

# 哪些因素影响

# 大学毕业生就业满意度

## ——基于调查数据的分析

□ 李善乐

**摘要:** 基于全国范围内大学毕业生就业调查,对大学毕业生就业满意度的影响因素进行了实证检验,发现:工资收入并不是影响大学毕业生就业满意度的唯一因素,工作特征、组织支持对大学毕业生就业满意度也具有显著影响。进一步研究发现:(1)随工资收入的提高,就业满意度明显提升;(2)个体特征中,除就业满意度随年龄呈U形变化以外,性别、教育水平、婚姻、政治面貌对就业满意度的影响并不显著;(3)工作特征中,劳动合同的签订、工作安全的保证以及国有单位性质,显著地提升了就业满意度水平;超时工作显著地降低了就业满意度水平;交通工具对就业满意度的影响与常识相符;但专业匹配反而降低了大学生的就业满意度水平;(4)组织支持变量中,较高的涨薪和提升机会、良好的同事及上下级关系和公平对待,显著地提升了大学生的就业满意度水平。要想提高大学毕业生就业满意度,工资水平的提升固然重要,但劳动合同的签订和正常工时的保证等良好的工作特征也不容忽视;同时,还要创造公平的工作氛围,为高校毕业生提供较好的发展空间。

**关键词:** 大学毕业生;就业满意度;影响因素

### 一、引言

经济发展中就业数量的增加,向来为学者和政策制定者所关注,然而对就业质量的关注却是最近几十年来的事情<sup>[1]</sup>。就业不但包含“好就业”,而且应该涵盖“就好业”,就业质量不可或缺。就业满意度作为就业质量最重要的主观评价指标,对其研究尤为重要。

中国自2002年出现大学生就业难问题以来,大学生就业数量的增长,成为各级政府和学者们关注的焦点<sup>[2][3][4]</sup>。经过十多年的努力,大学生就业数量不断稳步增长。近几年,我国大学生毕业半年后的就业率都在90%以上<sup>[5]</sup>。然而,在就业数量持续

增长的背后,大学生就业质量面临诸多问题:大学生的性别收入差距不断扩大,性别歧视现象依然存在<sup>[6]</sup>;大学生的过度教育率由2000年的12.26%,扩大到2010年的28.16%<sup>[7]</sup>;大学生的工资增长缓慢,与农民工的工资具有趋同的趋势<sup>[8]</sup>。整体上看,大学生的就业满意度并不高。尽管2014届大学生整体的就业满意度比2013届提高了5个百分点,但仍有39%的大学生对自己的就业状况并不满意(数据来源:麦可思公司发布的“2014年中国大学生就业报告”)。

就业满意度是指就业者对所从事工作特征各个方面的综合评价<sup>[9]</sup>,它是就业者从工作中所获得的总体效用的主观度量<sup>[10]</sup>。由于这种度量是基于劳动者主观性的陈述,其能否作为经济学变量长期以来为西方经济学家所怀疑<sup>[11]</sup>。尽管如此,就业满意度却能



够有效地反映出劳动者的离职率<sup>[12]</sup>、生产率和出勤率<sup>[13]</sup>。除此之外,就业满意度水平也是评价居民幸福感的主要指标<sup>[14][15]</sup>。因此,20世纪90年代以后,对就业满意度研究的经济文献丰富起来。这些文献主要包括:就业满意度影响因素的研究<sup>[16][17][18]</sup>就业满意度与劳动者工作行为的关系分析<sup>[19][20]</sup>;就业满意度和生活满意度探讨<sup>[21][22]</sup>;就业满意度的测度研究<sup>[23][24]</sup>。其中,以对就业满意度的影响因素的研究居多。分析这些文献发现:其一,绝大多数研究对象为全体适龄劳动者,鲜有单独针对高校毕业生群体的分析。其二,一些结论已为国外研究者所公认。例如:就业满意度随年龄呈U形变化;女性较男性就业满意度高;个人期望对就业满意度有较为显著的影响。国内关于就业满意度的研究文献非常缺乏,特别是关于高校毕业生就业满意度影响因素的讨论。因此,对我国大学生群体的就业满意度的研究具有重要的理论价值和现实意义。

基于以上分析,本文通过全国范围内的大学毕业生就业状况的抽样调查,探讨我国高校毕业生群体的就业满意度现状,并对影响高校毕业生群体就业满意度的因素进行分析,以期对现有研究数据缺乏、文献较少进行有益的弥补,同时为我国大学毕业生就业状况的改善和就业质量的提升提供现实和理论依据。本文余下结构安排如下:第二部分是对相关文献的综述,重点探讨就业满意度的影响机制;第三部分是数据和模型的详细介绍;第四部分实证分析;第五部分是结语。

## 二、文献综述

长期以来,就业满意度一直为社会学家、工业心理学家所关注<sup>[25]</sup>。而经济学家对其研究兴趣源于,就业满意度与生产率具有正向关系<sup>[26]</sup>。最近,由于对人类的福利具有良好的反应,其被单独或者和收入、财富一起来研究人类的幸福。对就业满意度影响因素的研究较多。总体来看,就业满意度的影响因素主要包含:个体特征、工作收入、工作特征及组织支持。

异质性的存在,显著影响个体的就业满意度水平,几乎所有关于就业满意度的文献都离不开个体特征的讨论。性别作为个体最明显的特征,其对就业满意度的影响吸引了大批经济学家的兴趣。研究发现,在一些职业领域,女性的就业满意度水平高于与她们从事相同工作的男性,例如:牧师、科学研究者、律师和医生等。但女性的工资水平、培训和晋升机会以及安

全保障大多都低于与其从事同等工作的男性,这一似乎矛盾的现象被称为女性“就业满意度悖论”<sup>[27]</sup>。这一悖论的形成主要有两方面的原因:其一,男、女两性对于同一工作特征的偏好具有显著的差异,较高的收入水平并不是女性最看重的工作特征<sup>[28]</sup>; Sloane 和 Williams 通过分析英国的调查数据发现,收入水平的提高对男性就业满意度的增加程度要高于女性<sup>[29]</sup>,这与 Donohue 和 Heywood 利用美国数据的发现相似<sup>[30]</sup>; Konrad 等发现,女性劳动者更看重工作的意义、同事关系和上下级关系<sup>[31]</sup>。其二,女性的就业期望低于男性。Clark 发现女性劳动者表现出的较高的就业满意度水平与其较低的就业期望密切相关<sup>[32]</sup>,在年轻劳动者群体和高学历劳动者群体中,就业满意度的性别差异逐渐消失也支持了这一发现。通常的研究发现,就业满意度水平随年龄分布呈U形变化,即:就业满意度水平,随劳动者年龄的增加呈先下降、后上升的变化趋势。Clark 等探讨了U形变化的原因:由于年轻的劳动者进入劳动力市场的时间较短,他们对自己的工作做出准确的评价,还缺乏足够的经验;而年纪较大的劳动者,随着年龄的增长,可供选择的工作机会越来越少,他们的工作期望也随之降低,就业满意度水平上升<sup>[33]</sup>。Colin Green 等则认为那些就业满意度较低的劳动者,随年龄的增加而逐渐退出劳动力市场,劳动力市场的自动筛选机制,提高了年龄较大者的就业满意度水平<sup>[34]</sup>。人力资本理论认为教育投资能够增加个体的知识水平和工作技能,提高个体的人力资本存量,增加劳动力市场中的所获收益。受教育水平越高的个体,获得具有更多自主权、更好的工作声誉以及更多的晋升机会的工作可能性越大<sup>[35][36]</sup>。直觉上看,那些拥有较高的受教育水平的劳动者,就业满意度水平也应该较高,然而结论并非如此。Clark 发现受教育时间较长的劳动者却拥有相对较低的就业满意度水平<sup>[37]</sup>。另外一些研究者也发现,受教育水平与就业满意度呈负相关关系<sup>[38][39]</sup>。这是由于拥有较高学历的劳动者,就业期望也较高<sup>[40]</sup>。一般来说,已婚群体要比未婚群体更幸福,同样大多研究也发现,已婚劳动者的就业满意度水平要高于未婚劳动者<sup>[41][42][43]</sup>。但 Şaziye Gazioglu 等却发现未婚者的就业满意度略高于已婚者<sup>[44]</sup>。

经济学理论认为,收入的增加能够提高个体的消费水平,从而增加个体的效用,同样也提高个体的就业满意度水平。同时,越来越多的研究发现,就业满意度水平也与相对收入水平以及同事的工资收入密切

相关<sup>[45][46]</sup>。Clark 等认为工资收入具有对比效应和信号效应,前者会降低就业者的满意度水平,后者则会提高就业满意度水平<sup>[47]</sup>。在其他条件不变的情况下,当参照群体的工资水平提高或职位得到提升时,个体由此感到不公或沮丧而导致效用降低的现象,被称为对比效应。反之,若个体由此在对未来有更好的预期中,效用提高,则称为信号效应。若对比效应大于信号效应,就业满意度水平上升,反之下降。另外,Clark 利用欧洲家庭调查(1994—2001)的调查数据发现,信号效用的作用要大于对比效用。

研究发现,工作时间、合同类型及公司规模等工作特征因素,对就业满意度有重要影响。一般认为,在完全竞争的劳动力市场,当闲暇的价格大于工资时,个体则停止工作。然而受到制度等多种因素的影响,个体的工作时间与期望工作时间可能会产生差异,这会导致就业者的满意度水平下降<sup>[48]</sup>。如果控制了工资收入变量,工作时间与就业满意度一般呈负相关的关系<sup>[49][50][51]</sup>,但在法国并未表现出如此规律<sup>[52]</sup>。另外,工作的安全感也显著影响就业满意度水平<sup>[53]</sup>。那些面临较高失业概率的劳动者的就业满意度水平较低,而签订了永久劳动合同的劳动者则拥有较高的就业满意度水平<sup>[54]</sup>。但是,灵活的就业者往往拥有较高的就业满意度水平,这除了他们拥有较高的工资水平之外,较高的灵活性是主要原因<sup>[55]</sup>。所以,那些规模较小的公司往往由于其组织的灵活性,带给员工较高的就业满意度水平<sup>[56]</sup>。

员工的需求和组织的目标整合程度对员工的激励有着深刻的影响<sup>[57]</sup>,因此,同事及上下级关系和团队文化等组织支持因素,也影响着员工的满意度水平。Robbins 发现上级的支持、理解和肯定,带给员工良好的情绪体验,从而显著地提高员工的就业满意度水平<sup>[58]</sup>。同样,Riggio 也认为工作的自主程度、责任、社会联系以及晋升空间与员工的就业满意度水平密切相关,而以上这些工作特征都离不开良好的组织支持<sup>[59]</sup>。

综上,就业满意度的影响因素是复杂的,既有与个体特征相关的主观性因素;又有与工作特征相关的客观性因素。国外学者对就业满意度影响因素的研究细致而全面,但鲜有针对高校毕业生群体的研究。国内的研究也是如此。如前所述,随着中国经济转型的深化,中国的高校毕业生群体面临着就业数量和就业质量提升的双重困难。那么,作为就业质量最重要的评价指标的就业满意度的现状是怎样的,哪些因素对

此有影响? 本文通过对上述两个问题的研究,以期为中国高校毕业生群体就业质量的提升增添实证基础。

### 三、数据来源、模型设置及变量描述

#### 1. 数据来源、模型设置

本文采用的就业满意度数据来源于国家社科基金资助项目“大学生就业政策与质量研究”。该课题组于2014年6—10月对全国范围内19个省份的大学毕业生的就业质量进行了抽样调查,覆盖东部沿海省份5个,分别是:北京、天津、河北、上海、江苏;东北地区省份3个:辽宁、吉林和黑龙江;中西部地区省份11个:安徽、河南、云南、山西、江西、湖南、湖北、四川、重庆、贵州、甘肃。问卷采取抽样调查的形式,调查对象为具有专科以上学历层次的已就业人员。本次抽样调查共发放问卷4350份,回收问卷4100份。根据本研究的需要,在删除了数据缺失的样本之后,最终得到有效样本3527份。

由于本研究中的因变量为就业满意度水平,对其测量采取被调查者自我评价的方式。按照满意度水平由低到高,为其赋值1~5的整数,分别代表“非常不满意”“不满意”“一般”“满意”以及“非常满意”。这一变量为有序响应变量,用  $satis$  表示。参照以往的研究,建立有序 probit 模型进行分析,模型设置如下: $satis_i^* = \Lambda X + \zeta_i$

其中,  $\Lambda$ 、 $X$  分别为系数向量和自变量向量,  $\zeta_i$  为随机误差项。 $satis_i^*$  为不可观测的潜变量,其与真实变量  $satis$  有如下关系:

$$satis=1, \quad \text{若 } satis_i^* < C_1; \quad satis=2, \quad C_1 < satis_i^* < C_2; \\ satis=3, \quad C_2 < satis_i^* < C_3; \quad satis=4, \quad C_3 < satis_i^* < C_4; \\ satis=5, \quad C_4 < satis_i^*。$$

在  $\zeta_i$  服从标准正态分布的情况下,设  $\Phi(\cdot)$  为该分布的累积分布函数,则有:

$$\Pr obit(satis=1) = \Pr obit(satis_i^* < C_1) = \Phi(C_1 - \Lambda X);$$

$$\Pr obit(satis=2) = \Pr obit(C_2 < satis_i^* < C_1) = \Phi(C_2 - \Lambda X) - \Phi(C_1 - \Lambda X);$$

$$\Pr obit(satis=3) = \Pr obit(C_3 < satis_i^* < C_2) = \Phi(C_3 - \Lambda X) - \Phi(C_2 - \Lambda X);$$

$$\Pr obit(satis=4) = \Pr obit(C_4 < satis_i^* < C_3) = \Phi(C_4 - \Lambda X) - \Phi(C_3 - \Lambda X);$$

$$\Pr obit(satis=5) = \Pr obit(C_4 < satis_i^*) = 1 - \Phi(C_4 - \Lambda X);$$

在上述模型中,只要自变量与随机误差项是相互



独立的,则可以采用最大似然法对上述模型进行估计。

## 2. 变量描述

如前所述,就业满意度作为本研究的因变量,对其测评采取根据被调查者自我评价的方式。调查数据统计分析表明,大学生对工作“非常不满意”“不满意”和“非常满意”的比例都较低,分别为4.51%、9.55%和13.18%,而“满意”的比例为37.94%，“一般”的比例为34.82%。整体上看,大学生感到就业“满意”及以上的比例为51.12%,就业“不满意”及以下的比例为14.06%。大学生整体的就业满意度并不高,仍有48.88%的大学生就业满意度水平亟待提高。

本研究将自变量就业满意度的影响因素分为四类,即:个体特征,收入、工作特征和组织支持。其中,个体特征包括性别、年龄、婚姻状况、政治面貌、学历以及毕业学校类型,处理方式为:第一,男性赋值为1,女性赋值为0;已婚赋值为1,未婚赋值为0;中共党员赋值为1,其他赋值为0,学历变量按照专科、本科、硕士、博士转换为其教育年限分别为15、16、19和22;毕业院校为“211”高校的,学校类型变量赋值为1,否则赋值为0。此外,已有研究发现,就业满意度随年龄呈U形变化,为了对这一结论的验证,我们把年龄平方的百分之一也纳入了模型。第二,收入作为影响就业满意度最重要的因素,考虑到对其精确数字调查的困难性,在调查选项中设置了五个收入的等级:3500以下、3500~5000、5000~7500、

7500~10000、10000以上。由于五个收入等级表现出严格的顺序性,我们没有按照虚拟变量的方式进行设置,而是按照数值变量的方式进行处理,按照从低到高依次赋值为1~5。第三,工作特征包含的范围较广,本研究选取了单位性质、专业是否匹配、合同类型、工作时间、工作安全、通勤方式六个变量。在问卷的选项设置中,单位性质包括政府部门、事业单位、国有企业、民营企业、三资企业和集体企业,将前三类合并为国有单位,赋值为1,将后三类合并为非国有单位,赋值为0;专业匹配情况,匹配赋值为1,否则赋值为0;合同类型,劳动合同赋值为1,劳务派遣合同及其他赋值为0;工作时间,周工作时间超过40小时为超时工作,赋值为1,其他赋值为0;工作安全,在问卷中设置了“您的工作中是否存在安全的隐患”的问题,回答有的赋值为1,没有的赋值为0;通勤方式,分为自行车或步行、公交或地铁、驾车或拼车、通勤车四类,采用虚拟变量处理的方式,符合相应类别的赋值为1,否则赋值为0。第四,组织支持涉及五个变量,分别是涨薪机会、晋升机会、公平对待、同事关系、上下级关系。以上五个变量都采取自我评价的方式,具有良好的涨薪机会和晋升机会的分别赋值为1,否则赋值为0;自评得到公平对待的赋值为1,否则赋值为0;那些选择喜欢上级及同事的赋值为1,否则赋值为0。表1给出了各自变量的描述性统计情况。

表1:自变量描述统计表

变量	变量名	平均值	标准差	最小值	最大值
性别	gen	0.50	0.5	0	1
年龄	age	28.37	5.14	18	57
年龄平方/100	age <sup>2</sup> /100	8.31	3.29	3.24	32.49
是否党员	par	0.31	0.46	0	1
受教育年限	edu	16.3	1.33	15	21
学校类型	sch	0.24	0.43	0	1
单位类型	wrp	0.51	0.5	0	1
收入	wage	2.04	1.15	1	5
专业对口与否	pro	0.58	0.49	0	1
合同类型	con	0.87	0.34	0	1
工作时间	hour	0.36	0.48	0	1
工作安全	secu	0.30	0.46	0	1
薪水	salary	0.44	0.5	0	1

续表

变量	变量名	平均值	标准差	最小值	最大值
晋升	promot	0.53	0.5	0	1
公平程度	fair	0.77	0.42	0	1
上下级	sup	0.73	0.45	0	1
同事关系	cow	0.86	0.35	0	1
自行车或步行	veh1	0.26	0.44	0	1
公交或地铁	veh2	0.41	0.49	0	1
驾车或拼车	veh3	0.22	0.41	0	1
通勤车	veh4	0.11	0.31	0	1

## 四、实证分析

### 1. 就业满意度的类别差异分析

为更直观地描述各种因素对大学生就业满意度的影响,本文选取了性别、婚姻、政治面貌、学历层次、收入等级五种类型,并分析了每种类型的子类之间的差异。结果发现:从性别看,男性就业“非常不满意”和“非常满意”的比例分别比女性高 1.80 和 2.23 个百分点,而女性就业“满意”的比例比男性高 5.05 个百分点,整体上看女性就业满意度略高于男性,但差异水平并不十分明显;从婚姻状况来看,已婚大学生就业满意度水平,在“满意”及以下的比例为 13.22%,未婚大学生为 14.67%,而“非常满意”的比例,已婚群体高于未婚群体 1.98 个百分

点,已婚群体的就业满意度略高于未婚群体。从政治面貌群体看,党员群体“满意”“非常满意”的比例分别为 41.34% 和 14.02%,而非党员群体的比例为 36.41% 和 12.81%,党员群体的就业满意度水平明显高于非党员群体;从学历层次来看,专科、本科、硕士、博士就业满意程度在“满意”及以上的比例表现出依次递增的规律,分别为 45.82%、50.23%、60.76%、69.76%,可见就业满意度水平随学历的提升而明显提高;从工资收入等级看,就业满意度水平随收入的增加并未表现出明显的差异。

### 2. 实证结果

接下来,运用 stata 软件,对本文所设的模型进行了估计,估计结果见表 2。另外,为了更为详细的描述估计结果,在表 2 中还列出了各个变量不同就业满意程度的边际效用。

表 2: 就业满意度影响因素的实证检结果

变量	回归系数	边际效用				
		非常不满意	不满意	一般	满意	非常满意
gen	-0.0451	0.0025	0.0055	0.0100	-0.0103	-0.0076
	(0.0374)	(0.0021)	(0.0046)	(0.0083)	(0.0086)	(0.0063)
age	-0.0627**	0.0035**	0.0076**	0.0139**	-0.0144**	-0.0106**
	(0.0312)	(0.0018)	(0.0038)	(0.007)	(0.0072)	(0.0053)
age <sup>2</sup> /100	0.0868*	-0.0048*	-0.0106*	-0.0192*	0.0199*	0.0147*
	(0.0467)	(0.0026)	(0.0057)	(0.0103)	(0.0107)	(0.0800)
mar	0.0603	-0.0033	-0.0073	-0.0022	0.0138	0.0102
	(0.0497)	(0.0028)	(0.0060)	(0.0092)	(0.0113)	(0.0085)
party	0.0100	-0.0006	-0.0012	-0.0039	0.0023	0.0017
	(0.0416)	(0.0023)	(0.0051)	(0.0036)	(0.0095)	(0.0071)

续表

变量	回归系数	边际效用				
		非常不满意	不满意	一般	满意	非常满意
edu	0.0177	-0.001	-0.0022	0.0089	0.0041	0.0030
	(0.0161)	(0.0009)	(0.0020)	(0.0098)	(0.0037)	(0.0027)
sch	-0.0407	0.0023	0.0050	-0.0226	-0.0094	-0.0068
	(0.0454)	(0.0027)	(0.0057)	(0.0087)	(0.0106)	(0.0075)
wrp	0.1025***	-0.0057**	-0.0250***	-0.0188***	0.0235***	0.0173***
	(0.0391)	(0.0022)	(0.0048)	(0.0042)	(0.009)	(0.0066)
wage	0.0851***	-0.0047***	-0.0103***	0.0441***	0.0195***	0.0144***
	(0.0186)	(0.0011)	(0.0023)	(0.0086)	(0.0043)	(0.0032)
match	-0.1972***	0.0107***	0.0236***	-0.0417***	-0.0443***	-0.0341***
	(0.0377)	(0.0022)	(0.0047)	(0.0101)	(0.0084)	(0.0067)
con	0.2057***	-0.0133***	-0.0268***	-0.0417***	0.0503***	0.0315***
	(-0.0547)	(0.0042)	(0.0076)	(0.0101)	(0.0142)	(0.0076)
Time	-0.1031***	0.0059**	0.0127**	0.0225***	-0.0240**	-0.0171***
	(0.0394)	(0.0024)	(0.0049)	(0.0085)	(0.0093)	(0.0065)
secure	-0.2395***	0.0148***	0.0304***	0.0501***	-0.0572***	-0.0381***
	(0.0414)	(0.003)	(0.0056)	(0.0083)	(0.0104)	(0.0063)
salary	0.3548***	-0.0192***	-0.0422***	-0.0776***	0.0786***	0.0620***
	(0.0414)	(0.0026)	(0.0052)	(0.0078)	(0.0092)	(0.0077)
promot	0.5120***	-0.0303***	-0.0629***	-0.1088***	0.1164***	0.0857***
	(0.0422)	(0.0035)	(0.0059)	(0.0094)	(0.0102)	(0.0074)
fair	0.2050***	-0.0128***	-0.0262***	-0.0425***	0.0494***	0.0322***
	(0.0447)	(0.0032)	(0.0061)	(0.0088)	(0.0113)	(0.0066)
sub	0.3200***	-0.0208***	-0.0415***	-0.0647***	0.0777***	0.0493***
	(0.0442)	(0.0036)	(0.0063)	(0.0084)	(0.0114)	(0.0064)
cow	0.4350***	-0.0332***	-0.0600***	-0.0776***	0.1109***	0.0599***
	(0.0542)	(0.0058)	(0.0087)	(0.0078)	(0.0149)	(0.0063)
veh2	-0.0866*	0.0049*	0.0106*	0.0190*	-0.0200*	-0.0145*
	(0.0458)	(0.0027)	(0.0057)	(0.0100)	(0.0107)	(0.0076)
veh3	0.1007*	-0.0053*	-0.0120*	-0.0229*	0.0224*	0.0177*
	(0.0547)	(0.0028)	(0.0063)	(0.0127)	(0.0118)	(0.0100)
veh4	-0.1984***	0.0129**	0.0259**	0.0401**	-0.0486**	-0.0303**
	(0.0663)	(0.0051)	(0.0093)	(0.0121)	(0.0172)	(0.0091)

注：“\*\*\*”、“\*\*”、“\*”分别表示在1%、5%和10%的水平上显著；括号内为该系数的标准误，所有系数及标准误均保留四位有效数字；交通工具变量以veh1：自行车或步行作为参照组；Number of obs=3527, LRchi2(21)=972.39, Prob>Chi=0.0000, Pseudo R<sup>2</sup>=0.1009。

估计结果显示,个体特征中的性别、学历、婚姻状况、政治面貌以及学校类型对就业满意度的影响,在10%的水平上并不显著。尽管不显著,但性别的回归系数为负,说明在一定程度上女性较男性就业满意度更高。而这种不显著可能与女大学生较高的学历有关,这与Clark(1997)的研究相一致<sup>[60]</sup>。其研究发现,在那些高学历群体和年轻群体中,性别的就业期望并无明显差异,故就业满意度差异并不明显。学历变量的回归系数为正,说明学历层次的提升在一定程度上平均提高了大学毕业生就业满意度。另外,大学生近年来就业困难的状况可能也降低了他们的就业期望水平。结婚并未明显提高大学生的就业满意度水平,或是由于大学毕业生群体整体的年龄分布较为年轻,已婚大学生群体同时面临工作任务和家庭抚育的双重重担所致。已有研究发现,党员身份可能带来额外的工资溢价和特权收益以提升他们的生活幸福感<sup>[61][62]</sup>,但本研究回归结果发现党员对就业满意度的影响不显著,这可能因为党员群体的就业期望较高所致。最后,年龄估计的一次项系数为负,二次项系数为正,并且显著,说明就业满意度随年龄呈U形变化,与已有文献的研究相一致。

工资收入变量的系数为0.0851,其对就业满意度的影响在1%的水平上是显著的。可见,收入的提高能显著地提升大学生的就业满意度水平,由边际效用具体来看:收入等级每提升一个档次,使“非常不满意”“不满意”的概率平均分别下降0.47%和1.03%,使“一般”“满意”“非常满意”的概率分别提升4.41%、1.95%和1.44%。工资收入依然是大学毕业生就业满意度提升的关键因素。但事实上,大学生的工资水平较低。对本文样本数据统计发现,大学毕业生月收入在3500以下及3500~5000的比例分别为41.05%和31.07%;月收入在5000~7500、7500~10000的比例分别为16.08%和6.18%,而收入水平在10000元以上的只有5.61%。绝大多数大学生的收入水平在5000元以下,大学生的工资收入提升空间较大。

工作特征所包含的六个变量,估计结果都是显著的。第一,合同类型的系数为0.2057,在1%的水平上统计显著。相对于没有签订劳动合同的大学毕业生群体,劳动合同的签订使就业“非常不满意”“不满意”“一般”的概率分别降低1.33%、2.68%和4.17%,使就业“满意”“非常满意”的概率分别提高5.03%、3.15%,这是符合预期的。劳动合同的签订,一方面降低了大学毕业生的失业风险,提高了他们的工作稳

定性预期;另一方面,劳动合同的签订为社会保险、工作安全、福利待遇等条款的履行提供了约定和监督,促进了大学生工作权益的整体提升。第二,是否超时工作对就业满意度的影响十分显著,超时工作阻碍了就业满意度的提升,使就业“非常不满意”“不满意”“一般”的概率平均提升了0.59%、1.27%和2.25%,使就业“满意”“非常满意”的概率平均下降了2.4%和1.71%。原因可能是,虽然《劳动法》对加班和加班费的发放做了清晰的规定,但是并未得到严格执行,大学毕业生没有得到加班工资,或者得到的加班工资低于闲暇的价格,这阻碍了大学生就业效用的提升,降低了他们的就业满意度水平。第三,工作安全的估计系数与常识是相符的,自评工作具有“安全隐患”的群体,就业“非常不满意”“不满意”“一般”的概率平均增加了1.48%、3.03%和5.48%,就业“满意”“非常满意”降低了2.4%和1.71%。第四,工作单位性质的估计系数为0.1025,其在1%的水平上是显著的,表明在国有单位工作的大学毕业生就业满意度高于在非国有单位的,这与西方文献通常的研究结论并不一致。Artz发现规模较小的公司拥有更强的灵活性和较高的收入水平<sup>[63]</sup>,提升了其员工的就业满意度。而在我国,长期的劳动力市场分割造成了国有单位和非国有单位的利益差别,特别是在非工作收入特征方面,国有单位明显优于非国有单位,这就导致了国有单位的员工就业满意度水平高于非国有单位。第五,专业匹配的估计系数为-0.1972,并在1%的水平上显著,表明专业匹配并没有提高大学毕业生的就业满意度水平。具体来看,相对专业不匹配,专业匹配使大学毕业生就业“非常不满意”“不满意”的概率分别平均上升了1.07%和2.36%,使“一般”“满意”“非常满意”的概率分别平均下降了4.17%、4.43%和3.41%,这一结论似乎出人意料。事实上,随着我国高等教育的扩招,高等教育的专业划分越来越细致,相关专业之间的差别度降低,专业之间的融通性增加,普通高等本科院校更加侧重通用型人力资本的培养,而企业对复合型人才更加青睐,故而专业匹配与否对大学生就业满意的影响程度降低。另一方面,从事专业匹配工作的大学毕业生,由于其人力资本的专用性的存在,其在劳动力市场可寻找到的工作机会减少,这相应地提升了他们对本工作的期望。以上两方面的原因降低了大学毕业生专业匹配的工作满意度。第六,为了评估工作地点的距离对大学毕业生就业满意度的影响,我们设置了交通工具变量,并以“自行车或步行”为



参照组。估计系数发现：相对参照组，“驾车或拼车”这种交通工具显著提升了大学毕业生的就业满意度水平；而采用“公交或地铁”和“通勤车”则降低了大学生的就业满意度水平；从系数大小来看，“通勤车”比“公交或地铁”对大学生的就业满意度下降程度的影响更大，这与常识是相符合的。一般来看，乘坐“通勤车”上下班群体的工作地点距离较远。

组织支持变量中，涨薪机会、晋升机会、公平对待、同事关系、上下级关系的估计系数都为正，而且全部显著。这是因为较高的组织支持为大学生提供了良好的情绪体验，增加了他们对未来的美好预期，工作带给自己的效用上升，就业满意程度提高。具体来看，良好的涨薪机会使就业“非常不满意”“不满意”“一般”的概率分别平均下降 1.92%、4.42% 和 7.76%，使“满意”“非常满意”的概率提升了 7.86% 和 6.20%；而良好的晋升机会使就业“非常不满意”“不满意”“一般”的概率下降 3.03%、6.29% 和 10.88%，使“满意”“非常满意”的概率增加了 11.64% 和 8.57%。由此可见，良好的晋升机会对大学生就业满意度的提升作用更为显著。同理，对比同事关系和上下级关系两个变量的边际效用发现，良好的同事关系对就业满意度的提升作用更大。最后，公平对待程度的变量也是显著的，相对“不公平对待”，“公平对待”使大学生就业“非常不满意”“不满意”“一般”的概率分别下降 1.28%、2.62% 和 4.25%，使就业“满意”“非常满意”的概率上升 4.94% 和 3.22%。综上，组织支持变量在提升大学生就业满意度中的作用不可忽视。

## 五、结 语

基于全国范围内高校毕业生就业调查，对大学生

就业满意度的影响因素进行了实证检验。结果表明，除工资收入之外，工作特征和组织支持对大学生就业满意度的影响同样显著。而通常对就业满意度具有显著影响的个体特征中，除年龄变量之外，在高校毕业生群体中并未表现出显著影响。工资收入的提高对就业满意度的提升具有显著的正向影响。劳动合同的签订、工作安全的保证、较高的加薪和提升机会以及良好的同事及上下级关系显著地提升了高校毕业生的就业满意度水平。而随着高等教育由精英化到大众化的转变，专业匹配反而降低了大学生的就业满意度水平。因此，要提高大学生的就业满意度，不仅仅要提高高校毕业生的工资水平，而且要加强高校毕业生非物质的工作权益保障。

经济发展的目标是使国民更加幸福，就业数量的增长是提升国民幸福感的重要途径，而就业质量的提升是国民幸福感的重要组成部分。近年来，随着中国经济结构的转型，经济增速趋缓，中国高校毕业生依然面临严峻的就业形势，然而在重视就业数量增加的同时，就业质量的提升也应放在就业问题中的突出位置。只有这样，经济增长才能惠及民生，才能使民乐有所业。■

[基金项目：国家社科基金一般项目“大学毕业生就业政策与质量研究”（14BSH107）、山东省社科规划项目“山东省钢铁行业去产能背景下失业人员再就业路径研究”（16clyj11）、山东省法学会项目“新常态下我国劳资群体性事件预防和应急处理机制研究”（ads2016d8）]

李善乐：山东管理学院劳动关系研究所讲师，  
东北财经大学经济学院博士研究生  
责任编辑 / 杨守建

### 参考文献：

- [1] [23] Schokkaert Erik A, Van Ootegem Luc, and Verhofstadt Elsy. Preferences and Subjective Satisfaction: Measuring Well-being on the Job for Policy Evaluation [J]. CESifo Economic Studies, 2011, 57, (4): 683-714.
- [2] 曾湘泉. 变革中的就业环境与大学生就业 [J]. 经济研究, 2004 (6): 87-95.
- [3] 杨伟国, 王飞. 大学生就业: 国外促进政策及对中国的借鉴 [J]. 中国人口科学, 2004 (4): 65-71.
- [4] 姚裕群. 我国大学生就业难问题演变及近期发展趋势 [J]. 人口学刊, 2008 (1): 10-14.
- [5] 人社部就就业和社会保障体系建设答记者问 [N]. [http://live.people.com.cn/note/.php?id=858110307170627\\_ctdzb\\_001](http://live.people.com.cn/note/.php?id=858110307170627_ctdzb_001).
- [6] 卿石松, 郑加梅. 专业选择还是性别歧视——男女大学生起薪差距成因解释 [J]. 经济学 (季刊), 2013, 12 (3): 1007-1025.
- [7] 刘金菊. 中国人口的过度教育: 水平、趋势与差异 [J]. 人口研究, 2014, 38 (5): 41-53.



- [8] 吴克明, 王平杰. 大学生与农民工工资趋同的经济学分析[J]. 中国人口科学, 2010, (3): 67-76.
- [9] Locke E. A. 'The Nature and Causes of Job Satisfaction' in Dunnette M. D. (ed.) [M] Handbook of Industrial and Organizational Psychology, Chicago, IL: Rand Mc Nally, 1976: 1297-1349.
- [10] [21] Clark, A, and A. Oswald. Satisfaction and comparison income [J]. Journal of Public Economics, 1996, 61 (3): 359-381.
- [11] [19] [25] Freeman, R. Job Satisfaction as an Economic Variable [J]. American Economic Review, 1978, (68): 135-41.
- [12] Jose' Mari'a Millá'n • Jolanda Hessels, Roy Thurik • Rafael Aguado. Determinants of job satisfaction: a European comparison of self-employed and paid employees [J]. Small Bus Econ, 2013, (40): 651-670.
- [13] Clegg, C.W. Psychology of Employee Lateness, Absence and Turnover: Methodology, a Critique and an Empirical Study [J]. Journal of Applied Psychology, 1983, (68): 88-101.
- [14] [26] Argyle M. 'Do Happy Workers Work Harder? The Effect of Job Satisfaction on Job Performance' in Veenhoven R. (ed.) How Harmful Is Happiness? Consequences of Enjoying Life or Not [M]. The Netherlands: Universitaire Pers Rotterdam, 1989: 94-105.
- [15] Timothy A. Judge and Shinichiro Watanabe. Another Look at the Job Satisfaction-Life Satisfaction Relationship [J]. Journal of Applied Psychology, 1993, 78: 939-948.
- [16] Clark, A.E., A.J. Oswald and Warr, P.B. Is Job Satisfaction U-shaped In Age? [J]. Journal of Occupational and Organizational Psychology, forthcoming, 1996: 57-81.
- [17] [34] [41] [55] Colin Green and John S. Heywood. Does Performance Pay Increase Job Satisfaction? [J]. Economica, 2008, (75): 710-728.
- [18] Marloes de Graaf-Zijl. Job Satisfaction and Contingent Employment [J]. De Economist, 2012, 160: 197-218.
- [20] Spector, P. 1997. Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes and Consequences. California: Sage.
- [22] Lison L. Booth and fan C. van Ours. JOB SATISFACTION AND FAMILY HAPPINESS: THE PART-TIME WORK PUZZLE [J]. The Economic Journal, 2008, (118): 77-99.
- [24] Romina Gambacorta and Maria Iannario. Measuring Job Satisfaction with CUB Models [J]. Labour, 2013, 27 (2): 198-224.
- [27] Keith A. Bender, Susan M. Donohue, and John S. Heywood: Job satisfaction and gender segregation [J]. Oxford Economic Papers 57, 2005: 479-496.
- [28] [32] [60] Clark, A. Why are women so happy at work? [J]. Labour Economics, 1997 (4): 341-72.
- [29] [49] Sloane, P.J. and Williams, H. Job satisfaction, comparison earnings and gender [J]. Labour, 2000, (14): 473-502.
- [30] Susan M. Donohue, John S. Heywood. Job satisfaction and gender: an expanded specification from the NLSY [J]. International Journal of Manpower, 2004, 25 (2): 211-236.
- [31] Konrad, A., Corrigall, E., Lieb, P., and Ritchie, J. Sex differences in job attribute preferences among managers and business students, Group and Organization Management, 2000, (25): 108-31.
- [33] [37] [40] [43] [45] Clark, A. E. Job satisfaction in Britain [J]. British Journal of Industrial Relations, 1996, (4): 341-72.
- [35] Glenn, Norval D., Weaver, Charles N. Further evidence on education and job satisfaction [J]. Social Forces. 1982, 61 (1): 46-55.
- [36] Lincoln, J.R. and A.L. Kalleberg. Work Organization and Workforce Commitment: A Study of Plants and Employees in the U.S. and Japan [J]. American Sociological Review, 1985, 50: 738-76.
- [38] Donna Brown and Steven McIntosh. Job Satisfaction in the Low Wage Service Sectors [J]. Social Forces, 1982, 61: 46-55.
- [39] Gazioglu, S. and Tansel, A. Job satisfaction in Britain: individual and job related factors [J]. Applied Economics, 2006, 38: 1163-71.
- [42] [46] [47] Andrew E. Clark, Nicolai Kristensen and Niels Westergaard-Nielsen. JOB SATISFACTION AND CO-WORKER WAGES: STATUS OR SIGNAL? [J]. The Economic Journal, 2009, (119): 430-447.
- [44] Şaziye Gazioğlu, Aysit Tansel. Job Satisfaction in Britain: Individual and Job Related Factors [J]. ERC Working Papers in Economics, 2002: 1-15.
- [48] Govert E. Bijwaard, Justus Veenman. Unequal Chances on a Flexible Labor Market, The Case of the Netherlands [J]. Tinbergen Institute Discussion Paper, 2008, 4 (5): 1-36.

(下转第 111 页)

参考文献:

- [1] [7] [11] [17] Fairclough, N. Discourse and Social Change [M]. Cambridge: Polity Press, 1992.
- [2] 周宪. 福柯话语理论批判[J]. 文艺理论研究, 2013 (1): 121-129.
- [3] 辛斌, 高小丽. 批评话语分析: 目标、方法与动态[J]. 外语与外语教学, 2013 (4): 1-5.
- [4] Lazar, M.M. Equalising Gender Relations: A Case Study of Double Talk [J]. Discourse & Society, 1993 (4): 443-465.
- [5] 刘文字, 李珍. 国外批评性话语分析趋势的可视化分析[J]. 外语研究, 2016 (2): 39-45.
- [6] Fowler, R. Language in the News: Discourse and Ideology in the Press [M]. London/New York: Routledge, 1991.
- [8] van Dijk, T. Ideology: A Multidisciplinary Approach [M]. London: Sage Publications, 1998.
- [9] Wodak, R. The Discourse-historical Approach [A]. In R. Wodak & M. Meyer (eds). Methods of Critical Discourse Analysis [M]. London: Sage Publications, 2001.
- [10] [12] [14] [15] [16] [20] [27] 熊伟. 话语偏见的跨文化分析 [M]. 武汉: 武汉大学出版社, 2011.
- [13] 辛斌. 批评语言学: 理论与应用 [M]. 上海: 上海外语教育出版社, 2005.
- [18] 顾青. 主流媒体议程设置的新思考 [J]. 新闻战线, 2016 (1): 77-79.
- [19] 曹茹. 新媒体环境中议程设置的变化及其实质 [J]. 河北大学学报, 2008 (4): 119-122.
- [21] 陈永国. 互文性 [J]. 外国文学, 2003 (1): 75-81.
- [22] [26] 洪亚星, 董小玉. 被仰视的中国: 从文本建构到形象塑造——基于纪录片《超级中国》的批评话语分析 [J]. 新闻界, 2015 (13): 24-29.
- [23] 王泽霞, 杨忠. 费尔克劳话语三维模式解读与思考 [J]. 外语研究, 2008 (3): 9-13.
- [24] [25] 梁玉春. “中国崩溃论”: 西方的意识形态武器 [J]. 红旗文稿, 2015 (12): 7-10.
- [28] 王小璐, 风笑天. 青年何以“暮气沉沉”——基于转型期青年压力的分析与思考 [J]. 中国青年研究, 2014 (1): 22-29.
- [29] 肖武. 中国青年婚姻观调查 [J]. 中国青年研究, 2016 (6): 61-68.

(上接第 105 页)

- [50] Sousa-Poza, A. and Souza-Poza, A. Gender differences in job satisfaction in Great Britain, 1991-2000: permanent or transitory? [J]. Applied Economic Letters, 2003, 10 (11): 691-694.
- [51] Van Praag, B.M.S, Ferrer-i-Carbonell, A. Happiness [M]. Quantified Oxford: Oxford University Press, 2004.
- [52] Clark A.E. and Senik, C. The (unexpected) structure of “rents” on the French and British labour markets [J]. Journal of Socio-Economics, 2006, 35 (2): 180-96.
- [53] Blanch flower, D.G, A.J. Oswald. Well-Being, Insecurity and the Decline of American Job Satisfaction [M]. mimeograph, Dartmouth College, USA and University of Warwick, UK, 1999.
- [54] Ghinetti P. The Public-Private Job Satisfaction Differential in Italy [J]. Labour, 21 (2): 361-388.
- [56] [63] Benjamin Artz. The Role of Firm Size and Performance Pay in Determining Employee Job Satisfaction Brief: Firm Size, Performance Pay, and Job Satisfaction [J]. Labor, 2008, 22 (2): 315-343.
- [57] Martins, N, Coetzee, M. Organisational culture, employee satisfaction, perceived leader emotional competency and personality type: An exploratory study in a South African engineering company [J]. South African Journal of Human Resource Management, 2007, 5 (2): 20-32.
- [58] Robbins, S. Organizational Behaviour: Concepts, Controversies, and Applications (6th edition) [M]. New Jersey: Prentice Hall, 1993.
- [59] Riggio, R.E. Introduction to Industrial Organisational Psychology [M]. London: Pearson, 2009.
- [61] Appleton, S.A. and L. Song. Life Satisfaction in Urban China: Components and Determinants [J]. World Development, 2008, 1 (36): 2325-2340.
- [62] 陈刚, 李树. 政府如何能够让人幸福——政府质量影响居民幸福感的实证研究 [J]. 管理世界, 2012 (8): 55-67.