

学历错配对职业流动的影响：来自雇主—雇员匹配数据的证据

夏安平 苏亚琴 赵丽秋*

内容提要 中国高等教育规模大幅度扩张以来，越来越多的大学生就职于学历要求低于自身学历的工作。本文基于雇主—雇员匹配数据，运用倾向得分匹配法缓解自选择偏误，实证检验了学历错配对大专及以上学历群体职业流动的影响。研究发现，在控制企业固定效应的框架下，学历错配的员工有更强的离职意愿，且伴随有工作搜寻行为；与客观学历错配相比，主观学历匹配对员工流动的影响更大。异质性分析显示，学历错配对职业流动的影响在女性、城市户口、职业发展初期、非国有或集体企业员工群体中更加显著。从机制分析看出，工资并不是一个有效的机制变量，而工作满意度、与单位价值观契合度等非货币性因素是重要机制。

关键词 学历错配 流动意愿 工作搜寻 市场分割

一 引言

自 1999 年高校扩招以来，应届毕业生逐年增加，高技能人才也在逐年增加。当前，高技能岗位更新暂时滞后于高学历人才增长，这种差异使得一部分应届毕业生不得不选择与自身学历不匹配的工作。基于世界银行 2012 年中国就业能力和生产力技能调查数据，个人主观评价为“过度教育”的比例为 33.6%，即约 1/3 的劳动者认为自己从事着不需要自身教育水平的工作（Wu & Wang, 2018）。中国综合社会调查数据显

* 夏安平，厦门大学邹至庄经济研究院，电子邮箱：anping99@126.com；苏亚琴（通讯作者），湖南大学经济管理研究中心，电子邮箱：yaqinsu@hnu.edu.cn；赵丽秋，中国人民大学劳动人事学院，电子邮箱：liqiuzh@gmail.com。本文获得教育部人文社会科学研究规划基金项目（项目批准号：21YJA840015）的资助。

示，过度教育发生率呈逐年递增的趋势，2003年、2005年和2006年的比例分别为57%、59%和60%（罗润东、彭明明，2010）。

过度教育本质上是资源配置扭曲的一种体现。从宏观层面来看，教育错配导致次优的教育投资决策、人力资本的低效利用、生产率损失等一系列社会成本的增加，不利于经济增长和消费升级；从企业层面来看，劳动者没有配置到与其知识和技能相匹配的岗位上，人才的潜能得不到激发，对员工的生产效率和工作满意度会产生消极影响，容易导致员工流失和企业培训成本的损失。目前国内外聚焦于过度教育的文献已积累了相当大的体量，国内学者已关注并鉴定了过度教育对工资收入的“惩罚效应”。从职业流动来看，不论作为解释变量还是被解释变量，已有不少学者做了研究。其中，一支文献探讨了职业流动对收入和工作满意度的影响；另一支文献则探讨了职业流动的影响因素。但就高校毕业生学历错配对其职业流动的影响而言，相关的研究较少。

人力资本理论指出，对生产者进行的教育与职业培训会增加劳动者的知识技能与边际生产力（Schultz, 1961），使得劳动者在就业市场上获得与之相适应的工资报酬。当出现学历错配情况时，劳动者的人力资本存量便无法充分地实现其应有的价值，这会进一步对员工的工作满意度产生负面影响，员工因此会产生更换工作的想法以获得更高的工资和工作满意度，这会导致就业市场的离职率上升。宏观经济学理论指出，稳定状态的失业率取决于离职率和就职率，离职率越高，失业率越高，就职率越高，失业率越低。在当前形势下，如何充分利用现有人力资本、如何降低离职率进而巩固就业稳定的态势、如何按高质量发展要求推动经济持续健康发展，成为亟需思考解决的问题。

鉴于此，本文利用中国人民大学雇主—雇员匹配数据，通过倾向得分匹配法克服样本自选择偏误，实证考察学历错配对大专及以上学历群体职业流动的影响，进而探讨其潜在机制，并根据研究结果提供相应的政策建议。本文的边际贡献有：第一，本文以高校扩招后高学历劳动力供需失衡为背景，聚焦大学毕业生日益凸显的学历错配现状对其职业流动的影响，对现有文献是有益的补充。第二，本文利用雇主—雇员匹配数据的优势，通过控制企业固定效应在很大程度上缓解了遗漏变量偏误，并采用倾向得分匹配法进一步平衡学历错配组和学历适配组的个体可观测特征，从而获得更为稳健的估计系数。第三，本文在梳理理论文献的基础上进行了详尽的机制分析，发现工作满意度、工作乐趣、与单位价值观契合度等非货币因素是职业流动的重要机制。最后，异质性分析为市场分割假说提供了实证依据，本文的发现意味着学历错配在高

福利和相对稳定的工作岗位会长期存在，并会随着高学历人才供给的不断攀升而加剧，从而造成一定程度上的生产效率损失和人力资本的低效利用。

二 文献综述与理论机制

（一）文献综述

1. 对学历错配的研究

对学历错配现象的研究可以追溯到 20 世纪 70 年代，西方学者针对过度教育的成因进行了深入探讨（Freeman, 1976）。其中，人力资本理论（Schultz, 1961；Becker, 1962）、教育信号理论（Arrow, 1973）、工作配置理论（Sattinger, 1993）和劳动力市场分割理论（Bulow & Summers, 1986）为学历错配的形成机理构建了理论框架。根据教育信号理论，高校规模的扩张引发教育信号功能的减弱。随着大学入学门槛的降低，低能力劳动者也能获得与高能力劳动者相同的教育文凭，信号模型中原有的分离均衡被打破。个体为了向潜在雇主显示自己的能力，都尽可能多地投资教育以获得更强的信号，导致对教育信号的过度投资（唐可月、张风林，2006）。与此同时，由于高技能岗位是有限的，求职者为了获得这些有限的岗位而不得不展开竞争，而雇主为了节省培训成本和利润最大化，倾向于雇用高学历者从事低学历者就可以胜任的岗位，从而产生高学历者“挤占”低学历者的现象（罗润东、彭明明，2010）。

在实证研究方面，基于明瑟收入方程（Mincer, 1974），Duncan & Hoffman（1981）将工人的实际受教育年限分为工作所需教育年限、过度教育的年限和教育不足的年限，构建了教育连续变量模型（即 ORU 模型）；Verdugo & Verdugo（1989）则在控制个体实际受教育年限的基础上，加入与工作岗位所需的教育水平相比教育过度或不足的虚拟变量（即 VV 模型）；这两个模型被学界广泛应用，并获得了大量的实证结果。大量经济学文献聚焦于过度教育的“工资惩罚”效应。采用荟萃分析法（meta-analysis），国外学者得出教育错配的工资惩罚效应约为 14%（Groot & van den Brink, 2000）。利用中国雇主—雇员匹配数据，郭睿等（2019）得出大致相符的结论。

然而，中国劳动力市场存在特殊的制度性或体制性壁垒，例如户籍制度等，劳动力自由流动的假设可能并不成立（赖德胜，2001）。此外，毕业生的就业地点选择存在较强的集聚效应，很多毕业生选择在就业机会多、高校密集和城市基础设施完善的东部地区找工作。但由于高学历岗位在短期内是有限的，在人才密集度高的地区出现高学历劳动力的供过于求。而很多大学毕业生宁愿在大城市从事低于自己技能水平的岗

位，也不愿到其他劳动力市场从事与自身学历相匹配的工作（范皑皑，2013）。因此，教育错配存在明显的行业、地区异质性（魏立佳，2008）。

2. 对职业流动的研究

围绕职业流动这个重要议题，国内学者主要从以下几个方面展开了讨论。第一方面研究的核心议题为教育、人力资本及社会资本对职业流动的影响。有研究发现，人力资本水平高的个体，工作流动的概率较低，而社会资本高的个体，工作流动的概率更大（王小璐、风笑天，2016）。另有研究指出，中国劳动力职业流动存在二元分割的模式，例如，公有部门劳动者受教育水平越高，流动的概率越低；而私有部门劳动者受教育程度越高，流动的概率越高（翁秋怡、蒋承，2013）。因此，教育信号理论、工作竞争和工作配置理论更符合公共部门的岗位配置，而人力资本理论更能诠释私有部门的职业流动。第二方面研究的核心议题为职业流动对收入的影响。大部分研究发现，职业流动对工资收入有显著正向影响（陈洪捷、马莉萍，2013），但也因初始工资水平、行业内还是行业间流动而异（邢春冰，2008）。其影响呈现性别异质性，男性工作转换后向上流动的概率明显高于女性（王晶晶、李建民，2021）。另有研究发现，换工对收入的影响存在城乡差异，农村户籍的劳动者换工更频繁，且对收入的影响甚微（王小璐、风笑天，2016）。

3. 学历错配与职业流动

学历错配对职业流动的影响研究相对较少，更鲜有文章深入分析其内在机制。Sloane et al. (1999) 运用英国劳动力市场的数据，发现过度教育对就业有显著负向影响，过度教育的员工有更高的失业率和更短的工作任期。目前，还没有学者基于中国的数据分析学历错配对职业流动的影响及其作用机理，本研究试图在这一重要议题上弥补现有文献的不足。

（二）理论机制

1. 理论框架

人力资本理论的核心思想是教育能提高劳动者的劳动生产率，从而决定工资水平（Schultz, 1961；Becker, 1962）；主张实际的过度教育并不存在，表面上的过度教育可以理解为测量误差，反映的是未被观测到的个体异质性，例如有些人通过加大对教育的投资来补偿他们某些特质或技能的欠缺——“人力资本补偿说”。教育过度的工人实际上能力较差或缺乏工作经验，当尽可能多的跟生产力相关的个体差异得以控制时，教育的工资回报不受特定岗位要求的影响。从人力资本理论的视角分析，教育过度的员工可能会因为感到自身的知识和技能得不到充分利用而影响工作兴趣和努力程度，

对工作产生心理疏离，进而产生辞职的意愿和行动（Tsang & Levin, 1985; Belfield, 2000）。

职业发展理论将过度教育视为人力资本投资策略的一部分，教育 - 岗位错配是职业发展生涯中的短期现象，会随着雇员工作经验的积累和职业流动而改善（Sicherman & Galor, 1990; Sicherman, 1991）；职业流动是员工为实现终身收入净现值最大化而作出的理性决策，也是提高人力资本回报率的重要途径。从职业发展的角度来看，错配会降低员工在当前岗位晋升的可能性，令如果换工作晋升机会较大的高能力员工感到沮丧，从而促使他们进行工作转换。

工作竞争理论（Thurow, 1979）认为劳动者的工资水平完全由工作岗位特征决定，与个体的人力资本水平无关。劳动者的受教育程度仅仅体现其学习能力——雇主所需要了解的培训成本。当劳动力市场上人才的供给超过了社会经济的吸纳能力，为争夺有限的工作岗位，在求职队列中获得优势位置，能力较强的个体会加大对教育信号的投资；同时，雇主通过让高学历工人从事原本低学历工人就可以胜任的岗位来降低企业的培训成本和实现企业利益最大化（李锋亮等，2009）。在该理论框架下，教育错配将是长期的，且与员工流动没有必然关系。

2. 作用机制

围绕学历错配职业流动的作用机制，有学者指出员工流动主要取决于工作回报是否能满足员工的需求；这里的回报不局限于工资报酬，也包括社交回报和心理回报（Cable & DeRue, 2002）。心理学和组织行为学相关领域的学者提出“需求 - 能力契合度”的概念，即劳动者的知识、技能和能力与工作需求的匹配程度，被纳入在人与工作契合度的范畴内。需求 - 能力契合度高的劳动者通常有更高的工作积极性、更好的工作绩效和更高的工作满意度，从而积极寻找另外一份工作的概率较低（Judge & Cable, 1997）。特别地，有学者指出对匹配度的感知比实际的匹配度能更好地预测劳动者的流动；换言之，主观感知是决定行为的更直接的因素（Cable & DeRue, 2002）。

另外，Schneider（1987）提出“吸引 - 选择 - 流失”的分析框架，强调工人并不是随机分配的，而是自选择进入和退出某个组织。表面上看来，组织的理念、结构和技术水平决定着员工的行为，实际上类似的员工会被同一组织所吸引、选择和保留，而与组织不契合的员工会逐渐流失。如此循环往复，组织内部的员工会变得越来越同质，即相比于随机分配的员工，同一组织内员工个体特征的方差的值域要小得多。该理论的另一层涵义是：人与组织的契合度比人与具体工作的契合度对员工流动的影响更大；随着工作经验的积累，部分人会因为与组织的价值观不契合而无法与组织建立

情感纽带、在组织中找不到归属感、感受不到工作的意义等原因而选择离职（Wright & Pandey, 2008）。

三 数据来源与研究设计

（一）数据来源及相关变量

本文使用的数据来自中国人民大学2012年中国雇主—雇员匹配数据。目前中国企业与员工信息相匹配的数据非常稀缺，采用该数据主要基于以下几个原因：第一，该数据能反映较广范围内的情况，样本来自北京、黑龙江、吉林、山东、河南、四川、福建、江苏、湖北和陕西，这些省份在社会经济情况上分布比较均匀；第二，该数据提供了雇员对工作岗位的学历匹配度、专业匹配度、知识和技能的匹配度等多个维度评价，基于此构建本文的关键自变量；第三，该数据提供了丰富的雇主层面的信息，有助于在实证检验中进行异质性分析和控制企业固定效应，从而大幅度提升估计系数的稳健性，这也是本文区别于现有文献的亮点之一。

本研究剔除了受教育程度为大专以下的被调查者，因为该群体的学历和岗位匹配信息是缺失的。本文的核心解释变量是员工的学历与岗位所要求的学历是否存在错配，分别从主观、客观两个维度进行考量：第一，主观错配。根据问题“您对您现在工作的学历要求与您学历的匹配状态满意吗”的回答构建虚拟变量，回答“非常不满意”和“不满意”的员工赋值为1，即存在主观的学历错配。第二，客观错配。对比员工所获的最高学历和目前就职岗位所要求的学历，相同则取值为0，即不存在客观的学历错配，不相同则取值1，即存在客观的学历错配。本文的被解释变量是员工的工作流动情况，从流动意愿和流动行为两个维度进行考量：根据调查问卷中的问题“我很乐意一直呆在这家单位”构建流动意愿的虚拟变量（回答“非常不同意”和“比较不同意”的员工取值为1，否则取值为0）；根据调查问卷中的问题“过去一年内，你是否有尝试寻找其他工作的经历”构建流动行为的虚拟变量（回答“是”的员工取值为1，回答“否”的取值为0）。

在协变量方面，本文控制性别、工作经验、户口类型、专业、毕业学校类型、工作职务类型等个人层面的特征；且加入企业固定效应以控制企业所有制类型、企业所属行业等企业层面特征。具体的变量定义见表1。

表 1 变量名称及定义

变量类别	变量名	变量界定
被解释变量	流动意愿	1 = 有跳槽的想法, 0 = 无跳槽的想法, 该变量根据问卷问题“我很乐意一直呆在这家单位”构建
	流动行为	1 = 有工作搜寻行为, 0 = 无工作搜寻行为, 该变量根据问卷问题“过去一年内, 您是否有尝试寻找其他工作的经历”构建
核心解释变量	主观错配	1 = 主观错配, 0 = 主观匹配, 该变量根据问卷问题“您对您现在工作的学历要求与您学历的匹配状态满意吗?”构建
	客观错配	1 = 客观错配, 0 = 客观匹配, 该变量构建来自于对比员工所获得的最高学历和目前就职的岗位所要求的学历
个人特征	性别	1 = 女性, 0 = 男性
	工作经验	工作年限
	户口	1 = 农村户口, 0 = 城市户口
	学校类型	2 = 985 或 211 高校, 1 = 一般本科院校, 0 = 大专或高职院校
	专业	1 = 人文艺术, 2 = 社会科学, 3 = 理工农医, 4 = 其他
	工作岗位类型	1 = 管理人员, 2 = 专业技术人员, 3 = 行政办事人员, 4 = 技术工人, 5 = 普通工人, 6 = 其他人员
企业特征	企业规模	1 = 小型企业, 2 = 中型企业, 3 = 大型企业
	企业所有制	1 = 国有控股, 2 = 集体控股, 3 = 私人控股, 4 = 港澳台商控股, 5 = 外商控股

资料来源: 根据中国人民大学 2012 年中国雇主—雇员匹配数据计算得到。

相关变量的描述性统计见表 2。在 1604 名拥有大专及以上学历的雇员中, 12% 有换工作的意愿, 19% 在过去一年有搜寻其他工作的行为; 从学历—岗位匹配情况来看, 47% 的雇员存在客观的自身学历与岗位所要求的学历不匹配, 但从主观评价上看, 只有 9% 的雇员对学历匹配状况感到不满意; 值得一提的是, 主、客观错配的相关系数并不高, 仅为 0.09, 但在 1% 的统计水平上显著; 女性员工占全样本 59%; 户口为农村户口的员工占 27%; 从工资收入来看, 样本平均月工资为 2996 元; 平均工作经验接近 9 年。

表 2 变量的描述性统计

变量名	观测值	均值	标准差	最小值	最大值	
被解释变量	流动意愿	1604	0.118	0.323	0	1
	流动行为	1604	0.192	0.394	0	1
核心解释变量	客观错配	1604	0.474	0.499	0	1
	主观错配	1604	0.087	0.281	0	1
个人特征	性别 (女性 = 1, 男性 = 0)	1604	0.589	0.492	0	1
	工作经验	1604	8.913	8.048	1	44
	户口 (农村 = 1, 城市 = 0)	1604	0.272	0.445	0	1

续表

变量名		观测值	均值	标准差	最小值	最大值
中介变量	收入	1604	2996.225	2098.850	400	28000
	过去一年中晋升	1604	0.344	0.475	0	1
	若换单位有可能升迁	1604	0.320	0.468	0	1
	工作满意度	1604	0.551	0.498	0	1
	工作乐趣	1604	0.580	0.494	0	1
	对单位有情感依恋	1604	0.273	0.446	0	1
	单位有特殊意义	1604	0.496	0.500	0	1

资料来源：根据中国人民大学2012年中国雇主—雇员匹配数据计算得到。

(二) 计量模型

首先，本文使用普通最小二乘法（OLS）估计学历错配对员工流动的影响。具体的基准模型如下：

$$Y_{ijc} = \alpha + \beta D_{ij} + X'_i \gamma + \theta_j + \mu_c + \varepsilon_{ijc} \quad (1)$$

其中， Y_{ijc} 代表在城市 c 企业 j 中的个体 i 的流动意愿或行为； D_{ij} 为虚拟变量，表示受雇于企业 j 的员工 i 是否存在主观或客观学历错配； X' 是员工特征的向量，包括性别、工作经验、工作经验的平方、户口、毕业学校类型、所学专业和工作职务类型； θ_j 为企业固定效应， μ_c 为城市固定效应， ε_{ijc} 为随机扰动项。

考察学历错配与职业流动的关系无法回避内生性问题。一方面，学历错配的员工有更大的概率流动；另一方面，职业流动可能有助于员工找到与其学历相匹配的工作。因此，两者存在反向因果的可能性。另外不得不考虑自选择偏误。假设能力强的个体更有可能找到与其学历相匹配的工作，即 $\text{corr}(\text{ability}, D) < 0$ ，如果高能力个体也更有可能找到稳定的工作，即 $\text{corr}(\text{ability}, Y) < 0$ ，OLS 估计值会高估真实的影响；反之，如果高能力个体更有可能换工作，因为他们的竞争力强，工作机会多，即 $\text{corr}(\text{ability}, Y) > 0$ ，则 OLS 会低估学历错配对职业流动的真实的影响。

针对可能存在的自选择偏误，在控制企业固定效应的基础上，本文进一步采用倾向得分匹配法（propensity score matching, PSM）予以缓解。倾向得分匹配法由 Rosenbaum & Rubin（1983）开创，其原理是通过函数关系将多维变量 X 转换为一维的倾向得分 $PS(X_i)$ 后，再根据得分将处理组和控制组进行匹配。

$$\Pr(D_i = 1 | X) = F(\beta X), F(\beta X) = e^{\beta X} / (1 + e^{\beta X}) \quad (2)$$

其中， D_i 为是否学历错配的二值变量， $D_i = 1$ 即学历错配，进入处理组， $D_i = 0$ 即不存在学历错配，进入控制组。在满足条件独立假设前提下，本文根据倾向性得分匹

配，计算平均处置效应 (ATT)：

$$ATT(x) = E(Y_i | D_i = 1, ps(X_i = x)) - E(Y_i | D_i = 0, ps(X_i = x)) \quad (3)$$

最后，对所有的 $ATT(x)$ 加权平均得到 ATT ：

$$ATT = E_{ps(x)|D_i=1}(ATT(x)) = \sum_x ATT(x)P(ps(X_i = x) | D_i = 1) \quad (4)$$

四 实证结果

(一) 基准回归结果

表 3 报告了 OLS 的估计结果。考虑到城市经济发展因素和公司特征会影响员工的职业选择和工作流动，本文控制了城市固定效应和企业固定效应，能在一定程度上缓解遗漏变量导致的内生性问题，增加回归结果的稳健性。考虑到公司内员工的流动选择可能存在相关性，本文使用了在企业层面聚类的稳健标准误。

表 3 学历错配对职业流动的影响 (OLS)

	(1)	(2)	(3)	(4)
	主观错配		客观错配	
	流动意愿	流动行为	流动意愿	流动行为
学历错配	0.159 *** (0.047)	0.172 *** (0.049)	0.042 ** (0.021)	0.039 (0.026)
女性	-0.023 (0.022)	-0.056 ** (0.025)	-0.024 (0.022)	-0.056 ** (0.025)
工作经验	-0.000 (0.004)	-0.003 (0.005)	-0.001 (0.004)	-0.004 (0.005)
工作经验平方	-0.004 (0.011)	-0.005 (0.015)	0.000 (0.011)	-0.001 (0.015)
农村户口	0.015 (0.027)	0.041 (0.032)	0.021 (0.027)	0.048 (0.033)
一般本科院校	0.010 (0.021)	0.014 (0.027)	0.001 (0.021)	0.005 (0.029)
985 或 211 高校	0.076 * (0.045)	0.102 ** (0.054)	0.075 (0.046)	0.102 ** (0.054)
常数项	0.007 (0.228)	0.402 (0.273)	0.086 (0.230)	0.489 * (0.266)
调整后的 R ²	0.191	0.160	0.177	0.147
样本量	1604	1604	1604	1604

注：***、** 和 * 分别代表系数在 1%、5% 和 10% 水平显著；未报告估计系数的控制变量包括专业、工作岗位类型、城市固定效应和企业固定效应；括号内数值为在企业层面聚类的稳健标准误。

资料来源：根据中国人民大学 2012 年中国雇主—雇员匹配数据计算得到。

表3给出的学历错配对职业流动影响的OLS回归结果表明，无论是对于流动意愿还是流动行为，主观学历错配的影响均在1%的统计水平上显著为正，这意味着主观学历错配与员工职业流动正相关，即对学历与岗位匹配状况感到不满意的员工更想离开现有工作岗位，并且付诸行动。客观错配对流动意愿的影响在5%的水平上显著为正，对流动行为的影响不显著。这可能是由于流动意愿源自员工内心的想法，这种想法易在对工作感到不满意时萌生；而采取工作搜寻的行动却涉及到一系列实际成本，如机会成本、信息成本、时间成本等。

通过对比主观错配和客观错配对员工流动影响的系数，本文发现，主观错配使员工产生流动意愿的概率增加，使员工采取工作搜寻行为的概率增加；而客观错配使员工流动意愿增加，对流动行为没有影响。因此，主观错配对员工流动的影响更大。这与已有研究得出的结论一致：对匹配度的主观感知比实际的匹配度能更好地预测劳动者的行为（Cable & DeRue, 2002）。

（二）倾向得分匹配法估计结果

为增强回归结果的稳健性，本文进一步采用倾向得分匹配法缓解可能存在的自选择偏误和个体异质性等干扰因素的影响。首先，本文使用员工学历错配的哑变量对所有控制变量进行Logit回归，为每个观测对象生成一个倾向匹配得分；然后，基于倾向匹配得分，将学历错配（处理组）的员工和学历未错配的员工（对照组）进行匹配，得到匹配后的样本。图1是员工学历主观错配的倾向值核密度图，从图中可以看出，未匹配时处理组和对照组密度分布差异较大，而匹配后两组有较大的共同支撑区域重合，这说明匹配使两组的个体更为相似。

表4给出的学历错配对职业流动影响的PSM回归结果表明：第一，主观错配对员工流动有正向影响，且均至少在5%的水平上显著，而客观错配对员工流动的影响并不显著。这进一步证实了前文OLS回归的发现：对匹配度的主观感知是影响职业流动的关键因素。第二，以最近邻匹配（ $n=1$ ）估计值为例，主观错配对流动意愿和流动行为的影响系数分别为0.150和0.165，而基准回归（OLS）的系数分别为0.159和0.172（见表3），这表明自选择偏误或个体异质性等因素使OLS回归一定程度上高估了学历错配对职业流动的影响，但差异并不突出，可见自选择问题并没有对基准回归结果造成太大偏误。

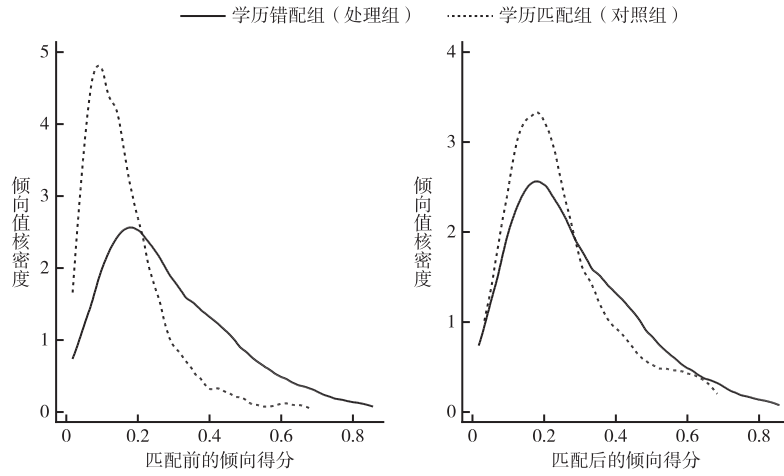


图 1 倾向值核密度图

资料来源：根据中国人民大学 2012 年中国雇主—雇员匹配数据计算得到。

表 4 学历错配对职业流动的影响 (PSM)

	最近邻匹配 n = 1	最近邻匹配 n = 4	最近邻匹配 n = 10	核匹配	半径匹配 r = 0.01
主观错配对流动意愿的影响					
ATT	0.150 ** (0.073)	0.148 ** (0.061)	0.146 *** (0.057)	0.158 *** (0.058)	0.172 *** (0.062)
主观错配对流动行为的影响					
ATT	0.165 ** (0.078)	0.148 ** (0.067)	0.151 ** (0.062)	0.172 *** (0.061)	0.175 *** (0.066)
客观错配对流动意愿的影响					
ATT	0.036 (0.032)	0.037 (0.027)	0.042 * (0.024)	0.046 ** (0.023)	0.034 (0.025)
客观错配对流动行为的影响					
ATT	0.019 (0.043)	0.050 (0.037)	0.048 (0.035)	0.047 (0.032)	0.044 (0.035)

注：***、** 和 * 分别表示系数在 1%、5% 和 10% 水平显著；括号内为通过自助法抽样 500 次得到的标准误；所有控制变量和固定效应均控制。

资料来源：根据中国人民大学 2012 年中国雇主—雇员匹配数据计算得到。

表 5 给出了 PSM 的平衡性联合检验结果。对于客观错配，匹配前的样本间存在显著差异，p 值为 0.000，而匹配后的样本没有显著差异，p 值为 1。对比未匹配样本和

匹配样本的 p 值，可以看出客观不匹配对员工流动的影响的 PSM 和 OLS 回归系数和显著性存在较大差异的原因。对于主观错配，虽然匹配后 p 值上升为 1，但匹配样本和未匹配样本的控制组和处理组之间的差异并不显著，这解释了为什么主观不匹配对员工流动的影响的 PSM 和 OLS 回归系数差异较小。同时，无论是客观错配，还是主观错配，匹配样本的 p 值都为 1，表明匹配效果较好。

表 5 平衡性联合检验结果

主观错配					
样本类型	伪 R 方	似然比卡方	p 值	平均偏差	中值偏差
未匹配样本	0.044	40.46	0.174	6.9	4.7
匹配样本	0.015	5.49	1.000	3.6	3.2
客观错配					
未匹配样本	0.077	171.08	0.000	5.7	4.2
匹配样本	0.007	13.70	1.000	2.9	2.7

资料来源：根据中国人民大学 2012 年中国雇主—雇员匹配数据计算得到。

（三）异质性分析

本文将对比学历错配对员工流动的影响在不同人群中的差异。从基准回归结果和倾向性得分匹配结果中，发现员工流动受主观错配的影响更大、也更稳健，因此，在异质性分析中，本文应用 OLS 回归，聚焦考察主观学历错配对员工流动行为和流动意愿的影响在不同群体中的差异。下文从员工性别、户口、工作年限、企业规模和所有制类型做异质性分析。

表 6 给出了主观错配对员工流动影响的异质性分析结果。首先，学历错配对员工流动的影响在非国企、非集体所有制企业中更明显，而国企和集体所有制企业的员工即使有流动的意愿，也无实际的工作搜寻行为。这为中国劳动力市场特殊的分割结构，例如体制内外分割，提供了支持证据。国企和集体所有制企业工作稳定，隐性福利好，对学历的要求也较高，通常是高学历群体重点角逐的岗位。因此，学历错配对职业流动的影响呈现出截然不同的模式。在这些单位，因为工作稳定和丰厚的福利待遇，学历与岗位是否匹配并不是影响个体职业流动的主要因素。

表 6 主观错配对职业流动影响的异质性分析 (OLS)

	国有和集体企业			户籍		性别	
	是	否		城市	农村	男性	女性
被解释变量: 流动意愿							
主观错配	0.134 ** (0.066)	0.172 *** (0.061)		0.169 *** (0.060)	0.104 (0.121)	0.158 * (0.089)	0.191 *** (0.066)
被解释变量: 流动行为							
主观错配	0.078 (0.066)	0.214 *** (0.065)		0.172 *** (0.053)	0.042 (0.110)	0.147 * (0.086)	0.211 *** (0.067)
样本量	512	1092		1166	437	660	944
	工作经验				企业规模		
	0~5 年	6~10 年	11~15 年		大	中	小
被解释变量: 流动意愿							
主观错配	0.276 *** (0.080)	-0.089 (0.118)	0.029 (0.381)		0.195 * (0.104)	0.187 ** (0.075)	0.115 * (0.069)
被解释变量: 流动行为							
主观错配	0.213 *** (0.075)	0.112 (0.155)	0.223 (0.328)		0.172 (0.142)	0.224 *** (0.083)	0.135 ** (0.067)
样本量	734	383	487		217	574	813

注:***、**、* 分别表示系数在 1%、5%、10% 水平显著; 所有控制变量和固定效应均控制; 括号内为在公司层面聚类的稳健标准误。

资料来源: 根据中国人民大学 2012 年中国雇主—雇员匹配数据计算得到。

第二, 学历错配对城市户籍员工的职业流动有显著正向影响, 而对农村户籍员工的流动意愿及行为的影响均不显著; 这意味着城市户籍的员工对现有岗位感到不满意时, 有更大的概率会选择换工作。导致这一差异的可能原因有: 一是跟制度性因素有关, 为缓解当地就业压力, 一些城市采取保护性政策来保证本地大学生的就业, 有的单位规定只录用本地户口的大学生, 这增加了农村户口大学生找到合适工作的难度, 也增加了他们工作转换的成本; 二是从个人层面看, 城市户口的员工可能因为拥有更多的社会资本、受教育程度之外的人力资本 (例如非认知能力) 等原因, 在职场中处于优势地位。

第三, 面对学历错配, 女性有更强的流动意愿, 并有更大概率付诸行动。从已有的文献依据来看, Choi & Hur (2020) 发现相比于男性, 女性若从事与自身学历和专业不相关的工作, 受到的工资惩罚更大; Mincer & Jovanovic (1981) 指出女性的流动概率更大, 是因为健全的福利计划往往难以覆盖到女性劳动者。

第四，学历错配仅在工作经验少（0~5年）的员工群体中有显著的影响，而在6年及以上的员工群体中，学历错配对其职业流动没有影响。Parsons（1972）曾指出员工换工作的概率随着工作年限的增长而减少，因为他们在现有岗位上积累了更多的“企业专属人力资本”。因此，工作更换通常发生在职业发展的初期，会随着工作年限的增加而明显减少。

第五，学历错配对流动行为的影响仅在中、小型企业中显著为正，而在大企业工作的员工虽有流动的意愿，却无实际的行动。这可能是因为大企业能给员工带来社会声望、更多的晋升空间、更高的身份认同感和价值观契合度等非货币性回报，从而减少了员工的流失。

（四）机制分析

基于前文对理论文献的梳理，本文进一步检验主观学历错配对员工流动的影响机制。首先，本文将潜在的机制变量作为因变量，分别对主观学历错配进行 OLS 回归。Baron & Kenny（1986）指出，有效的机制变量的前提是与关键自变量有显著的相关性。表 7 第（1）行至第（6）行汇报与人力资本理论和职业发展理论相关的机制变量的回归结果。结果显示主观学历错配与收入、过去一年是否得到晋升显著负相关，与如果换单位升迁的概率显著正相关；但对是否积极参加单位组织的工作技能培训、是否增加在工作中投入的时间和精力、是否在工作中花时间和精力来跟别人建立关系等变量没有显著影响。

表 7 主观错配对中介变量的影响（OLS 回归）

	因变量	学历错配估计系数	标准误	调整后的 R ²
(1)	收入	-0.091 ***	0.031	0.63
(2)	过去一年中晋升	-0.093 **	0.046	0.22
(3)	若换单位有可能升迁	0.086 *	0.048	0.19
(4)	参加工作技能培训	-0.160	0.123	0.11
(5)	投入工作的时间和精力	-0.104	0.101	0.18
(6)	努力跟他人建立关系	-0.018	0.116	0.13
(7)	工作满意度	-0.482 ***	0.119	0.21
(8)	工作热情	-0.086	0.107	0.15
(9)	工作乐趣	-0.321 ***	0.113	0.18
(10)	对单位有归属感	-0.126	0.120	0.16

续表

	因变量	学历错配估计系数	标准误	调整后的 R ²
(11)	对单位有情感依恋	-0.219 *	0.122	0.13
(12)	单位有特殊意义	-0.304 **	0.133	0.13

注：***、** 和 * 分别代表系数在 1%、5% 和 10% 水平显著；所有控制变量、城市固定效应和企业固定效应均控制；标准误为在公司层面聚类的稳健标准误。

资料来源：根据中国人民大学 2012 年中国雇主—雇员匹配数据计算得到。

根据需求—能力契合度理论，学历错配会影响劳动者的工作满意度、工作积极性和工作乐趣。表 7 第（7）行至第（9）行的结果显示，学历错配对工作满意度和工作乐趣有显著负向影响，但对工作热情的影响不显著。表 7 第（10）行至第（12）行检验人与组织契合度相关的机制变量，发现学历错配与对单位有强烈归属感没有显著相关关系，但与对单位有情感上的依恋和单位对我来说有特殊的意义显著负相关。接下来，本文剔除表 7 中与学历错配无显著相关性的机制变量，进一步考察其他机制变量的有效性及其中介效应的强弱。

作为有效的机制变量，需另外满足两点：机制变量对本文考察的因变量有显著影响；关键自变量的影响在控制了机制变量后有所减小（Baron & Kenny, 1986）。表 8 机制分析的结果表明，收入对流动意愿和行为的影响均不显著；在加入工资这一变量后，主观错配对流动意愿和行为的影响系数没有明显改变。因此，尽管文献普遍强调学历错配与工资惩罚的联系，但本文发现收入对职业流动没有直接影响，收入是学历错配影响员工流动的机制变量的假设也缺乏经验证据的支持。

表 8 机制分析（OLS 回归）

因变量：流动意愿								
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
主观错配	0.159 *** (0.046)	0.159 *** (0.046)	0.156 *** (0.046)	0.155 *** (0.046)	0.117 *** (0.042)	0.126 *** (0.041)	0.157 *** (0.046)	0.137 *** (0.044)
收入		-0.000 (0.029)						
过去一年 中晋升			-0.031 (0.020)					
若换单位 有可能升迁				0.050 ** (0.024)				
工作满意度					-0.087 *** (0.011)			

续表

因变量：流动意愿								
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
工作乐趣						-0.103*** (0.014)		
对单位有情感依恋							0.008 (0.010)	
单位有特殊意义								-0.073*** (0.011)
中介效应		0.000	0.019	0.025	0.264	0.208	0.013	0.138
调整后的 R ²	0.191	0.191	0.192	0.194	0.245	0.260	0.191	0.232
因变量：流动行为								
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
主观错配	0.172*** (0.049)	0.168*** (0.049)	0.178*** (0.048)	0.162*** (0.048)	0.149*** (0.051)	0.156*** (0.050)	0.168*** (0.049)	0.160*** (0.049)
收入		-0.041 (0.033)						
过去一年中晋升			0.071*** (0.027)					
若换单位有可能升迁				0.110*** (0.031)				
工作满意度					-0.047*** (0.013)			
工作乐趣						-0.048*** (0.014)		
对单位有情感依恋							0.018 (0.012)	
单位有特殊意义								-0.037*** (0.012)
中介效应		0.023	-0.035	0.058	0.134	0.093	0.023	0.070
调整后的 R ²	0.160	0.160	0.165	0.159	0.170	0.169	0.161	0.166

注：***、**和*分别代表系数在1%、5%和10%水平显著；所有控制变量、城市固定效应和企业固定效应均控制；括号内数值为在公司层面聚类的稳健标准误；中介效应衡量了加入机制变量后，学历错配系数的变化方向及比例。

资料来源：根据中国人民大学2012年中国雇主—雇员匹配数据计算得到。

过去一年是否晋升对流动行为的影响系数显著为正，但在控制该变量后学历错配的系数略有上升而不是减少。这意味着过去一年是否晋升捕捉的是遗漏能力变量的影响，且遗漏能力使OLS估计值产生了向下偏误。若换单位有可能升迁通过了有效机制变量的检验。学历错配会影响在本单位晋升的机会，从而激发有能力的员工换工作。工作满意度对职业流动有显著负向影响，且在控制工作满意度后，学历错配对流动意愿和行为的影响分别减少了26.4%和13.4%，说明工作满意度是重要的机制变量。另

外，工作乐趣也是有效的机制变量，但中介效应略弱于工作满意度，这为“人与工作契合度”理论提供了支持证据。单位有特殊意义是有效的机制变量，这与强调“人与组织契合度”对职业流动的影响研究相一致，说明与单位价值观相契合能在一定程度上减少员工在学历错配的情况下辞职的概率。

(五) 拓展性分析

至此，本文只检验了学历错配（“垂直错配”）对职业流动的影响。有学者指出，专业错配（“水平错配”）和技能错配也可能影响员工的职业流动。鉴于此，本文基于受访者对“您现在工作的专业要求与您所学专业的匹配程度”的回答创建主观专业错配的虚拟变量，回答“非常不匹配”和“不匹配”的员工赋值 1，否则赋值 0；另外，基于问题“在当前岗位上，我可以充分利用从学校学习的知识和技能”构建主观技能错配的虚拟变量，回答“非常不同意”和“不同意”的员工赋值 1，否则赋值 0。表 9 报告专业错配和技能错配作为被解释变量的 OLS 回归结果。结果表明，专业错配对职业流动没有影响；技能错配会显著增加员工流动的概率，但其影响幅度小于学历错配对职业流动的影响。

表 9 拓展性分析 (OLS 回归)

	(1)	(2)	(3)	(4)
	专业错配		技能错配	
因变量	流动意愿	流动行为	流动意愿	流动行为
错配	0.030 (0.025)	0.013 (0.028)	0.093 *** (0.031)	0.076 ** (0.034)
调整后的 R ²	0.174	0.147	0.183	0.151

注：***、** 和 * 分别代表系数在 1%、5% 和 10% 水平显著；所有控制变量、城市固定效应和企业固定效应均控制；括号内数值为在公司层面聚类的稳健标准误。

资料来源：根据中国人民大学 2012 年中国雇主—雇员匹配数据计算得到。

五 结论与政策建议

本研究以高校扩招以来大学毕业生学历错配现象愈发严重为背景，根据中国人民大学 2012 年中国雇主—雇员匹配数据，实证分析学历错配对员工职业流动的影响。总体而言，本文发现，学历错配的员工有更大的概率产生换工作的想法及行

动。这一结论在控制了企业固定效应、通过倾向得分匹配法平衡处理组和对照组的个体可观测特征之后仍然十分稳健。本文发现对学历错配主观评价比客观错配的影响更为显著，这表明在高学历人才供需失衡的现状下，一部分高学历群体对学用不匹配已经形成了一定的预期和容忍度，特别是对于竞争比较激烈的工作岗位。

从异质性分析可以看出，公司声望、工作稳定性和非工资性福利能对学历错配的负面影响起到缓冲作用，体现在大公司、国企和集体企业员工即使会因学历错配而产生换工作的想法，但不会轻易采取跳槽的行动。机制分析表明，尽管现有文献普遍聚焦于学历错配的工资惩罚效应，对于员工流动而言，工资的影响并不是最关键的；员工也重视工作满意度、工作乐趣、单位的意义等，这些非货币性因素关于学历错配引发员工流动的主要机制变量。本文的发现在一定程度上支持人力资本理论、职业发展理论、心理学和组织行为学理论中关于学历错配对职业流动影响机制的推测。

基于这些实证结果，本文建议：第一，建立完善的劳动力市场信息交流机制，增强劳动者与就职岗位的学历匹配度，使劳动力市场供需更加均衡，减少学历错配与人才浪费。第二，提升产业更新与岗位更迭速度。当今劳动力市场学历错配现象比比皆是，究其根源，是岗位与学历不同速率地提升，企业应扩大创新，增进研发，合理利用市场的高质量人才，为增强企业绩效、推动社会进步做出贡献。第三，增强政府、国企、事业单位工作效率，这类单位应发挥容易留住高学历人才的自身优势，不断精进单位运营工作。第四，建议企业改善工作环境，提升工作质量，保障员工工作满意度，增强员工对单位的归属感，奠定企业长期选拔、培训、利用人才的基础。

参考文献：

- 陈洪捷、马莉萍（2013），《流动与收入：基于我国大学毕业生的实证研究》，《教育学术月刊》第10期，第3-8页。
- 范皑皑（2013），《文凭膨胀：高校扩招与毕业生就业的困境与选择》，《教育学术月刊》第4期，第16-23页。
- 郭睿、周玲玲、苏亚琴、杨伟国（2019），《学历、专业错配与高校毕业生就业质量》，《劳动经济研究》第2期，第78-100页。

- 赖德胜 (2001), 《劳动力市场分割与大学毕业生失业》, 《北京师范大学学报 (人文社会科学版)》第 4 期, 第 69 - 76 页。
- 李锋亮、岳昌君、侯龙龙 (2009), 《过度教育与教育的信号功能》, 《经济学 (季刊)》第 2 期, 第 569 - 582 页。
- 罗润东、彭明明 (2010), 《过度教育及其演变趋势分析——基于 CGSS 受高等教育教职员的调查》, 《经济社会体制比较》第 5 期, 第 173 - 179 页。
- 唐可月、张凤林 (2006), 《高校扩招后果的经济学分析——基于劳动力市场信号发送理论的研究》, 《财经研究》第 3 期, 第 133 - 145 页。
- 王晶晶、李建民 (2021), 《工作转换的回报差异及其对性别收入差距的影响》, 《人口学刊》第 4 期, 第 98 - 112 页。
- 王小璐、风笑天 (2016), 《人力资本、社会资本与工作转换——基于城乡大学毕业生的比较研究》, 《南方人口》第 1 期, 第 9 - 17 页。
- 魏立佳 (2008), 《基于产业结构观点的我国高等教育过度问题实证研究》, 《西北人口》第 2 期, 第 74 - 77 页。
- 翁秋怡、蒋承 (2013), 《教育能够促进工作转换吗——基于 CHNS 数据的实证分析》, 《教育与经济》第 5 期, 第 31 - 36 页。
- 邢春冰 (2008), 《换工作对收入水平和收入增长的影响》, 《南方经济》第 11 期, 第 70 - 80 页。
- Arrow, Kenneth (1973). Higher Education as a Filter. *Journal of Public Economics*, 2 (3), 193 - 216.
- Baron, Reuben & David Kenny (1986). The Moderator-mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51 (6), 1173 - 1182.
- Becker, Gary (1962). Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis. *Journal of Political Economy*, 70 (5), 9 - 49.
- Belfield, Clive (2000). *Economic Principles for Education*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing.
- Bulow, Jeremy & Lawrence Summers (1986). A Theory of Dual Labor Markets with Application to Industrial Policy, Discrimination, and Keynesian Unemployment. *Journal of Labor Economics*, 4 (3), 376 - 414.
- Cable, Daniel & Scott DeRue (2002). The Convergent and Discriminant Validity of

- Subjective Fit Perceptions. *Journal of Applied Psychology*, 87 (5), 875 – 884.
- Choi, Sun-Ki & Hyungjo Hur (2020). Does Job Mismatch Affect Wage and Job Turnover Differently by Gender? *Education Economics*, 28 (3), 291 – 310.
- Duncan, Greg & Saul Hoffman (1981). The Incidence and Wage Effects of Overeducation. *Economics of Education Review*, 1 (1), 75 – 86.
- Freeman, Richard (1976). *The Overeducated American*. New York: Academic Press.
- Groot, Wim & Henriëtte van den Brink (2000). Overeducation in the Labor Market: A Meta-analysis. *Economics of Education Review*, 19 (2), 149 – 158.
- Judge, Timothy & Daniel Cable (1997). Applicant Personality, Organizational Culture, and Organization Attraction. *Personnel Psychology*, 50 (2), 359 – 394.
- Mincer, Jacob (1974). *Schooling, Experience, and Earnings*. New York: Columbia University Press.
- Mincer, Jacob & Boyan Jovanovic (1981). Labor Mobility and Wages. In Sherwin Rosen (ed.), *Studies in Labor Markets*. Chicago: University of Chicago Press, pp. 21 – 64.
- Parsons, Donald (1972). Specific Human Capital: An Application to Quit Rates and Layoff Rates. *Journal of Political Economy*, 80 (6), 1120 – 1143.
- Rosenbaum, Paul & Donald Rubin (1983). The Central Role of the Propensity Score in Observational Studies for Causal Effects. *Biometrika*, 70 (1), 41 – 55.
- Sattinger, Michael (1993). Assignment Models of the Distribution of Earnings. *Journal of Economic Literature*, 31 (2), 831 – 880.
- Schneider, Benjamin (1987). The People Make the Place. *Personnel Psychology*, 40 (3), 437 – 453.
- Schultz, Theodore (1961). Investment in Human Capital. *The American Economic Review*, 51 (1), 1 – 17.
- Sicherman, Nachum (1991). “Overeducation” in the Labor Market. *Journal of Labor Economics*, 9 (2), 101 – 122.
- Sicherman, Nachum & Oded Galor (1990). A Theory of Career Mobility. *Journal of Political Economy*, 98 (1), 169 – 192.
- Sloane, Peter, Harminder Battu & Paul Seaman (1999). Overeducation, Undereducation and the British Labour Market. *Applied Economics*, 31 (11), 1437 – 1453.
- Tsang, Mun & Henry Levin (1985). The Economics of Overeducation. *Economics of*

Education Review, 4 (2), 93 – 104.

Verdugo, Richard & Naomi Verdugo (1989). The Impact of Surplus Schooling on Earnings: Some Additional Findings. *Journal of Human Resources*, 24 (4), 629 – 643.

Wright, Bradley & Sanjay Pandey (2008). Public Service Motivation and the Assumption of Person-organization Fit: Testing the Mediating Effect of Value Congruence. *Administration & Society*, 40 (5), 502 – 521.

Wu, Na & Qunyong Wang (2018). Wage Penalty of Overeducation: New Micro-evidence from China. *China Economic Review*, 50, 206 – 217.

The Impact of Educational Mismatch on Job Turnover : Evidence from Linked Employer-employee Data

Xia Anping¹, Su Yaqin² & Zhao Liqiu³

(Paula and Gregory Chow Institute for Studies in Economics, Xiamen University¹;

Center for Economics, Finance and Management Studies, Hunan University²;

School of Labor and Human Resources, Renmin University of China³)

Abstract: With the rapid expansion of higher education in China, more and more college graduates are engaged in jobs that don't require a college education. Using a unique employer-employee matched dataset, this paper examines the effect of educational mismatch on turnover intention and job search behavior among employees with at least an associate's degree. This paper utilizes a propensity score matching method to alleviate self-selection bias while controlling for firm fixed effects. The results show that mismatched employees are more likely to have turnover intentions and job searching behaviors than their matched counterparts. Importantly, subjective mismatches have a much stronger effect than objective mismatches. In addition, the mechanism analyses reveal that income is not a major mechanism through which educational mismatch leads to job turnovers, whereas non-pecuniary aspects such as job satisfaction and person-organization value congruence appear to be important mechanisms.

Keywords: educational mismatch, turnover intention, job search, market segmentation

JEL Classification: J21, J23, J24, J3, J63

(责任编辑: 封永刚)