

# 高等教育扩招对大学毕业生 工作满意度的影响

孙艺茨, 陈传波, 杨玉影

**[摘要]**本研究基于中国家庭追踪调查(CFPS)2018年的调查数据,采用队列 DID 的方法考察了1999年开始实施的高校扩招政策对大学毕业生工作满意度的影响。研究发现:第一,大规模的高等教育扩招显著降低了大学毕业生的工作满意度,且这一影响随着扩招的持续推行存在世代差异。第二,高等教育扩招对大学毕业生工作满意度的影响在不同特征群体中存在差异,扩招对于农村地区大学毕业生工作满意度的影响大于其对城镇地区大学毕业生工作满意度的影响。第三,在期望理论框架下,高等教育扩招降低了高等教育溢价,拉大了工作预期与实际获得的落差,这是降低大学毕业生工作满意度的重要路径。在当前高等教育扩招仍持续推行的背景下,本文反思了高等教育扩招对就业质量的影响,由此提出适时调整高等教育结构、缩小城乡教育质量差距和引导大学毕业生保持合理就业期望等政策建议。

**[关键词]**高等教育扩招; 工作满意度; 就业期望; 队列 DID; 教育溢价

## 一、引言

高等教育扩招对于提升人力资本水平、推动我国经济发展具有长远意义。自1999年中国开始实施高等教育扩招政策,中国高等教育规模经历了跨越式的增长。图1显示了近二十年全国普通高等学校招生人数的变化趋势。政策实施当年,全国普通高等学校招生人数从108.4万人上升至154.9万人,并在未来的十年中高校招生人数的增长率持续在10%左右的高位水平,直到2010年扩招程度有所缓降,将招生人数的增长率稳定在3%的水平。<sup>①</sup> 近

**[收稿日期]** 2022-09-03

**[作者简介]** 孙艺茨,中国人民大学农业与农村发展学院,电子邮箱地址:2021000623@ruc.edu.cn; 陈传波(通讯作者),中国人民大学农业与农村发展学院,电子邮箱地址:chris@ruc.edu.cn; 杨玉影,中国人民大学农业与农村发展学院,电子邮箱地址:18345765730@163.com。

<sup>①</sup> 数据来源:国家统计局, <https://data.stats.gov.cn>。

二十年的高校扩招政策让高等教育迅速从精英化走向了大众化，在显著提升劳动力知识水平的同时，也对劳动力市场产生巨大冲击，加剧了大学毕业生就业市场供需不匹配的问题。大学毕业生面临初次就业率低、“毕业即失业”及“高知低就”的窘境(张彦通和赵世奎，2004)，就业环境不容乐观(聂伟和风笑天，2020)。改善就业质量，实现更充分和更高质量的就业受到各界关注。

就业质量是公众能够切身感受到的民生问题。就业质量不仅直接影响着人们的幸福感、获得感与安全感(聂伟和风笑天，2020)，还关乎更充分和更高质量就业的政策目标能否实现。随着劳动力市场的发展，对就业的关注逐步从关注就业数量到关注就业质量，已有研究对就业质量的内涵、衡量指标以及影响因素等展开了诸多有益探讨(谢勇，2009；张德宜，2020)。相较于其他单一的指标，工作满意度基于微观层面能够更综合地反映劳动者对于工作的总体评价，更直接地评估劳动力的就业质量(Badillo-Amador and Vila, 2013)。1999年开始实施的高校扩招政策不仅从微观层面影响个人的人力资本(陈林和万攀兵，2017)，同时也会从宏观层面对劳动力市场的供需产生冲击(吴要武和赵泉，2010；邢春冰和李实，2011；徐舒，2010)，在理论上，高等教育的扩招可能会影响大学毕业生的工作满意度。具体而言，一方面，高等教育扩招提供了更多接受高等教育的机会。人力资本理论强调，接受高等教育可以积累个体的人力资本，提高个体在劳动力市场的竞争力(Schultz, 1961)，因而个体更容易获得满意的工作。另一方面，大规模的高等教育扩招给劳动力供给市场造成巨大冲击，对我国大学毕业生的就业市场造成了巨大压力(邢春冰和李实，2011)。与此同时，教育扩招带来的高等教育机会绝对数量的增加进一步导致高等学历贬值。在劳动力市场压力与学历贬值的双重压力下，大学毕业生寻求一份满意的工作不再是一件易事。因而，在此环境下，高等教育扩招对大学毕业生工作满意度的影响方向与程度需要进一步的分析。然而，现有文献对这一问题分析鲜有涉及。鉴于此，为了评估扩招与大学毕业生工作满意度之间可能存在的因果关系，本文使用2018年中国家庭追踪调查数据(China Family Panel Studies, CFPS)，借助大学扩招的准自然实验，利用队列 DID 方法展开实证分析。

当前我国高等教育扩招已经开始由本科向研究生延伸，研究生扩招趋势日益明显。在高等教育扩招不断升级的背景下，本文反思了高等教育扩招对就业质量的影响，为后续扩招政策推行过程中，如何协调扩招与大学毕业生就业市场关系、提高大学毕业生就业质量提供了理论依据，对于“稳就业”、实现更充分和更高质量就业具有借鉴价值。此外，工作满意度不仅是衡量就业质量的维度，同时也是衡量个人主观福利的重要维度。因而，本文的分析

间接探讨了大规模扩招对个人家庭福利的影响,也为个体家庭如何进行教育投资选择提供一定的参考。本文可能的边际贡献在于,第一,在研究视角方面,已有文献多基于宏观数据研究扩招与就业数量的关系,而较少关注其对就业质量的影响。本文基于微观视角探讨扩招与就业质量的关系,深入研究扩招对大学毕业生工作满意度的影响。第二,在研究方法方面,本文采用队列 DID 的实证策略探究扩招与大学毕业生工作满意度的因果关系,并进一步分析扩招对大学毕业生工作满意度影响的世代差异。第三,在研究内容方面,本文在期望理论框架下厘清了扩招影响大学毕业生工作满意度的作用机制;进一步地,基于城乡教育不平等的角度分析了扩招对大学毕业生工作满意影响的城乡差异。

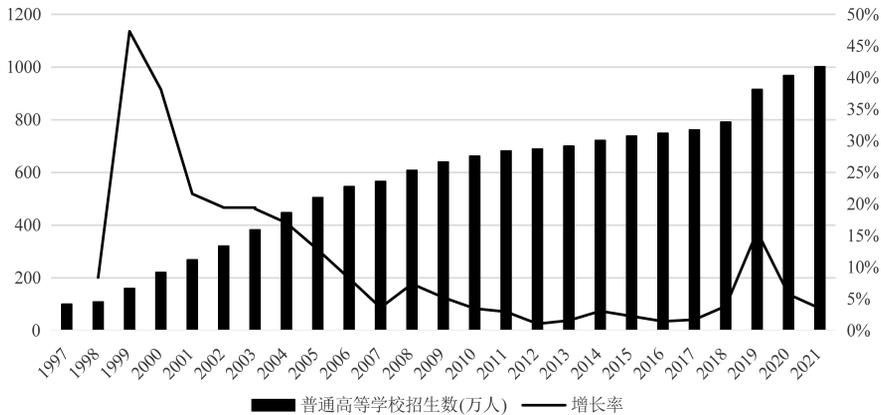


图1 我国普通高等学校招生人数的变化趋势

## 二、文献综述与理论假说

### (一) 文献综述

为适应国家产业转型对劳动力需求的转变,20世纪90年代末我国开始实施高等教育扩招政策,自此高等教育开始由精英阶段向大众化阶段迈进(Wan, 2006; 吴要武和赵泉, 2010)。扩招政策的实施对教育发展(马光荣等, 2017)、社会公平(龚锋和李博峰, 2021)以及劳动力市场(蔡海静和马汴京, 2015; 吴要武和赵泉, 2010; 邢春冰和李实, 2011)等都产生了深刻影响。

高等教育扩招政策开始推行后,普通高等学校数量实现了翻倍增长,从

1999年的1071所迅速扩充到2020年的2738所。<sup>①</sup>扩招政策的实施提高了个体高等教育的获得机会(Yapeng, 2020; 马光荣等, 2017), 大学毕业生数量快速提升, 1999年至今普通高等在校生人数以11.27%的年均增长率从413万增长到3496.1万人。<sup>②</sup>无论从绝对规模还是相对增速来看, 高等教育规模实现快速扩张。但在此过程中, 扩招政策并未能兼顾质量与数量、公平与效率的统一。伴随着高等教育招生规模的扩大, 中国高等教育质量屡遭质疑(余华义和陈东, 2006), 教育不平等、过度教育及文凭贬值等现象备受关注(陈林和万攀兵, 2017)。与此同时, 高等教育收益率与高等教育溢价出现下降趋势(余华义和陈东, 2006; 方超和黄斌, 2021; 马光荣等, 2017)。

高等教育是与劳动力市场连接最紧密的教育阶段, 扩招对高等教育的影响也进一步延伸到劳动力市场(邓峰和孙百才, 2014)。随着扩招的持续推行, 大学生毕业人数剧增, 这对劳动力市场供给侧产生了巨大冲击, 扰动了劳动市场的供求平衡与结构平衡(武毅英和杨珍, 2011), 由此引发了大学毕业生劳动参与率下降、失业率逐步上升(Dongshu and Zhong, 2022; Ou and Zhao, 2022; 邢春冰和李实, 2011)以及大学毕业生就业难的问题(蔡海静和马汴京, 2015; 吴要武和赵泉, 2010; 邢春冰和李实, 2011)。与此同时, 一系列就业质量问题也显现出来(张抗私和史策, 2020), 大学毕业生就业市场起薪低以及“高知低就”等现象困扰着大学毕业生的就业选择(李根丽和周泰云, 2021), 再次引发了“读书无用论”的讨论(张彦通和赵世奎, 2004)。

与本文主题相关的另一方面文献与工作满意度相关。工作满意度是劳动者对工作的主观反应, 是劳动者对工作环境的感受以及生理和心理上满足程度的体现(Hoppock, 1935)。工作满意度受到年龄(宋红岩, 2019)、教育(李根丽和周泰云, 2021)、人力资本(谢勇, 2009)、自我价值实现((Hui-Hsien and Jie-Tsuen, 2017)、薪酬(Easterlin, 1995; 王金水和方长春, 2022)、工作时间(Ng & Feldman, 2008)、政策体制(吴愈晓, 2015)及劳动力市场供需等多重内外部因素的共同影响, 因而它能够综合地反映劳动者的就业质量(Badillo-Amador and Vila, 2013)。基于不同的研究目的和研究对象, 工作满意度综合型定义和期望型定义被经常用于理论分析(李根丽和周泰云, 2021)。综合型定义认为, 工作满意度是劳动者平衡工作中工作特性、成长机会、人际关系以及工作环境等多方面的满意与不满意后形成的整体评价(Vroom, 1964)。期望型定义是一种差距性的定义方式, 这种定义方式认为工作满意度的高低取决于个人实得报酬与其认为应得报酬之间的差距(Easterlin, 1995)。

①② 数据来源: 国家统计局, <https://data.stats.gov.cn>。

## (二) 理论分析

对于工作满意度的理论探讨,往往与一些激励理论结合在一起(才国伟和刘剑雄,2013)。基于期望型工作满意度的定义,激励理论框架下的期望理论为分析扩招影响大学毕业生工作满意度的传导机制提供了理论视野。期望理论是1964年美国心理学家Vroom提出的过程型激励理论。期望理论的基本观点认为,个体是有思想的理性人,对生活 and 事业持有既定的信念与基本预期。个体在分析某件事能否满足其内心期望时,受到其本身对此事的期待以及完成事件可能性的共同影响。其中,期望的形成是劳动者基于自身以往的经验或者他人过去的经验,事件完成的可能性则受到个人及环境多方面的影响(Vroom and Yetton, 1973)。

在期望理论下,劳动者的工作满意度源于劳动者对个人工作的实际获得达到其期望水平的程度,即工作预期与现实情况的差距。在探究扩招对劳动者工作满意度的形成机制时,需要具体分析扩招对劳动者内心预期以及这种预期实现可能性的影响,图2反映了高等教育扩招对工作满意度影响的理论逻辑。一方面,大学扩招提高了年轻人获得高等教育的机会(马光荣等,2017),大学毕业生通过接受三到四年的高等教育,其综合素养得到锻炼,在这一过程中,其人力资本和社会资本都得到显著提升。同时,在寻找工作时大学学历也赋予了大学毕业生更多的信号效应优势(陈林和万攀兵,2017)。因而,无论是从接受高等教育获得素质培养的角度考虑,还是高等学历赋予大学毕业生的相对优势,接受高等教育会提高大学毕业生内心对未来工作的预期。然而,另一方面,大规模的扩招给大学毕业生劳动力市场带来巨大冲击。2001年之前,大学本科及专科毕业人数维持在80万—90万人。2002年扩招后的第一批大学生毕业,毕业人数翻倍增长,剧增的大学毕业生涌入劳动市场,打破了大学生劳动力市场的供求均衡,对高等教育溢价产生了很大的下行压力。与此同时,大学毕业生就业市场上出现的过度教育及文凭贬值的现象使得大学毕业生的就业情况更加复杂(陈林和万攀兵,2017)。这些现实情况可能难以满足大学毕业生对预期工作的期待,因而最终导致期待与现实的差距,进而可能降低大学毕业生的工作满意度。

据此提出假说1:高等教育扩招降低了大学毕业生的工作满意度。

在我国城乡二元经济的长期影响下,从机会平等和就业期望两方面分析,可以推论,城乡地区大学毕业生工作满意度受到高等教育扩招的影响可能存在差异。从教育的机会平等方面来看,农村地区和城镇地区的教育资源存在明显的差别,相对于农村地区的学生,城市的学生享有更优质的师资力量和完备的教学硬件设施,这些教育资源的差异导致了城乡之间教育数量与质量

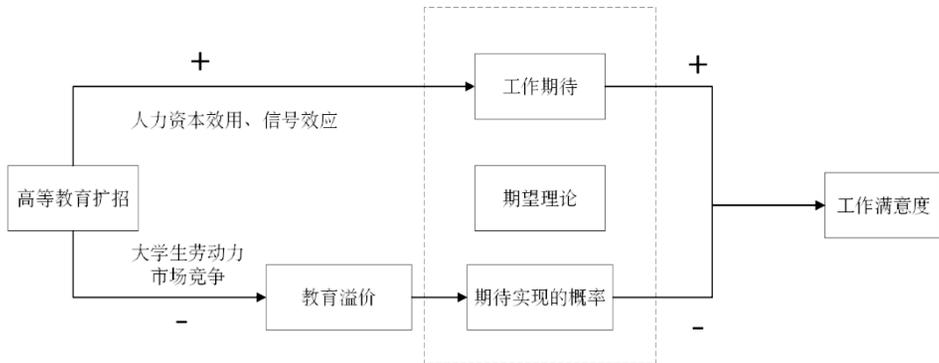


图2 高等教育扩招对工作满意度影响的理论逻辑

的不平等(吴愈晓, 2020), 并且这些基础教育的城乡不平等会进一步延伸到高等教育中(卢晓东等, 2016)。随着扩招规模的扩大, 扩招导致的城乡教育的不平等主要体现在教育质量的不平等(李春玲, 2010), 来自大城市的学生进入重点大学的概率显著高于来自农村的学生(吴愈晓, 2020), 换言之, 受扩招政策影响进入高等教育的农村大学毕业生有相当一部分进入了专科或者普通本科学校, 这使得农村出身的大学毕业生即使获得高等学历但并未能达成获得足够的竞争优势, 反而面临更多的就业困难, 这种困难不仅体现在低就业率上, 而且体现在就业质量方面(李春玲, 2014)。从就业期望方面来看, 农村大学毕业生将高等教育学历视为寻求心仪工作、实现阶层向上流动的唯一途径, 因而对高等教育的回报报有较大预期(程猛和康永久, 2016)。扩招引致教育质量不平等的扩大, 使得农村大学毕业生面临更艰难的处境, 即在付出高昂的教育成本和时间成本后, 其工作预期并未实现, 预期与现实的落差感可能使得扩招对农村大学毕业生工作满意度的影响程度更大。

据此提出假说2: 相较于城镇地区大学毕业生, 高等教育扩招对农村大学毕业生工作满意度的负向影响更大。

### 三、数据、变量与模型

#### (一) 数据来源与数据处理

本文使用2018年中国家庭追踪调查(CFPS)数据展开实证研究。CFPS是一项由北京大学中国社会科学调查中心实施的全国性跟踪调查项目, 该项目对25个省(自治区、直辖市)从个体、家庭、社区三个层次展开了全面调查访问, 旨在反映中国社会、经济、人口、教育和健康的变迁。本文选取

2018年的数据的原因是,2018年的调查数据距扩招政策实施已过近20年,理论上已有15届大学生毕业并进入劳动力市场,这些调查对象的从业时间从1年到15年不等,因而样本更具代表性,能够更好地反映该影响的世代差异。

本文的主要研究对象是大学毕业生群体,包括未受扩招影响就接受高等教育的“老大学毕业生”群体、受到大学扩招影响的“新大学毕业生”群体。结合本文的研究目标,本研究对CFPS的个人数据进行了如下整理:首先,本文考察的是大学毕业生的工作满意度,根据研究需要,保留了总样本中教育程度为大专、大学本科、硕士以及博士且有工作的样本。其次,为更全面地涵盖劳动市场中不同年龄段的样本并保证各个年代的样本数量,综合考虑男女退休年龄,本文将样本限制在出生年份在1965—1995年之间的群体,最后共保留1037个有效样本。

## (二)变量说明与描述性统计

被解释变量。工作满意度(Job\_Satisfy)。CFPS的个人问卷部分采用李克特五点量表法对受访者的总体满意度、工作收入满意度、工作安全满意度、工作环境满意度、工作时间满意度、工作晋升满意度进行了询问。满意度从低到高依次赋值1—5,分别表示“非常不满意”“不太满意”“一般”“比较满意”“非常满意”。对于定序变量,Ada和Paul(2004)分析了OLS回归与有序选择模型的结果差异,指出只要模型设定正确,两个模型并无优劣之分。鉴于此,为方便系数解释本文采用普通最小二乘法估计扩招对大学毕业生工作满意度的影响。

主要解释变量。参照已有文献队列DID解释变量的构造形式(Chen et al., 2020;程令国和张晔,2011;汪小圈等,2015),本文的主要解释变量由两部分的交乘项组成。一是扩招程度,本文使用1999—2017年普通高等学校招生的年均增长率来衡量各省(自治区、直辖市)的扩招程度。值得注意的是,受限于数据,本文无法直接获得个体参加高考的省份,考虑高校的省内生源占比较大,部分大学省内生源占比甚至超过80%<sup>①</sup>,因而大部分学生大概率会留在省内接受高等教育,并且有研究表明大学就学地点会影响大学毕业生的工作地点的选择,有相当比例的大学毕业生选择在其读大学的城市工作定居(Huang et al., 2022)。因此,本文使用当前居住省份的扩招程度替代参加高考省份的扩招程度。但不可否认的是,通过这一做法分析扩招对工作满意度的影响会存在一定的偏误,这也是本文未来需要改进的地方。二是扩

① 数据来源:腾讯网:<https://new.qq.com/rain/a/20220915A01M6Q00>。

招经历,参考已有研究的划分方式,本文根据受访者的出生年份判断其是否经历扩招,如果受访者出生于1981年以后即视为受扩招影响的人,赋值为1;反之,赋值为0(周扬和谢宇,2020;靳振忠等,2021)。

其他控制变量。除主要解释变量外,本文参考以往研究控制了其他可能影响工作满意度的变量,包括性别、年龄、工作时长、工资收入、是否签订合同以及工作类型。其中,工作时长能够反映工作强度情况(石建忠,2019),CFPS中通过“这份工作一般每周工作多少个小时?”这一问题询问受访者每周工作时长,以周工作小时数作为工作强度的代理变量;工资收入反映该工作的福利情况(袁方等,2014),本文中的工资收入是受访者每月的税后工资,为了缩小数据之间的绝对差异,本文对其税后工资做对数化处理;工作性质和是否签订合同在一定程度上反映工作的稳定性(杨政怡等,2020)。其中,问卷中询问了受访者的工作/单位性质,其中包括政府部门/党政机关/人民团体、事业单位、国有企业、私营企业/个体工商户等九类,从被解雇概率角度出发,政府部门/党政机关/人民团体、事业单位以及国有企业相对稳定,本文将这几类定义为1,其他类型定义为0。签订合同为是否与用人单位或雇主协商签订了明确双方在劳动关系/雇佣关系中权利和义务的协议,是定义为1,否定义为0。同时,模型中控制了地区效应,以消除地区层面不随时间变化的不可观测因素的影响。此外,参考Chen的做法(2020)进一步通过引入省份与出生队列交互项的方式控制了省份一队列的固定效应,允许不同省份的队列趋势存在差异。表1分别汇报了出生年份为1981—1995年和出生年份为1965—1980年两个队列的描述性统计。

表1 变量的描述性统计

变量	队列: 1981—1995年			队列: 1965—1980年		
	平均值	最小值	最大值	平均值	最小值	最大值
工作整体满意度	3.717	1	5	3.704	1	5
年龄	29.344	23	37	43.459	38	53
婚姻状况	0.595	0	1	0.914	0	1
性别	0.48	0	1	0.557	0	1
工作时长	45.169	1	168	42.971	10	112
是否签订合同	0.834	0	1	0.772	0	1
工作收入	10.651	0	13.122	11.112	7.938	12.766
工作类型	0.531	0	1	0.796	0	1
城乡	0.378	0	1	0.053	0	1

### (三)模型设计

1999年开始实施的高校扩招政策对个体而言完全是一个外生性冲击,因而是一个具有随机性的自然实验。因此对于扩招对大学毕业生工作满意度的因果效应估计可以借鉴Chen(2020)的做法,使用跨地区和出生队列的变异来构造截面数据的双重差分模型。通过构建队列DID<sup>①</sup>的识别策略进一步分析这一影响的世代差异。其中,被解释变量 $Job\_satisfied_{i,p,g}$ 为定序变量,代表第*i*个个体对其工作的满意程度。 $\%graduate_p$ 是各个省普通高等学校招生的年均增长率,它衡量了各省份的扩招程度。 $X_{i,g,p}$ 是个体和家庭层面的其他控制变量,包括年龄、性别、工作时长、是否签订合同、工作收入以及工作类型。 $\lambda_p$ 是省级层面的固定效应,用来捕捉那些不随时间变化但会影响工作满意度的地区特征。 $\mu_{g,p}$ 是省份一队列的固定效应,它允许不同省份的队列的变化趋势不同。扩招政策实施时间为1999年,参照7周岁入学年龄,那么1981年及以后出生的个体将受到高校扩招政策的影响, $I(1981 \leq g \leq 1995)$ 表示受到扩招政策影响的虚拟变量(出生年份在1981—1995年之间的为1,否则为0)。重点关注各省(直辖市)的扩招程度与扩招经历虚拟变量的交乘项即 $\%graduate_p * I(1981 \leq g \leq 1995)$ 的系数 $\beta_1$ ,其度量了扩招对大学毕业生工作满意度的影响, $\beta_1$ 为正表示扩招提升了大学毕业生的工作满意度,而 $\beta_1$ 为负则表明扩招降低了大学毕业生的工作满意度,系数绝对值的大小反映了影响程度的大小。值得注意的是, $\%graduate_p$ 包含在省级层面的固定效应 $\lambda_p$ 中, $I(1981 \leq g \leq 1995)$ 包含在省份一队列的固定效应 $\mu_{g,p}$ 中。因此,设定的模型可以视为双重差分模型。

$$Job\_satisfy_{i,p,g} = \beta_0 + \beta_1 \%graduate_p * I(1981 \leq g \leq 1995) + \beta_2 X_{i,g,p} + \mu_{g,p} + \lambda_p + \epsilon_{i,p,g} \quad (1)$$

此外,为了进行平行趋势检验并进一步探究扩招对不同队列的影响差异,本文进一步构建了每个出生年代与扩招程度的交互项,具体回归设定如式2所示。式中 $Job\_satisfied_{i,p,g}$ 为工作满意度, $I(g=\gamma)$ 代表不同出生队列, $\beta_{1,\gamma}$ 为重点关注的扩招程度与出生队列交乘项的系数。其他变量的含义与式1相同。

$$Job\_satisfy_{i,p,g} = \beta_0 + \sum \beta_{1,\gamma} \%graduate_p * I(g=\gamma) + \beta_2 X_{i,g,p} + \mu_{g,p} + \lambda_p + \epsilon_{i,p,g} \quad (2)$$

<sup>①</sup> 队列DID(Cohort DID)通常使用的都是横截面数据,又被称作“截面DID”,是一种较为特殊的DID类型。

## 四、实证结果

### (一) 扩招对大学毕业生工作满意度的影响

为评估扩招对大学毕业生工作满意度的影响,本文按照(1)式进行回归分析,表2汇报了模型估计的基本结果。其中,第(1)列仅加入核心变量并控制省份一队列的固定效应,核心解释变量扩招经历 $\times$ 扩招程度即 $\%graduate \times I(1981 \leq g \leq 1995)$ 的系数在1%的显著性水平下为负;第(2)列在此基础上依次加入控制变量及地区固定效应,核心变量的系数依旧在1%的显著性水平下为负。表2的结果表明扩招降低了大学毕业生的工作满意度,据此可以认为,假设1得到初步验证。

### (二) 扩招对大学毕业生工作满意度影响的世代差异

表2的估计结果验证了理论基础部分提出的假说。然而需要指出的是,使用DID识别策略的前提假设是满足“平行趋势”假设。为了进行平行趋势检验,本文对(2)式进行回归分析,以估计扩招对不同出生年代大学毕业生工作满意度的影响,图3直观地展示了不同年份回归结果的边际效应,可以看出,各个年份边际效应的变化趋势基本支持了平行趋势假设。1981年之前出生的队列的边际效应置信区间内均包含0。随着扩招政策开始实施,1981年后出生的队列的边际效应显著下降至0以下,表明扩招政策对大学毕业生工作满意度产生了显著的负向影响,这与基准回归结果保持一致。Card(2001)认为同一教育群体中不同年龄群体的劳动力不能完全替代,且不同年龄群体的大学劳动力相对供给趋势存在异质性,换言之,不同年龄群体面临的劳动力市场存在差异,由此,本文认为扩招对不同年龄队列群体的工作满意度影响具有异质性。根据图3边际效应的变动趋势可以发现,扩招对不同时代大学毕业生工作满意度的影响程度并不完全一致。对于“80后”第一批大学毕业生,扩招显著降低了其对工作的满意程度且该负向影响程度呈上升趋势。而对于“90”第二批大学毕业生,扩招对工作满意影响的负向作用趋于缓和。值得注意的是,该影响的世代变化趋势基本与1999年以来的高校扩招程度变动基本吻合。1999—2009年的十年里,高等学校招生人数的增长率基本持续在10%的高位水平,直到2010年,扩招程度才趋于平稳并将增长速度维持在3%的水平。扩招对大学毕业生工作满意度影响的世代变动与高校扩招程度变动趋势的趋同则从队列差异的角度阐释了扩招程度与工作满意度的关系,所得结论与本文主回归的结论一致,即大规模的扩招对大学毕业生工作满意度具有

负向影响。

表2 扩招对大学毕业生工作满意度的影响

	(1) 工作整体满意度	(2) 工作整体满意度
扩招经历 * 扩招程度	-0.038*** (0.000)	-0.032*** (0.009)
年龄		-0.002 (0.007)
性别		-0.020 (0.052)
工作时长		-0.289** (0.130)
是否签订合同		0.132** (0.055)
工作收入的对数		0.046 (0.029)
工作类型		-0.039 (0.058)
常数项	4.200*** (0.000)	4.670*** (0.638)
地区固定效应	No	Yes
省份—队列	Yes	Yes
样本量	1031	933
拟合优度	0.083	0.104

注：括号里给出的是经省级层次聚类调整的稳健标准误；\*\*\*、\*\*、\* 分别代表1%、5%和10%的显著性水平。

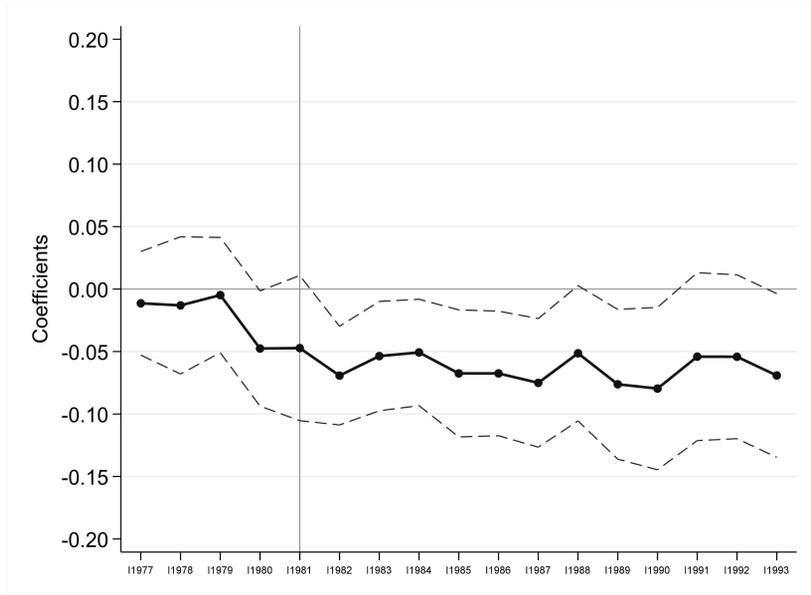


图3 平行趋势检验

### (三) 异质性分析

延续前文的分析思路,本文进一步考察扩招对大学毕业生工作满意度影响的城乡异质。表3的第(1)列与第(2)列汇报了城乡层面的回归结果,结果显示,扩招对农村和城镇大学毕业生工作满意度的影响均在1%显著性水平下为负,具体而言,扩招对农村大学毕业生工作满意度的边际效应高达0.196,明显高于扩招对城镇大学毕业生工作满意度的边际效应0.029,这验证了理论分析中的假说2,即相较于城镇地区大学毕业生,高等教育扩招对农村大学毕业生工作满意度的负向影响更大。该影响在城乡层面的显著差异进一步反映了扩招背景下农村大学毕业生面临的就业问题更突出的现实。在大规模的高等教育扩招中,农村大学毕业生受益于高等教育机会规模的增长,但同时又受限于大规模扩张导致的城乡教育质量不平等(李春玲,2010)。扩张带来的高等教育机会绝对数量的增加实际上降低了大学学历的信号作用(周扬和谢宇,2020)。在此情况下,城市的大学毕业生或相对优势阶层具有相对丰富的资本条件(吴愈晓,2020),可以在就业市场获得更多机会。然而,对于农村大学毕业生则面临更加艰难的窘境,一方面高昂的教育成本和机会成本加剧了农村家庭的困难;另一方面,高等教育的贬值加之就业市场中的相对劣势使其在付出时间成本与教育成本后仍难以获得一份满意的工作(李春玲,2010),进而致使农村大学毕业生对高等教育的预期回报及工作的预期期

望落差更强。

表3 扩招对大学毕业生工作满意度影响的异质性

	(1)	(2)
	工作整体满意度	工作整体满意度
扩招经历 * 扩招程度	-0.196*** (0.027)	-0.029*** (0.010)
控制变量	Yes	Yes
常数项	5.988*** (1.093)	4.634*** (0.747)
地区固定效应	Yes	Yes
省份一队列	Yes	Yes
样本量	262	669
拟合优度	0.143	0.137

注：同表2。

#### (四) 稳健性检验

为了检验前文估计结果的稳健性，本文通过替换模型和变换扩招程度衡量方式两种方法进行稳健性检验。首先，参照 Zhang(2012)、王杰和李姚军(2021)的做法，将前文使用的线性回归模型替换为 Probit 模型，即参考工作满意度样本回答的分布将五类定序变量编码分为二分变量：将前三类归为“不满意”(编码为 0)，将后两类归为“满意”(编码为 1)。表 8 第 1 列汇报了回归结果，高等教育扩招依旧在 1% 显著性水平下降低了工作满意度，与表(2)的结果一致。此外，本文还采用替换度量扩招程度变量的方式进行稳健性检验。具体而言，将 1999—2017 年各省高考招生人数占总人口比例的平均值作为反映扩招程度的变量，进一步地构建其与政策实施虚拟变量的交互项，形成新的主要解释变量(扩招经历 \* 扩招程度 1)，表 8 第 2 列汇报的结果与基础回归结果保持一致，进一步证明了前文结论的稳健性。此外，本文进一步考虑了同期内其他政策可能存在的干扰，如社会保障制度推进情况、同期发生的经济危机冲击等会影响工作满意度的事件，为了排除这些干扰因素，本文在主模型的基础上控制了社会保障情况、市场冲击的因素。具体地，用 2006—2017 年各省份地方财政社会保障和就业支出年均增长率作为该地区社会保障制度建设情况的代理变量；用 2008—2010 年各省份地区生产总值年均增长率与 2005—2007 年各省份地区生产总值年均增长率的差值表示金融危机导致的市场波动，差值越大表示金融危机产生的负面冲击越大。列(3)汇报了

加入社会保障情况、市场冲击等因素后的结果，2008年金融危机产生的市场冲击在1%显著性水平下降低了工作满意度，社保制度的推进在1%显著性水平下提升了工作满意度，但此时扩招对工作满意度的影响结论与前文一致，依然在1%显著性水平下降低了工作满意度。

表4 稳健性检验

	(1) 工作整体满意度	(2) 工作整体满意度	(3) 工作整体满意度
扩招经历 * 扩招程度	-0.015*** (0.005)		-0.031*** (0.000)
扩招经历 * 扩招程度 1		-0.058*** (0.016)	
社会保障			0.095*** (0.000)
市场冲击			-0.087*** (0.000)
控制变量	Yes	Yes	NO
常数项		4.670*** (0.638)	3.908*** (0.000)
地区固定效应	Yes	Yes	Yes
省份一队列	Yes	Yes	Yes
样本量	903	933	1031
拟合优度	0.062	0.104	0.083

注：同表2。

### (五) 机制分析

前文基于期望理论的分析认为扩招对大学毕业生工作满意度的负向影响主要是由于个体工作预期与现实获得情况的落差。一方面，基于工作预期的角度，扩招为大学生提供了接受高等教育的机会，促进了其人力资本与社会资本的积累(陈林和万攀兵，2017)，会提高大学毕业生的工作预期。另一方面，基于现实的角度，扩招导致接受高等教育的人数陡增，劳动市场中大学毕业生供给大于需求，高等教育相对优势开始下降。为进一步分析扩招是否导致高等教育相对优势不再明显，本文使用高等教育溢价对其进行量化分析。高等教育溢价是大学及以上学历劳动力与大学以下学历劳动力之间的工资差

异,客观地反映大学毕业生在现实劳动力市场中的相对价值。本文参考马光荣等(2017)的做法,将高学历定义有大学身份及以上学历的人,而低学历组定义为具有高中(或中专)及以下学历的人,高等教育溢价为这两组平均工资的比值,并将其作为机制分析的主要中介变量。在实证过程中,本文计算了每一个出生队列的高等教育溢价水平,即用每一个出生年份中学历为大学学历及以上劳动力的平均工资除以学历为高中(或中专)及以下学历劳动力的平均工资,所得比值为对应出生队列的高等教育溢价水平。表6汇报了 $\beta_1 \times graduate_p \times I(1981 \leq g \leq 1995)$ 对高等教育溢价的影响结果,在全样本中扩招在1%显著性水平下降低了高等教育溢价,即扩招导致高等教育溢价的下降是扩招降低大学毕业生工作满意度的路径之一。第(2)列和第(3)汇报分别汇报了扩招对农村样本和城镇样本高等教育溢价的影响结果,两者均在1%的水平上显著为负,与全样本回归的结果保持一致。

表5 扩招与高等教育溢价

	(1)	(2)	(3)
扩招经历 * 扩招程度	-0.060*** (0.012)	-0.042*** (0.011)	-0.340*** (0.040)
控制变量	Yes	Yes	Yes
常数项	0.731*** (0.186)	0.296 (0.262)	3.708*** (0.477)
省份固定效应	Yes	Yes	Yes
省份一队列	Yes	Yes	Yes
样本量	933	262	669
拟合优度	0.426	0.787	0.349

注:括号里给出的是经省级层次聚类调整的稳健标准误;\*\*\*、\*\*、\*分别代表1%、5%和10%的显著性水平。

## 五、结论与建议

高校扩招政策积累的人力资本对我国经济结构转型以及经济长期稳定发展有着巨大的作用。但与此同时,大规模的高等教育扩张导致高等教育人才数量迅速攀升,在短期内扰动了劳动力市场的供求关系,从而衍生出失业、教育溢价下降等一系列不容忽视的问题。在当前高等教育扩招持续推行的背景下,本文反思了大规模扩招的政策影响,从微观角度关注了大学毕业生就业质量问题,基于中国家庭追踪调查数据(CFPS)2018年的调查数据,利用

队列 DID 的方法考察了高校扩招与大学毕业生工作满意度的因果关系。研究表明：(1)大规模的高等教育扩招显著降低了大学毕业生的工作满意度，并且这一影响存在世代差异，扩招对 80 后工作满意度的影响较大；随着扩招增长幅度的下降以及劳动力市场的完善，扩招对 90 后工作满意度的负向影响趋于缓和。(2)高等教育扩招对大学毕业生工作满意度的影响在不同特征群体中存在差异。受城乡教育资源差异的影响，扩招并未消除城乡之间高等教育质量的不平等，因而农村大学毕业生面临的困境更为艰难。扩招对于农村地区的大学毕业生工作满意度的影响大于其对城镇地区大学毕业生工作满意度的影响。(3)高等教育大规模扩招导致的高等教育溢价下降，造成大学毕业生工作预期与实际获得的落差是导致大学毕业生群体工作满意度下降的主要原因。

尽管高等教育的大规模扩招对大学毕业生就业产生了一定程度的不利影响，但高等教育扩招在劳动力素质整体提升、促进经济转型等方面发挥的作用毋庸置疑，并且从相对数量上看，我国高等教育人口的占比与发达国家相比还有一定差距。提升高等教育人数、提高劳动者素质仍是我国经济发展的必然要求。为了更好地发挥高校扩招的政策作用，我们基于研究结论，提出如下政策建议：第一，重视经济产业结构、教育结构和就业结构的协同发展。在扩招政策实施过程中要注意劳动力市场结构与人才供需关系的变化，全面考虑劳动市场的供求平衡与结构平衡问题，结合劳动力市场对高等教育人才的需求，适时调整扩招规模以及专业设置。第二，关注高等教育质量不平等的问题。随着扩招规模的扩大，高等教育质量的平等是关乎教育是否实现公平的关键，农村地区薄弱的教育资源削弱了农村学生争取高质量高等教育的竞争力。因此，应向农村教育给予更多财政支持和优质资源倾斜，以缩小城乡和地区间的基础教育质量差异，为高等教育公平打下基础。第三，重视高等教育的教育回报率。通过降低大学生教育成本、提供大学毕业生就业引导以及完善大学毕业生就业保障等方式遏制高等教育溢价下降的态势。最后，鼓励年轻劳动者正确对待教育与工作的不确定关系，转变就业观念，保持合理的就业期望。

#### [参考文献]

- 才国伟、刘剑雄，2013：《归因、自主权与工作满意度》，《管理世界》第 1 期。
- 蔡海静、马汴京，2015：《高校扩招、能力异质性与大学毕业生就业》，《中国人口科学》第 4 期。
- 陈林、万攀兵，2017：《中国高等教育扩张的得与失——围绕国内学术界三大争鸣的政策效应评价》，《中国人口科学》第 1 期。

- 程令国、张晔, 2011:《早年的饥荒经历影响了人们的储蓄行为吗?——对我国居民高储蓄率的一个新解释》,《经济研究》第8期。
- 程猛、康永久, 2016:《“物或损之而益”——关于底层文化资本的另一种言说》,《清华大学教育研究》第4期。
- 邓峰、孙百才, 2014:《高校扩招后毕业生就业影响因素的变动趋势研究:2003—2011》,《北京师范大学学报(社会科学版)》第2期。
- 龚锋、李博峰、雷欣, 2021:《大学扩招提升了社会公平感吗——基于主观公平感的断点回归分析》,《财贸经济》第3期。
- 靳振忠、严斌剑、熊虎, 2021:《高校扩招与农村大学生创业》,《经济经纬》第5期。
- 李春玲, 2010:《高等教育扩张与教育机会不平等——高校扩招的平等化效应考查》,《社会学研究》第3期。
- 李春玲, 2014:《农村大学生就业更难吗》,《决策探索(下半月)》第4期。
- 李根丽、周泰云, 2021:《教育错配会影响工作满意度吗——机制分析与实证检验》,《山西财经大学学报》第8期。
- 卢晓东、于晓磊、陈虎、黄晓婷, 2016:《基础教育中的城乡差异是否在大学延续——高校城乡学生学业表现差异的实证研究》,《高校教育管理》第1期。
- 马光荣、纪洋、徐建炜, 2017:《大学扩招如何影响高等教育溢价?》,《管理世界》第8期。
- 聂伟、风笑天, 2020:《996 在职青年的超时工作及社会心理后果研究——基于 Clds 数据的实证分析》,《中国青年研究》第5期。
- 石建忠, 2019:《农民工健康损耗背后的过度劳动——基于时间一维性的思考》,《广西社会科学》第11期。
- 汪小圈、张红、刘冲, 2015:《幼年饥荒经历对个人自雇选择的影响》,《金融研究》第5期。
- 王杰、李姚军, 2021:《教育婚姻匹配与婚姻满意度》,《中国人口科学》第2期。
- 吴要武、赵泉, 2010:《高校扩招与大学毕业生就业》,《经济研究》第9期。
- 吴愈晓, 2020:《社会分层视野下的中国教育公平:宏观趋势与微观机制》,《南京师大学报(社会科学版)》第4期。
- 武毅英、杨珍, 2011:《扩招背景下高等教育层次结构变化对大学生就业的影响》,《高校教育管理》第6期。
- 谢勇, 2009:《基于人力资本和社会资本视角的农民工就业境况研究——以南京市为例》,《中国农村观察》第5期。
- 邢春冰、李实, 2011:《扩招“大跃进”、教育机会与大学毕业生就业》,《经济学(季刊)》第4期。
- 徐舒, 2010:《劳动力市场歧视与高校扩招的影响——基于信号博弈模型的结构估计》,《经济学(季刊)》第4期。
- 杨治怡、殷俊、韦宏耀, 2020:《外出务工如何影响农村返乡劳动力的就业质量?》,《华中科技大学学报(社会科学版)》第6期。

- 余华义、陈东, 2006:《高校扩招、毕业生就业难与“人才高消费”》,《社会科学研究》第3期。
- 袁方、史清华、卓建伟, 2014:《农民工福利贫困按功能性活动的变动分解:以上海为例》,《中国软科学》第7期。
- 张德宜, 2020:《高职毕业生就业质量评价体系构建及启示——基于学生视角的实证研究》,《高教探索》第3期。
- 张抗私、史策, 2020:《高等教育、个人能力与就业质量》,《中国人口科学》第4期。
- 张彦通、赵世奎, 2004:《过度教育与我国高等教育发展》,《中国高教研究》第12期。
- 周扬、谢宇, 2020:《从大学到精英大学:高等教育扩张下的异质性收入回报与社会归类机制》,《教育研究》年第5期。
- Ada, F. I. C. and F. Paul, 2004, “How Important is Methodology for the Estimates of the Determinants of Happiness?”, *Economic Journal* (497): 641–659.
- Badillo-Amador, L. and L. E. Vila, , 2013, “Education and Skill Mismatches: Wage and Job Satisfaction Consequences”, *International Journal of Manpower*, 34 (5): 416–428.
- Card, D. and T. Lemieux, 2001, “Can Falling Supply Explain the Rising Return to College for Younger Men? A Cohort-Based Analysis. ”, *Quarterly Journal of Economics*, 116(2): 705–746.
- Chen, Y. , Z. Fan, X. Gu and L. A. Zhou, 2020, “Arrival of Young Talent: The Send-Down Movement and Rural Education in China”, *American Economic Review*, 110(11): 3393–3430.
- Easterlin, R. A. , 1995, “Will Raising the Incomes of All Increase the Happiness of All?”, *Journal of Economic Behavior and Organization*, 27(1): 25–47.
- Hoppock, R. , 1935, *Job Satisfaction*, New York: Harper.
- Huang, M. , C. Xing, and X. Cui, 2022, “Does College Location Affect the Location Choice of New College Graduates in China?”, *China and World Economy*, 30 (3): 135–160.
- Hui-Hsien, H. and H. Jie-Tsuen, 2017, “Core Self-Evaluations and Job and Life Satisfaction: The Mediating and Moderated Mediating Role of Job Insecurity. ”, *The Journal of Psychology*, 151(3): 1–17.
- Ou, D. and Zhao, Z. , 2022, “Higher Education Expansion in China, 1999—2003: Impact On Graduate Employability”, *China & World Economy*, 30(2): 117–141.
- Schultz, T. W. , 1961, “Investment in Human Capital: Reply”, *The American Economic Review*, 51(5): 1035–1039.
- Vroom, V. H. , 1964, *Work and Motivation*, San Francisco: Jossey-Bass Publishers
- Vroom, V. H. and P. W. Yetton, 1973, *Leadership and Decision-Making*, University of Pittsburgh Press: Pittsburgh.

- Wan, Y. , 2006, “Expansion of Chinese Higher Education Since 1998: Its Causes and Outcomes”, *Asia Pacific Education Review*, 7(1): 19–31.
- Wang, Y. , 2020, “Who Benefits More from the College Expansion Policy? Evidence from China”, *Research in Social Stratification and Mobility*(prepublish).
- Zhang, H. , P. S. Y. Ho, and P. S. F. Yip, 2012, “Does Similarity Breed Marital and Sexual Satisfaction?”, *The Journal of Sex Research*, 49(6): 583–593.

## The Impact of the Expansion of Higher Education on College Graduates' Satisfaction?

SUN Yi-ying, CHEN Chuan-bo, YANG Yu-ying

(School of Agriculture and Rural Development, Renmin University of China)

**Abstract:** Based on the data of Chinese Family Tracking Survey (CFPS2018), this study investigated the impact of college enrollment expansion policy implemented since 1999 on college graduates' job satisfaction by adopting cohort DID method. The results show that: First, the large-scale expansion of higher education significantly reduces the job satisfaction of college graduates, and the impact of the continuous implementation of the expansion has generational differences. Second, the impact of college enrollment expansion on college graduates' job satisfaction varies among different characteristic groups. The impact of college enrollment expansion on college graduates' job satisfaction in rural areas is greater than that in urban areas. Thirdly, in the framework of expectation theory, the expansion of higher education reduces the premium of higher education and widens the gap between job expectation and actual acquisition, which is an important path to reduce college graduates' job satisfaction. In the context of the continuous implementation of higher education enrollment expansion, this paper reflects on the impact of higher education enrollment expansion on employment quality. The research conclusion provides a theoretical basis for the more effective implementation of subsequent enrollment expansion policies. Some policy suggestions are put forward, such as adjusting the structure of higher education timely, narrowing the gap between urban and rural education quality and guiding college graduates to maintain reasonable employment expectations

**Key words:** Education expansion; Job satisfaction; Employment expectations; Cohort DID; Education premium

(责任编辑: 刘泽云 责任校对: 刘泽云 胡咏梅)