：0.486、0.859， $p > 0.05$ ，說明各回歸方差相互平行，可以使用有序 Logistics 回歸進行分析。(3) 擬合優度不希望達到顯著。不顯著表明模型擬合度高。

模型 1 中，僅用個體特徵變量解釋公家機關就業意向度，對數似然比檢驗 $p < 0.001$ ，說明包含個體特徵變量的模型擬合優度要好於僅包含常數項的無效模型；模型 2 在原有個體特徵變量基礎上，加入工作價值觀作為自變量，模型擬合在 $p < 0.001$ 水準上顯著。同時，擬合優度結果表明，模型 1 和模型 2 卡方檢驗的 p 值均不顯著，表明計算出的模型具有很高的擬合優度。此外，一般而言，偽 R^2 值（Cox 和 Snell、Nagelkerk、McFadden）相當於定量回歸的 R^2 ，擬 R^2 越大，說明模型解釋度越好。模型 2 的偽 R^2 值明顯高於模型 1，說明模型 2 的解釋度高於模型 1。Nagelkerk R^2 顯示，模型 2 解釋了大約 30.4% 的方差。

再者，由模型 2 可知，公共管理學科應屆畢業生工作價值觀的六個維度均會顯著影響到其公家機關就業意向度。就影響方向而言，公共服務動機、輕鬆穩定、威望價值會正向激勵公共管理學科應屆畢業生傾向到公家機關就業；而內在價值、人際氛圍、待遇發展則會降低該學科學生的公家機關就業意向度。就影響程度而言，輕鬆穩定維度影響最大，係數為 0.897（在 $p < 0.001$ 水準上顯著），其次是人際氛圍、待遇發展、威望價值，相對而言，內在價值和公共服務動機影響較小。由此得出，假設 H1、H1-2、H1-3、H1-4、H1-5 均得到驗證，而 H1-1 僅得到部分驗證：外在價值的「威望價值」維度對公共管理學科應屆畢業生的公家機關就業意向度具有顯著正向影響；而「待遇發展」維度對其公家機關就業意向度具有顯著負向影響。

2. 公家機關就業意向度與求職行為強度的層級回歸分析

上文相關分析表明，工作價值觀、公家機關就業意向度均與公家機關求職行為強度具有相關性，為更好說明變量間的關係，將公家機關求職行為強度作為因變量，工作價值觀和公家機關就業意向度分別作為自變量加入模型，並選擇與公家機關求職行為強度顯著相關的政治面貌、學歷、院校類型、專業選擇及實習經驗等個體特徵變量作為控制變量，進行層級回歸分析，得到如表 36 的結果。

模型 1 中個體特徵變量解釋了 18.6%的變異量；加入工作價值觀六個維度後，模型 2 回歸方程在 $p < 0.001$ 水準上顯著， R^2 增長到 0.293，表示該回歸方程解釋模型總變異的 29.3%，其中工作價值觀的內在價值、公共服務動機和輕鬆穩定、威望價值四個維度顯著影響公家機關求職行為強度，解釋變異量累計達 10.6%；再將公家機關就業意向度加入方程，得到模型 3，該模型 R^2 增長到 0.640，表示該回歸方程解釋模型總變異的 64.0%（回歸方程在 $p < 0.001$ 水準上顯著），其中公家機關就業意向度可以解釋 34.7%的變異量，且達到顯著水準。同時，模型變量間的多重共線性診斷結果表明，所有變量間的 VIF 值均在 1.077 和 1.827 之間，遠遠小於 10，說明自變量之間沒有出現嚴重的共線性問題；Durbin-Watson 值=2.095，在 d_U 與 $4-d_U$ 中間（根據 D-W 臨界值表，當 $T=260, K=13$ 時， $d_L=1.701, d_U=1.894; 4-d_U=2.106$ ），顯示殘差相互獨立。研究假設 H2 得到驗證。

表 36：公共管理學科應屆畢業生公家機關就業意向度與求職行為強度的逐層回歸分析

變量	公家機關求職行為強度					
	模型1		模型2		模型3	
	係數	T	係數	t	係數	t
政治面貌（黨員=1）	0.200	3.228**	0.201	3.371**	0.112	2.600*
最高學歷（碩博=1）	0.049	0.752	0.072	1.147	-0.029	-0.643
院校類型（985院校=1）	0.083	1.332	0.051	0.874	0.068	1.607

專業選擇（自主選擇=1）	0.178	3.004**	0.121	2.104*	0.049	1.191
企業實習（有=1）	-0.185	-	0-.095	-1.637	-0.072	-1.731
政府實習（有=1）	0.182	3.050**	0.184	3.244**	0.121	2.979**
WV1-內在價值			-0.144	-2.134*	-0.029	-0.585
WV2-公共服務動機			0.136	2.068*	0.049	1.038
WV3-輕鬆穩定			0.267	4.710***	0.079	1.877
WV4-人際氛圍			-0.047	-0.653	0.032	0.611
WV5-威望價值			0.150	2.318*	0.044	0.946
WV6-待遇發展			-0.102	-1.658	-0.010	-0.226
公家機關就業意向度					0.675	15.413***
R ²	0.186		0.293		0.640	
R ² Change	0.186		0.106		0.347	
F	9.666***		8.527***		33.684***	
F Change	9.666***		6.197***		237.566***	

注：(1) *.表示 p<0.05 水準上顯著相關，** .表示 p<0.01 水準上顯著相關，*** .表示 p<0.001 水準上顯著。(2) 模型 VIF 值均小於 1.827（VIF 大於等於 10，表明自變量之間存在嚴重的多重共線性），表明多重共線性不明顯。

同時，模型 2 中工作價值觀四個維度對公家機關求職行為強度的顯著影響，因模型 3 中公家機關就業意向度變量的加入，均在 p<0.05 水準下表現為影響不顯著，而上文分析顯示工作價值觀的六個維度均會顯著影響公家機關就業意向度，由此說明，公家機關就業意向度在工作價值觀與公家機關求職行為強度間起到中介效應。

五、 個人與組織匹配預期的中介效應分析

個人與組織匹配預期對工作價值觀與公家機關就業意向度關係的中介效應檢驗，主要依據陳瑞、鄭毓煌、劉文靜（2013）在文獻中引用的因變量為多水準分類變量中介效應檢驗方法，具體通過以下四步展開：

第一步：以公家機關就業意向度為因變量，工作價值觀的六個維度為自變量，進行有序回歸分析，得到各維度的方程（1）： $Y=i+cX+e1$ 。

第二步：以個人與組織匹配預期為因變量，工作價值觀的六個維度為自變量，進行線性回歸分析，得到各維度的方程（2）： $M=i+aX+e2$ ；

第三步：以公家機關就業意向度為因變量，工作價值觀六個維度、個人與組

織匹配預期為自變量，進行有序回歸，得到各變量的方程(3): $Y = i + c' X + bM + e_3$ 。

第四步：根據公式計算中介效應值，判斷中介效應是否顯著。

(注：Y=公家機關就業意向度；X=工作價值觀；M=個人與組織匹配預期；i表示常數； $e_1 \sim e_3$ 分別表示三個回歸方程的殘差。)

首先，在對資料進行中心化處理後，按照前三個步驟的要求，在控制相關個體特徵變量基礎上，進行回歸分析，得到如下表 4-38 所示估計係數和標準誤差結果。在步驟一中，模型通過平行性檢驗(卡方=55.011，df=45， $p=0.146 > 0.05$)，擬合效果良好(-2 對數似然值=709.841，卡方=95.485，df=15， $p=0.00 < 0.05$ ；偏差卡方=709.841，df=1113， $p=1 > 0.05$ ；偽 R^2 值 Nagelkerke=0.304)；且方程(1)中工作價值觀六個維度對公家機關就業意向度影響的回歸係數均顯著。

在步驟二中，整體模型通過 F 檢驗，擬合效果良好($F=6.758$ ，Sig.=0.00； $R=0.525$ ， $R^2=0.275$)；且與個體特徵變量對因變量的解釋而言，工作價值觀對個人與組織匹配預期的解釋度較高，解釋了 17.9%的變異量(R^2 Change=0.179，F Change=10.981，Sig.=0.00 水準上顯著)。在方程(2)中，工作價值觀的內在價值、公共服務動機、輕鬆穩定三個維度對個人與組織匹配預期影響的回歸係數是顯著的，其他三個維度未表現出顯著影響。假設 H3-1 得到驗證，工作價值觀會顯著影響個人與組織匹配預期。

在步驟三中，模型通過平行性檢驗(卡方=56.596，df=48， $p=0.185 > 0.05$)，擬合效果良好(-2 對數似然值=632.448，卡方=172.879，df=16， $p=0.00 < 0.05$ ；偏差卡方=632.448，df=1112， $p=1 > 0.05$ ；偽 R^2 值 Nagelkerke=0.485)。方程(3)中，工作價值觀的輕鬆穩定、人際氛圍、威望價值、待遇發展四個維度以及個人與組織匹配預期，與公家機關就業意向度顯著相關。假設 H3-2 得到驗證。

表 37：個人與組織匹配預期對工作價值觀與公家機關就業意向度關係中介效應

步驟	因變量	自變量	估計係數	標準誤差
1	公家機關就業意向度 (係數c)	WV1-內在價值	-0.466*	0.202
		WV2-公共服務動機	0.435*	0.221
		WV3-輕鬆穩定	0.897***	0.173
		WV4-人際氛圍	-0.708**	0.255
		WV5-威望價值	0.627**	0.193
		WV6-待遇發展	-0.642**	0.241
2	個人與組織匹配預期 (係數a)	WV1-內在價值	-0.209*	0.083
		WV2-公共服務動機	0.284**	0.093
		WV3-輕鬆穩定	0.337***	0.069
		WV4-人際氛圍	0.100	0.105
		WV5-威望價值	0.132	0.079
		WV6-待遇發展	0.166	0.099
3	公家機關就業意向度 (係數c'、b)	WV1-內在價值	-0.268	0.209
		WV2-公共服務動機	0.031	0.229
		WV3-輕鬆穩定	0.610**	0.181
		WV4-人際氛圍	-0.809**	0.263
		WV5-威望價值	0.510*	0.200
		WV6-待遇發展	-1.035***	0.256
		個人與組織匹配預期	b=1.421***	0.170

注：(1) 資料經中心化處理。(2) 控制個體特徵變量。

表 38：中介效應檢驗參數計算結果

變量	Za	Zb	Zab	σ_{Zab}^{\wedge}	Z _{Mediation}
WV1-內在價值	-2.518	8.359	-21.048	8.787	-2.395
WV2-公共服務動機	3.054	8.359	25.526	8.955	2.850
WV3-輕鬆穩定	4.884	8.359	40.825	9.733	4.195
WV4-人際氛圍	0.952	8.359	7.961	8.472	0.940
WV5-威望價值	1.671	8.359	13.967	8.583	1.627
WV6-待遇發展	1.677	8.359	14.016	8.584	1.633

如果 $Z_{\text{Mediation}} > |1.961|$ ，則表明中介效應在 0.05 的顯著水準下顯著。由上表可知，個人與組織匹配預期在內在價值、公共服務動機、輕鬆穩定等維度與公家機關就業意向度之間發揮顯著的中介效應，而在人際氛圍、威望價值、待遇發展等維度與意向度關係間並未表現顯著中介作用。由此，研究假設 H3-3 僅得到部分驗證，即公共管理學科應屆畢業生預期的個人與組織匹配水準在工作價值觀與公家機關就業意向度之間發揮部分中介效應。

伍、 研究發現

一、 公共管理學科應屆畢業生的工作價值觀

(一) 公共管理學科應屆畢業生工作價值觀由六維度構成

與研究假設中將公共服務動機進行五維度劃分（外在價值、人際氛圍、公共服務動機、社會價值、威望價值）略有差異，對實證資料進行探索性因素分析發現，公共管理學科應屆畢業生的外在價值觀又可細分為待遇發展、輕鬆穩定兩個方面，由此形成公共管理學科應屆畢業生工作價值觀六維度結構：內在價值、公共服務動機、輕鬆穩定、人際氛圍、威望價值、待遇發展。

(二) 待遇發展和人際氛圍最受重視，自我化傾向嚴重

公共管理學科應屆畢業生工作價值觀各維度的重要性排序由高到低分別是：待遇發展 > 人際氛圍 > 公共服務動機 > 威望價值 > 輕鬆穩定 > 內在價值。其中，待遇發展、人際氛圍維度均值較高，分別達到 4.319 和 4.121（最高值 5），其次是公共服務動機（3.915）、威望價值維度（3.756），輕鬆穩定、內在價值維度均值最低。從工作價值觀單一要素角度考慮，福利、薪酬、行業前景、工作氛圍融洽、職業上升空間分別是重要性居於前五的因素，分值均在 4.28 以上。由此也可發現，該學科畢業生進行就業選擇時更多考慮自利性動機，自我化傾向嚴重。

(三) 工作價值觀在個體特徵上差異顯著

公共管理學科應屆畢業生工作價值觀在性別、專業選擇、實習經歷上表現出顯著差異。首先，男生學生對威望價值、內在價值的追求顯著高於女生，說明該學科男生更看重社會地位和職位權力，同時考慮自身內在特質和工作的創造性、挑戰性。其次，自主選擇公共管理學科的學生，其公共服務動機水準顯著高於專業調劑的學生。最後，無企業實習經驗的該學科應屆畢業生更傾向於追求輕鬆穩定的工作，而曾在事業單位實習的學生表現出更強的公共服務動機。

二、 公共管理學科應屆畢業生的公家機關就業傾向

(一) 學科人才培養方向效果顯著，畢業生公家機關就業意向度較高

實證研究結果顯示，公共管理學科應屆畢業生將公家機關作為首選就業部門的比例達 47%，且「非常願意」和「比較願意」在公家機關就業的比例高達 64.7%。由此發現，該學科學生實際就業傾向與學科培養方向較為一致，公家機關就業意向度較高。

(二) 公家機關就業意向度在個體特徵上差異明顯

公共管理學科應屆畢業生公家機關就業意向度在戶籍、政治面貌、學歷、專業選擇、政府實習等方面表現出顯著差異。農村戶籍、黨員、有政府實習經驗的學生在「非常願意」到公家機關工作的比例上分別顯著高於城市戶籍學生、非黨員學生以及無相關實習經驗者；碩博研究生「非常願意」的比例是本科生的 2 倍；自主選擇專業的學生意向度顯著高於專業調劑的學生，專業調劑學生在「別無選擇時才考慮」公家機關工作的比例高達自主選擇專業學生的 3 倍。

(三) 崗位期望存在偏差，傾向沿海城市及省市機關，中西部及基層意向低

從實證結果來看，省級直屬機關、中央直屬省級以下機關、中央國家部委級以上機關、沿海發達城市市區級機關、家庭所在地市區級機關是報考意向較高的五個崗位；而中西部地區中小城市的市區級、鄉鎮崗位，學生報考意願度極低，這在某種程度上也暴露了公共管理學科應屆畢業生或多或少存在「眼高手低」的情形。此外，以省級直屬機關為例，戶籍、院校類型會影響公家機關崗位期望。城市戶籍學生報考省級直屬機關的意向高於農村戶籍學生，黨員學生報考意向高於非黨員學生，同時，985 高校學生的報考意向度也顯著強於非 985 高校學生。

(四) 期望薪酬水準較為合理，男生期望水準顯著高於女生

目前公共管理學科應屆畢業生對公家機關工作的期望稅前年薪（含獎金等）多集中在人民幣 8-14 萬之間（累計占比 58.8%）；其中男生同學的公家機關就業期望薪酬水準明顯高於女生同學，前者以 11-14 萬選擇居多，後者則以 8-11 萬居多。

三、 公共管理學科應屆畢業生工作價值觀與公家機關就業傾向關係

實證研究表明，本文研究假設 H1、H1-3、H1-4、H1-5、H2、H3-1、H3-2 得到完全證實，H1-1、H3-3 僅得到部分證實。具體研究結論如下：

（一） 工作價值觀顯著影響其公家機關就業意向度

有序邏輯回歸結果表明，公共管理學科應屆畢業生工作價值觀的六個維度均對其公家機關就業意向度產生顯著影響，其中公共服務動機、輕鬆穩定、威望價值會正向激勵該學科畢業生到公家機關就業；而內在價值、人際氛圍、待遇發展則會降低該學科學生的公家機關就業意向度。就影響力大小而言，輕鬆穩定維度影響最大，係數為 0.897；其次是人際氛圍和威望價值，係數分別為-0.708、0.627；而內在價值、公共服務動機的影響力最小，分別僅達到-0.466、0.435。由此也可以看出，公共服務動機並非促使該學科畢業生報考公家機關的首要動機。

其中，之所以待遇發展對公家機關就業意向度起到負向影響，與研究假設 H1-1 相違背，可能是因為在早期研究階段，公務員存在一定的「隱形收入」，甚至說是「隱形腐敗」，導致公眾感知到的公務員薪資待遇較好，進而起到正向激勵作用；但隨著近年來反腐力度的加強，公務員的隱性收入得到規範，並且個體感知到的房地產、互聯網等新興行業的收入已明顯高於公務員，由此原有的正向激勵向負向激勵方向轉變。

（二） 公家機關就業意向度越高，其公家機關求職行為強度越大

層級回歸分析結果表明，在控制個體特徵變量及工作價值觀後，公家機關就業意向度顯著正向影響其求職行為強度，且在工作價值觀與公家機關求職行為強度間發揮中介作用。說明該學科學生如果越希望到公家機關工作，就越可能為此去備考、請教他人意見，以及花費一定的時間和精力。

(三) 個人與組織匹配在工作價值觀與公家機關就業意向間起到部分中介作用

中介效應分析表明，個人與組織匹配預期在內在價值、公共服務動機、輕鬆穩定等維度與公家機關就業意向度之間發揮顯著的中介效應，而在人際氛圍、威望價值、待遇發展等維度並未表現顯著的中介作用。說明工作價值觀除了會對公家機關就業意向度產生直接影響，還會通過個人與組織匹配預期來影響就業意向。對於部分中介效應不明顯，其原因可能在於：第一，某些維度上個體對公家機關工作認知存在差異。以人際氛圍維度為例，某些重視人際氛圍的應屆畢業生，有可能會擔心會遇到傳聞中公家機關水深複雜的人際生態而難以適應，儘管仍有比較強烈的意向往公家機關工作努力，但是對於契合程度預期持比較保留的態度，進而影響了中介效應。第二，本文對個人與公家機關匹配預期量表的衡量維度過於整體宏觀，可能導致某單個要素的不匹配降低了整體個人與組織匹配度。對此，本文建議未來相關研究可以在個人與組織匹配的測量上，可以對公家機關的工作和組織特徵進行更精緻深入的評價，從不同維度來探討個人與組織匹配度，並分析不同維度的個人與組織匹配度在工作價值觀與就業傾向之間的中介作用。

陆、 政策建議

一、 個人層面

(一) 明確自身興趣愛好，慎重作出專業選擇

研究發現，對於公共管理學科而言，自主選擇專業與專業調劑同學在工作價

值觀及公家機關就業傾向上均表現出顯著差異：相對於自主選擇專業的學生而言，專業調劑學生的公共服務動機水準更低，同時更多是將公家機關工作作為別無選擇的考慮。因此，對於那些因專業調劑「被迫」進入公共管理學科、無志於公共服務事業的同學，建議其在入學第一年的學習中增強對學科的認識，在深入瞭解後考量自己是否適合、是否喜歡這個學科，如果確實覺得更適合別的專業，那麼可以適時考慮調換專業。

(二) 明確自我價值追求，做好職業發展規劃

對於公共管理學科畢業生而言，雖然學科培養的方向是公共部門就業，但每年亦有部分畢業生就職於民間企業，比如行政管理專業畢業生會考慮去企業做行政、人力資源等工作。但在某種程度上，企業就業和公家機關就業是兩個不同的就業方向，在招錄方式、能力要求等方面都存在一定差異。比如，企業招聘更注重相關實習經驗，而公家機關求職則相應重視應試技能，會進行嚴格的行政職業能力測驗、申論考試。由此，為提高就業的側重性、針對性，該學科學生首先需要結合自己的興趣愛好、價值追求等，明確自己以後的就業求職方向。如果傾向於公家機關就業，可以向老師、學長學姐諮詢相關報考建議，做好備考準備；如果是傾向企業就業，則需提前積累相關實習經驗。

(三) 準確清晰自我定位，積極發揮專業優勢

作為公共管理學科學生，要形成準確的自我定位，明確自身優勢和劣勢所在，認識自身不足，明晰自身價值點。不要過於以自我為中心，要樹立全域觀；職業定位不要太高，不要想著一步登天，要根據實際找到自己的立足點。此外，要注重學以致用，充分發揮自己的專業所長，例如政策解讀與分析、公文寫作、社會調查方法，並充分利用在校時間補足專業短板，提高自身綜合素質與能力，形成

自身獨特的核心競爭力。

(四) 加強社會實踐鍛煉，提高就業競爭力

實習實踐對於長期待在高校的學生群體而言，既是提升個人工作能力的過程，也是探索自身職業路徑選擇的重要方式。公共管理學科學生應積極主動參與到社會實踐過程中，包括企事業單位和政府實踐，真實感受職場的工作氛圍，在實際體驗中堅定自己的職業選擇或者及時作出調整。尤其是有志於公家機關工作的學生，應當充分利用學校資源，積極參與政府掛職鍛煉活動，提前感受機關人際氛圍，掌握機關辦公技能，更好地為以後適應機關工作環境打下良好基礎。

二、 學科層面

(一) 處理好理論型與應用型人才培養關係，探索學碩分類培養機制

目前高校對碩士研究生的分類培養大致包含兩類：學術學位研究生教育和專業學位研究生教育，針對兩種類型制定不同的培養方案；其中對學術學位研究生而言，顧名思義，注重「學術」能力的培養，旨在為學生後續博士深造奠定良好基礎。公共管理學科碩士培養亦是如此。但從實際情況來看，該學科學術型碩士繼續讀博的比例並不高，以武漢大學政治與公共管理學院為例，據統計，學院2015-2017屆碩士畢業生中，繼續攻讀博士的學生比例不足10%，多以政府、企事業單位就業為主。由此，是否可以考慮探索建立公共管理學科學術學位研究生適時分類分流機制，從理論研究型 and 應用研究型兩種分類視角進行針對性培養。對理論研究型碩士而言，學院可以加強學生對學科經典名著的閱讀，開設學科前沿學術研究課程，強化其理論基礎和研究能力培養；對於應用研究型碩士而言，可以參照專業學位研究生教育，增強理論課程的實踐特色，強化案例教學，提高學生公文寫作、資訊技術應用等技能水準。此外，對於兩種類型碩士的學術活動

和實踐亦有不同側重，理論研究型碩士側重從提高科研能力視角進行設計，例如參加學術沙龍、理論前沿講座、學術會議等；應用研究型碩士則側重從培養獨立工作能力視角出發，包括政府實習，政府在職人員經驗交流等。當然，學碩分類培養機制是否切實可行，有待各高校學科院系實際考量探索。

(二) 重視以就業為導向的應用型公共管理學科人才培養模式

1. 明確公共管理學科人才需求方向

為公家機關及事業單位提供管理型人才是公共管理學科負擔的重任，從調研結果來看，該學科學生報考公家機關的意願度確實較高。但是，從需求角度出發，目前公家機關對公共管理學科人才的需求量卻相對較小，相反對於中文、新聞乃至理工類專業的需求量更大，以重慶市、武漢市定向選調為例，兩市在定向招錄的學科專業中均不包含公共管理學科。為此，學科需要調查市場就業需求，尤其是公家機關對公共管理學科人才技能、素質的要求，結合社會實際和國家需要適時調整人才培養方案，從而既幫助學生更好地就業，又真正讓學生學有所用、服務社會。

2. 注重提高學生技能水準

公共管理學科院系應該在傳統理論教學的基礎上，注重現代科學方法和應用技能教育。第一，加強學科研究方法教育，尤其是定量研究。公共管理學科作為一門研究範圍廣泛、應用性強的學科，加強對定量研究方法的教學與應用，既能夠輔助公共管理學科理論性研究，提高研究的科學性和嚴謹性，同時也有助於揭示公共事務發展的內在規律，為黨和政府科學決策提供合理依據。例如山東大學政治與公共管理學院為提高研究生的量化研究能力，於 2018 年首次開設了公共管理大數據與定量研究方法系列講座，邀請相關學者乃至企業(騰訊)人員授課。

但是，講座方式的授課畢竟是短期的，僅能傳遞基本的方法理念，學生難以短時間內融會貫通，因此有必要將定量研究融入到日常的授課中，在實際問題研究運用中提升定量分析能力。第二，重視通用技能的培訓。具體而言，一方面是以資訊技術為代表的現代化應用技術的教學。袁文藝、吳逸雲、潘泉霖(2014)指出，政府基層組織工作更多涉及政策實施與落實，高效務實的現代化應用技術教學是現實要求。尤其是在當前「互聯網+」背景下，提高公共管理學科學生網路應用能力至關重要。另一方面，是人際溝通、衝突處理等體現「情商」的課程。公共管理活動的性質決定了它在實務中需要面對多樣化的群體，諸如普通群眾、單位上下級，尤其是實際提供服務過程中和廣大人民群眾要打好關係，走群眾路線。這在公務員面試中亦有體現，人際關係處理類是其面試常見題型之一。為此，可以考慮開設相關選修課程，供學生根據需要自主選擇。

3. 理論結合實際，重視實踐教學

公共管理學科作為应用型學科，在學科設計時必須樹立理論與實際結合的人才培養觀，讓學生將所學理論知識運用到實踐。具體而言，第一，在日常授課中融入體驗式教學，通過參觀、訪問等方式讓學生瞭解真實的公共管理事務。第二，要鼓勵學生積極參與導師課題項目。相對於宏觀層面理論體系架構學習而言，學科課題專案更貼近實際、更為複雜多樣，多是目前政府在改革過程中迫切需要解決的問題，對於提高學生的政策分析能力、社會調查能力、解決問題能力都有顯著幫助。第三，要加強院系與政府單位的合作，讓有意願從事公家機關工作的學生切實感知到政府工作氛圍。除學校層面開展校府合作外，學院亦可以利用自身優勢，為學生提供更多實踐機會。

三、 高校層面

(一) 加強職業生涯教育，引導學生建立科學職業規劃

高校要做好對學生的職業生涯教育。首先，高校應成立業務素質水準高的專業化就業指導隊伍，通過生涯主題課程、生涯規劃大賽等多樣化方式，啟發學生職業規劃意識，傳授學生規劃職業發展的科學方法，推動學生自主有效開展職業探索，尋找適合自己的工作，進而提高其自我管理能力和就業競爭力。其次，通過職業生涯輔導，引導學生有意識地提高職場適應能力和就業競爭力，積極參與社會實踐，豐富社會經驗。最後，在當前市場就業形勢極為嚴峻的背景下，要通過心理諮詢等方式培養學生健康向上的就業心態，減少學生對就業的恐懼和迷茫，提高心理素質。

(二) 完善校府合作機制，繼續深化合作廣度和深度

校府合作打開了政府實習的方便之門，旨在加強學生對公家機關工作的瞭解、為政府提供人力支援，是公共管理學科學生以及其他有志從事公家機關工作較為對口的實習途徑。例如，武漢大學自 2002 年啟動研究生掛職鍛煉工作以來，截止 2018 年 7 月，已在全國 9 省（市、自治區）建立 21 個研究生掛職鍛煉基地。為深化校府合作方式，高校應該與政府單位建立定期溝通機制，協商處理掛職過程中遇到的問題，保證掛職實效；完善實習實訓補助、管理、考核等相關配套機制建設，加強正面宣傳，提高學生參與積極性；同時，可以適當延長掛職鍛煉時間，減少掛職形式化問題，讓學生能夠有足夠時間深入瞭解、融入政府工作。

(三) 積極回應政府號召，落實大學生基層就業政策

基層就業鼓勵政策更多需要高校層面確實貫徹落實。首先，在時間安排上，高校應將基層就業政策的宣傳推廣由畢業生求職階段前置到整個人才培養的全過程。其次，在目標定位上，不能僅僅局限於吸引、鼓勵學生到基層就業，而應

逐步轉變為自主培養有志於服務基層、有能力服務基層的優秀人才，例如組織開展基層就業典型校友的經驗分享會，組織學生假期時間到基層地區進行實習實訓和社會實踐，進而引導學生瞭解基層、關注基層，加深學生對基層的情感聯繫，引導學生將服務基層、紮根基層、為基層建功立業視為自我內在價值追求。只有高校切實重視起基層就業的宣傳推廣、動員工作，才能真正將該政策落實到學生個人。

參考文獻

于海波、張大均、張進輔（2001）。高師生職業價值觀研究的初步構想。西南師範大學學報(人文社會科學版)，(2)，61-66。

王乃弋、蔣建華（2018）。核心自我評價對大學生職業決策自我效能的影響——職業價值觀的中介作用分析。國家教育行政學院學報，(7)，75-82。

王豔、王偉、雷震（2016）。大學生職業價值觀與就業能力:職業決策自我效能感的中介作用。教育理論與實踐，36(9)，9-11。

包元傑、李超平（2016）。公共服務動機的測量:理論結構與量表修訂。中國人力資源開發，(7)，83-91。

田蘊祥（2011）。他們為什麼想當公務員——不同世代地方政府公務員擇業動機比較之實證研究。中國青年研究，(11)，52-59。

田蘊祥（2014）。基於出生年代與職務序列比較的公務員工作價值觀實證分析。中南大學學報(社會科學版)，20(5)，83-87。

- 李紅亞(2017)。心理契約理論指導下的大學生擇業教育研究。教育理論與實踐，37(9)，6-8。
- 沈蓓緋(2006)。走向公務員職業何其難——當代大學生熱考公務員的冷思考。中國青年政治學院學報，25(3)，8-12。
- 肖璐、白光林、王俊(2015)。演化變遷視閥下新生代大學生職業價值觀研究。技術經濟與管理研究，(6)，29-33。
- 肖璐、范明(2015)。社會資本的城鄉差異及其對大學生擇業的影響。教育與經濟，(2)，38-43。
- 徐振宇、李凱琳(2013)。「公務員熱」升溫的原因探析。商業經濟研究，(24)，18-19。
- 袁文藝、吳逸雲、潘泉霖(2014)。公共管理學科人才培養的問題與轉變。湖北經濟學院學報(人文社會科學版)，11(6)，57-58。
- 張昌羽(2006)。大學生報考公務員熱的思考。當代青年研究，(12)，10-13。
- 張陽(2015)。文化資本論視域下家庭對大學生職業價值觀作用的實證分析。中國成人教育，(6)，84-88。
- 張陽(2016)。經濟轉型時期高職院校大學生擇業意向影響因素分析及應對策略——基於江蘇省的實證研究。中國勞動關係學院學報，30(5)，19-25。
- 曹建萍、習海修(2015)。大學生公務員熱現象分析——基於社會階層與社會流動視角。人民論壇，(23)，153-155。
- 凌輝、皮丹丹、李光程、張建人(2018)。基層公務員工作價值觀與組織承諾的關係:性別的調節作用。中國臨床心理學雜誌，(3)，561-564。
- 陳瑞、鄭毓煌、劉文靜(2013)。中介效應分析:原理、程式、Bootstrap方法及

其應用。營銷科學學報，(4)，120-135。

程萍（2011）。公務員熱症機理剖析。人民論壇，(31)，30-32。

馮明、焦靜、任華勇（2013）。我國公務員價值觀與績效的關係研究——內隱知識的中介作用。管理工程學報，27(2)，9-16。

劉昕、王許陽、董煒（2016）。我國公務員的工作價值觀對工作滿意度的影響——以公共服務動機為中介變量。中國行政管理，(12)，83-88。

劉夏亮（2003）。公務員一年「火」過一年——滬上公務員熱考現象透析。成才與就業，(1)，28-31。

劉幫成（2015）。中國情境下的公共服務動機研究。上海：上海交通大學出版社，25-28。