

求职者的社会网络与就业保留工资^{*}

——以下岗职工再就业过程为例

赵延东

Abstract: The relationship between social network and employment is a classical research area of the New Economic Sociology. However, up to now, most empirical studies in this area merely focus on the network ties *actually used* and the *result* of job search. This research endeavors to broaden the scope of relevant studies by studying the relationship between the personal network and the reservation wage of Chinese laid-off workers. By analyzing the empirical data, this research shows that one of the most important channels for the laid-off workers to get information from the labor market is through their personal network, or, more precisely, through the weak ties in their network. The weak ties function mainly as providing better information rather than providing more influential or substantial help. Moreover, the impact of institutional background is also studied in this research. We find that the importance of social network in job searching is weakening with the construction of Chinese labor market, while the formal institutional factors like human capital are showing more and more prominent effects in this process.

作为世界第一人口大国,中国庞大的劳动力基础决定了就业问题是一个长期存在的社会问题,而改革开放以来的劳动力市场制度建设和就业制度改革则使得这一问题更加引人注目。因此,对我国就业问题进行多学科、多视角的研究具有极强的理论与现实意义。“新经济社会学”学派一直强调个人的经济行动——包括就业和求职活动——都是“嵌入”(embedded)于社会关系网络之中的,因此在研究就业问题时不应忽略社会网络的作用(Granovetter, 1985)。自从格拉诺维特(Granovetter, 1973, 1974)创造性地研究了个人社会网络关系,特别是弱关系(weak tie)对求职结果的影响之后,社会网络与求职过程的关系成为许多研究者关注的领域,并产生了大量相关的文献(参见 Granovetter, 1995 和边燕杰, 1999 的综述)。但迄今为止的研究大都集中于个人在求职过程中实际使用的网络关系对求职结果的作用,至少有两个值得研究的问题被忽略了:第一,个人所拥有的社会网络关系在求职过程中也扮演着重要的角色;^①第二,在求职者获得一份工作之前,可能经历了漫长的寻找过程,而这一过程却未引起研究者的足够重视。在本研究中,笔者将根据经验社会调查所得数据对中国下岗职工再就业的求职过程进行深入研究,着重分析下岗职工所拥有的社会关系网络情况对其求职过程中“保留工资”(reservation wage)设定的影响,并就以上两个被忽略的问题展开进一步讨论。

职业搜寻与保留工资

在开始讨论前,我们首先介绍一下保留工资的概念和相关理论。保留工资的概念出自劳动经济学的“职业搜寻”(job search theory)理论,该理论将求职过程视为个人在劳动力市场上进行职业搜寻的过

* 笔者在写作本文时得到李培林研究员的悉心指导,在此深表感谢。同时还要感谢明尼苏达大学的边燕杰教授和香港中文大学的张文宏博士在研究设计阶段提供的技术指导 and 实质性帮助。文中可能存在的问题将概由作者负责。

① 有关个人拥有的社会网络资本和求职时实际使用的社会网络资本的详细论述,请参见 Zhao, 2002。

程,其基本假设是:在一个信息不完全的劳动力市场中,求职者所能够了解的只是一个在市场上与所有空缺的职位相联系的工资出价分布(distribution of wage offers),但他们并不具体地知道某个企业提供的工资水平和雇佣标准。这样,求职过程就可被视为求职者在—组工资出价中进行选择的过程。劳动力市场上的工资出价分布可用图1中的 $f(W)$ 表示。对某一拥有特定技能水平 K^* 的求职者来说,其所可能得到的最高工资就是与其技能水平相对应的工资水平 $W^*(K^*)$,但他(她)并不确切地知道 $W^*(K^*)$ 究竟在什么位置以及哪个公司将会提供 $W^*(K^*)$ 的工资。这样求职者将面临一种两难处境:在得到一份工作出价后,如不加考虑地接受,就失去了寻找有更高工资出价的工作的机会;但如放弃此机会继续搜寻新的工作,则需要付出更大成本(包括继续搜寻的成本与放弃已经收到工资出价的机会成本^①)。因此,求职者在开始职业搜寻前一般会为自己设立一个预定的工资标准,如果得到的工资出价低于此标准,就拒绝这份工作,继续搜寻;一旦得到的工资出价超过此标准,就接受这份工作。这个预定的工资标准就是所谓的“保留工资”(即图1中的 W_R)。在一个特定时期内,求职者得到一份可接受工作的概率取决于 W_R 与 $W^*(K^*)$ 之间的距离,也就是图中阴影部分面积的大小。 W_R 与 $W^*(K^*)$ 之间的距离越短,则阴影部分面积越小,求职者得到工作的可能性也越小,一旦求职者得到一份工作,其所得到的工资将更接近于最高工资水平;反之, W_R 与 $W^*(K^*)$ 之间距离越长,阴影部分面积越大,则求职者得到工作的概率比较高,但得到的新工作工资将相对较低(袁志刚,1997;伊兰伯格等,1999;麦肯纳,2000)。

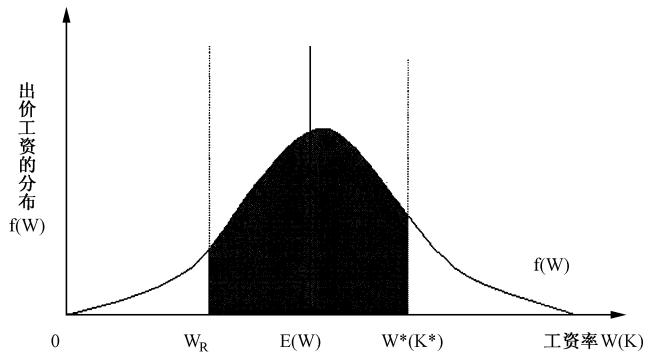


图1. 工作搜寻模型中的保留工资选择

经济学家和社会学家们对于保留工资理论的有效性问题一直都存在着怀疑,在有关的经验研究中,研究者们发现“保留工资”实际上很难被观察到,即使观察到了,其预测力也相当差(Devine & Kiefer, 1991; Blau, 1992; Granovetter, 1995)。因此,有不少学者尝试着从各种新的角度来对职业搜寻和保留工资进行研究。将个人的社会网络情况与保留工资研究结合起来,就是这方面的努力之一。

社会网络与保留工资设定

从以上介绍可知,保留工资的设定是个人求职过程中的一个重要环节,那么求职者的社会网络对保留工资有无影响呢?美国学者蒙哥马利(Montgomery)对此进行了分析。根据职业搜寻理论,求职者将主要根据自己的技能水平和对劳动力市场上工资出价分布的了解来确定保留工资水平。但求职者是怎样了解市场上工资出价分布的呢?劳动经济学家们一般是从职业信息流动的各种渠道中抽象出这一出价分布并将其视为是给定的,而蒙哥马利则对求职者获得职业信息的渠道进行了更为细致的划分,指出:求职者得到信息的渠道可分为通过劳动力市场或其他正式制度的“正式渠道”和通过个人社会关系网络的“非正式渠道”两大类。根据求职者所依赖的社会关系的强度,还可以将“非正式渠道”进一步细分为“强关系渠道”和“弱关系渠道”。这样,求职者所拥有的社会网络关系情况就与他的保留工资设定联系起来。蒙哥马利将个人网络情况简化为一些基本参数后纳入职业搜寻的基本数学模型中,并推导出个人网络与保留工资的两个基本关系:

第一,求职者的社会网络规模影响着保留工资。网络规模大了,求职者从网络成员处所获得的信息

① 放弃某一工资出价的机会成本指的是,当求职者通过比较发现自己曾经放弃的某一份工资出价实际上就是其可能获得的最高工资出价时,由于时间关系,他(她)可能已经无法再获得这份工作。对于那些处于技能等级阶梯底层的人(如本次研究中的下岗职工),这种可能性是更为明显的(伊兰伯格等,1999)。

和工资出价也就更多。这样求职者会变得更加挑剔,并为自己设定更高的保留工资。

第二,求职者的社会网络中弱关系所占比重也影响着保留工资。这一命题是从两个关于“关系强度”的经典论述中推演出来的。首先是格拉诺维特的“弱关系力量假设”(strength of weak ties), 格氏认为弱关系的作用在于它可以使人们跳出自己的社会交往圈子,从更广泛的范围中获得更多的异质性信息(Granovetter, 1973)。据此,求职者从弱关系得到工作出价信息的可能性就应该大于从强关系得到出价信息的可能性,也就是说,人们从弱关系那里可以得到更多的工资出价信息。其次是林南的“社会资源”(social resource)理论,林南指出弱关系的力量在于它联系着拥有更丰富社会资源的帮助者,他们所能发挥的作用将大于强关系的帮助者(Lin, 1982)。这意味着求职者从弱关系得到的工资出价分布与从强关系得到的出价分布相比更可能是一个比较好的工资出价分布。蒙哥马利经过数学推导发现,无论是从格拉诺维特还是林南的命题出发,都会得出网络中弱关系比重较大的求职者将设定更高保留工资的结论(Montgomery, 1991, 1992, 1994)。^①

蒙哥马利注意到个人拥有社会网络关系对保留工资的影响,并通过对经济学模型的推导得出了一些很有意思的命题,但迄今为止这些命题并未得到经验材料的验证。另外,他仅强调了网络的规模和结构对保留工资的影响,而根据林南的“社会资源”理论,求职者社会网络中所蕴含的资源对其获取出价分布的信息也是极其重要的(Lin, 1982)。有鉴于此,我们可以在本研究中就下岗职工的社会网络情况及其再就业保留工资的关系提出以下研究假设:

假设一:下岗职工的社会网络规模越大,则其再就业求职时的保留工资越高。

假设二:下岗职工的社会网络中弱关系所占比例越大,则其求职时的保留工资越高。

假设三:下岗职工的社会网络中蕴藏的资源越丰富,则其求职时的保留工资越高。

制度背景、关系强度与网络资源

值得注意的是,以上有关保留工资的分析都是以存在一个比较完善的劳动力市场为前提的。因此,当这个基本制度前提得不到满足时,以上分析就未必成立了。另外,格拉诺维特在论述关系强度的作用时,也曾经指出过在不同制度背景下关系强度的作用可能有差异(Granovetter, 1995),这一思想在有关中国社会的经验研究中得到了证实(Bian, 1997)。在本研究中,我们选择中国下岗职工再就业作为研究对象,正好可以对不同制度背景下社会网络与保留工资的关系进行一种动态的考察。首先,下岗职工再就业问题从20世纪90年代起开始表现得较为突出,而这段时间正是我国劳动力市场开始正式建设的阶段,由于相关制度建设未臻完善,市场上信息不对称现象表现得极为明显。正因为这样,求职者如何获得有关新工作和劳动力市场上的工资出价分布的信息就显得更为重要了。其次,下岗职工长期生活于计划体制之下,他们所习惯的就业方式是由政府和单位进行安排。对他们来说,在劳动力市场上进行职业搜寻以获得再就业机会是一种全新的体验。他们将怎样适应新的劳动力市场制度,并在新的制度安排下寻求到最适合自己条件的新工作呢?一批完全没有职业搜寻经验的人,在一个处于制度建设过程中的劳动力市场里为自己设定保留工资,并据此来寻求就业,这一过程是很有研究价值的。最后,中国社会一向以重视人际关系而著称,人际网络在社会生活中扮演的角色极为重要(费孝通, 1998; Bian, 1997; 李路路, 1997)。同时,已有研究表明由于通过社会网络求职是一种非正式制度的方式,它在正式制度建设缺位时将会发挥更大的作用。但当正式制度建设相对成熟之后,社会网络的作用可能会相对弱化(Guthrie, 1998; 赵延东, 2002)。综上所述,我们可以提出如下研究假设:

假设四:在劳动力市场制度建设不成熟阶段,个人社会网络的情况将对保留工资起到较明显的作用,而这一作用将随劳动力市场的建设完善而逐步减弱。

格拉诺维特最早指出区分社会网络中流动的资源的重要性,他认为社会网络中流动的资源可以分

^① 限于篇幅,蒙哥马利列出的具体数学模型及推导过程未在本文列出。

为“信息”(information)和“影响”(influence)两类。边燕杰发现在中国传统的计划体制下,弱关系所带来的“信息”对于求职意义甚微,而强关系带来的“影响”或“人情”则至关重要,这一特点在当前中国的社会转型中仍然存在(Bian, 1997; 边燕杰、张文宏, 2001)。张其仔(1999)也指出在中国社会中,弱关系更多地与信息相关联,而强关系则更容易带来与信任有关的资源,因此强关系在中国的基层社会经济生活中扮演更为重要的角色。那么对于下岗职工而言,其网络中的弱关系主要提供的是“信息”还是“实质的帮助”?另外,前面已经提到学者们对于保留工资概念的诸多怀疑,那么中国的下岗职工在再就业过程中为自己设定的保留工资究竟是否起到了真正的作用?对这些问题,我们也希望能够通过本研究找到答案。

研究数据与研究策略

本次研究数据来源于中国社会科学院社会学研究所与香港科技大学社会科学部共同进行的对武汉市下岗职工再就业状况的调查,调查于2000年9月到10月在武汉进行,通过多段随机抽样和雪球抽样相结合的方法,在武汉市九个企业中抽取了630名下岗职工,然后由调查员对他们进行了入户访谈式问卷调查。共回收有效问卷621份,有效回收率为98.5%。

为了解职工社会网络情况对保留工资的影响,笔者首先以下岗职工的社会网络情况及其他个人特征为自变量,以其再就业时的保留工资为因变量进行多元线性回归分析,以确定在控制了相关个人特征后,社会网络情况对保留工资的具体作用情况。为了解在不同制度背景下个人社会网络情况对保留工资作用情况的变化,笔者还在研究中引进了时间的变化。具体做法是根据职工寻找新工作的开始时间在1995年之前还是之后将样本分为两组(笔者认为,1995年前可视为我国劳动力市场建设尚未正式开始的阶段,而1995年后则视为劳动力市场开始正式制度建设的阶段,具体原因可参见赵延东[2002]的有关说明),然后分别进行回归分析,通过各自变量在不同时间段模型中的系数变化情况来看它们在不同制度背景下的作用。最后,为了更深入地了解社会网络和保留工资在再就业过程中的真实作用,笔者还对职工的社会网络情况、保留工资和再就业的实际工资之间的关系进行了分析,笔者设想职工的社会网络情况不仅对实际工资存在着直接影响,同时还通过保留工资对实际工资有着间接的作用,这些作用可以通过“路径分析”的方法进行清楚而且直观的分析。

研究变量的设定及其测量

职工的保留工资与再就业实际工资情况

在调查中我们询问了下岗职工在下岗后开始寻找第一份新工作时所愿意接受的最低工资情况,根据保留工资的定义,这一变量可以代表职工开始第一次职业搜寻时的保留工资状况,是一个定距变量。

我们还在询问了那些有过再就业经历的职工们在下岗后获得的第一份工作的情况,包括他们第一份工作的工资收入情况,这一变量可以代表职工第一次再就业的实际工资情况,这也是一个定距变量。

职工的社会网络情况

测量个人社会网络情况的方法有许多种,本研究采取了“位置生成法”(position generator)对下岗职工的“春节拜年网”进行测量。^①具体做法是要求被调查者回忆当年春节期间与其有过任何形式拜年来往的人,并列出这些人的总人数、各种关系类型(亲戚、朋友和熟人)涉及的人数以及这些人所涉及的社会职业类型和单位类型。在这些数据基础上,我们确定用以下三个指标反映职工的社会网络情况:

^① “位置生成法”是林南等提出的一种以测量个人社会网络资本为主要目的的测量工具,它与传统网络测量方法的主要差别是其着眼点并不在于考察被调查者的具体网络成员以及成员之间的相互关系,而主要在于考察网络成员所拥有的社会资源情况。具体做法是在调查问卷中列出一个或几个量表,量表中包含有若干标志社会地位的职业类型或工作单位类型等。在调查中,首先要求被调查者回答其社会网络成员中是否有人符合表中所描述的特征,然后对所有被选择的单位类型及职业类型进行加总,并计算相应的职业类型和单位类型得分,然后用这些指标来反映个人社会网络中所嵌入的资源情况(Lin & Dumin, 1986)。边燕杰等使用“位置生成法”对中国城市居民家庭的“春节拜年网”进行了研究,他认为这一测量方法较好地反映了中国家庭的核心网络和网络资本的情况(边燕杰、李煜, 2001)。尽管测量社会网络的结构并非“位置生成法”的主旨,但正如文中所介绍的,通过它仍然可以得到一些基本的网络结构参数,如网络的规模、构成等等。

1. “社会网络规模”，也就是拜年网中所涉及的总人数，这是一个定距变量；
2. “社会网络构成”，也就是网络中非亲属关系所占百分比，这也是一个定距变量；^①
3. “社会网络资源”，也就是网络中所蕴含的资源总量，这是通过对职工拜年网中所涉及的职业类型和单位类型的地位得分进行因子分析后加以转换得到的一个资源分数，这是一个定距变量。^②

职工的其他个人特征情况

在分析职工的社会网络对保留工资的影响时，我们还加入职工的一些其他个人特征作为控制变量。这些变量有：职工的受教育年数（定距变量）、党员身份（虚拟变量，非党员=0）、年龄（定距变量）、性别（虚拟变量，女性=0）。鉴于这些变量主要反映了下岗职工作为劳动力供给一方的情况，笔者还加入了一个反映职工对劳动力市场需求情况的主观估计的控制变量——“市场需求情况”。这一变量是通过职工对“按照下岗时的年龄、技术和从事的工作，您觉得自己在社会上找一份工作（是否容易）”的回答来测量的，答案有“很容易”、“比较容易”、“有些困难”和“非常困难”四个选项，这应该是一个序列变量，但为分析方便，笔者将它近似地作为一个定距变量引入了分析。^③另外，由于本次调查中下岗职工第一次求职的时间最早可以上溯到1985年，为控制通货变化因素，笔者还将职工下岗的时间（也就是职工下岗时距离接受调查时的月份数）引入了回归分析。这是一个定距变量。

主要计算结果

我们首先以下岗职工拥有的社会网络情况及其他控制变量为自变量，以他们第一次寻找新工作时的保留工资为因变量建立起多元线性回归模型，这个模型没有考虑时间段差异，是一个基准模型，具体的变量回归系数及标准回归系数列于表1中的模型一。统计结果表明在控制了其他相关变量之后，下岗职工的社会网络构成对其保留工资表现出相当明显的作用，职工的社会网络中的“弱关系”（也就是非亲属关系）所占比重越大，其寻求再就业时为自己设定的保留工资越高。但我们没有发现网络规模和网络资源这两个变量对下岗职工的保留工资有任何显著的作用。从这个结果看，我们的研究假设二得到了经验数据的支持，而假设一和假设三则没有得到证实。简要地说，就是下岗职工拥有的社会网络情况对其再就业时的保留工资具有一定的影响，影响保留工资设定的主要社会网络因素是他们社会网络中弱关系所占之比重，而社会网络的规模大小以及网络中所蕴含的资源多少则对保留工资影响甚微。

在考察了职工的社会网络情况对保留工资的总体影响后，我们还根据不同时间段内的回归分析的结果考察了社会网络在不同制度背景下对保留工资的作用情况。表1中的模型二和模型三显示了按时间分组后，在不同时间段内进行回归分析的结果。由于已按时间段进行了分组，在模型二与模型三中我们从控制变量组里删去了“下岗时间”这一变量。从表中各个自变量的回归系数大小及其显著度的变化情况看，职工的社会网络情况（主要是社会网络的构成情况）对保留工资的作用在不同的时间段内的确有着不同的表现。在模型二（1995年前）中，“网络构成”的作用是相当显著的，职工社会网络中非亲属关系所占比重越大，其再就业的保留工资就越高。但这种作用在1995年后的模型三中则变得不再显著了，如果我们仅考察回归系数的大小变化，会发现1995年后“网络构成”变量的未标准化回归系数较之1995年前降低了（从1.096变为0.452），这说明个人社会网络中弱关系的比重大小在1995年后对保留工资的作用强度有明显的减弱。而社会网络的规模和网络中的资源这两个变量无论在1995年前还是在1995年后都没有表现出显著的作用。简而言之，如果说在1995年前下岗职工的保留工资设定还受到他们社会网络中弱关系比重的影响的话，那么对1995年后开始寻找新职业的下岗职工而言，他们所拥有

① “网络构成”（network composition）是一个反映职工社会网络中弱关系所占比重的变量，在西方社会的研究中，研究者多将“亲戚”和“朋友”定义为“强关系”，而将“熟人”定义为弱关系（Granovetter, 1995）。但有研究者指出在中国社会中，“亲戚”的关系是更强的，而其他关系都是相对较弱的关系（边燕杰、李焯，2001）。在一项相关研究中，笔者也发现下岗职工社会网络中的“亲戚”关系无论从数量还是从关系强度上都远远超过其他种类的关系（Zhao, 2002）。因此，在本研究中笔者将职工社会网络中“非亲戚”关系所占比例定义为网络中“弱关系”的比重。

② 关于本研究对社会网络测量方法更为具体的说明，请参见Zhao(2002)。

③ 加入这一控制变量的思路得益于Milano大学阿尔伯特（Alberto Martinelli）教授的建议，谨此致谢。

的社会网络情况对其再就业的保留工资设定已没有什么显著的影响。这一统计结果基本支持了我们设定的研究假设四。

最后,我们运用“路径分析”的方法,对下岗职工的社会网络情况、第一次再就业时的保留工资及其获得的第一份再就业工作的实际工资之间的关系进行了详细分析。开始时我们将社会网络情况设定为三个变量,即职工的“网络规模”、“网络构成”和“网络资源”,但在实际分析过程中发现“网络规模”无论对“保留工资”还是对“实际工资”均没有表现出显著作用,故将其从路径模型中删去,仅以“网络构成”、“网络资源”和“保留工资”及“实际工资”构成最后的路径分析模型。^①模型中各变量的关系如图2所示。

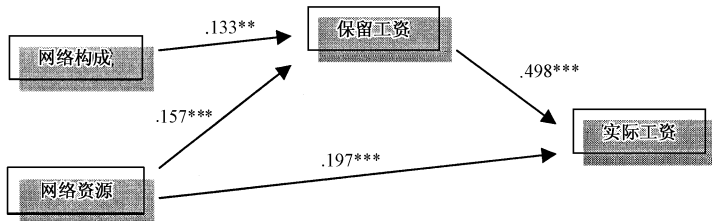
模型中职工的社会网络构成情况、网络资源情况及保留工资对再就业所获实际工资的路径影响效应系数则列于表2之中。

从路径分析的结果可以发现,在没有控制其他变量的条件下,职工的社会网络构成和社会资源对保留工资都表现出显著的直接作用,路径系数分别为0.133和0.157。职工求职时为自己设定的保留工资对其获得的实际工资也有明显的直接作用,路径系数接近0.5,说明保留工资对实际工资有一定预测力。

表1 下岗职工拥有的社会网络及其他变量对其再就业保留工资影响的多元线性回归系数

	模型一	模型二 ^a	模型三 ^b
(社会网络情况)			
网络规模	0.144 (0.018)	-0.197 (-0.030)	0.411 (0.045)
网络构成	0.673* (0.096)	1.096* (0.151)	0.452 (0.066)
网络资源	1.009 (0.089)	0.706 (0.064)	1.145 (0.102)
(控制变量)			
受教育时间	6.751 (0.068)	-1.707 (-0.017)	12.713* (0.129)
党员身份	-14.510 (-0.017)	11.942 (0.014)	-21.120 (-0.024)
性别	110.568*** (0.289)	108.705*** (0.281)	114.851*** (0.307)
年龄	0.187 (-0.007)	-1.788 (-0.053)	0.682 (0.027)
市场需求	79.098*** (0.160)	118.315*** (0.255)	49.096 (0.095)
下岗时间	-0.807*** (-0.153)	—	—
(常数项)			
确定系数 R ²	0.198	0.233	0.172
F 检验值	15.233***	7.837***	9.095***
个案数	574	215	359

1. 括号内为标准回归系数 Beta 值 2. *: $p < 0.05$; **: $p < 0.01$; ***: $p < 0.001$ a 样本为 1995 年前(含 1995 年)开始寻找新工作的下岗职工
b 样本为 1995 年后开始寻找新工作的下岗职工



1. **: $P < 0.01$ ***: $P < 0.001$. 2. 由于网络结构对实际工资的直接影响系数未达 0.05 显著度, 故在图中未列出这一路径。

图2. 社会网络情况、保留工资设定与实际工资之间的路径相关图

“网络构成”对再就业实际工资的直接效应系数很低(仅为-0.01),而且是不显著的,它对实际工资的影响主要是通过保留工资的间接效应而实现。值得注意的是,从影响方向上看,网络构成对实际工资的直接效应与间接效应是完全相反的。也就是说,社会网络中的弱关系对实际工资所施加的直接作用是负向的,但它通过保留工资对实际工资所起的作用是正向的,而且作用力更大。

“网络资源”对实际工资的直接效应相当明显,而且从效应系数看,网络资源对实际工资的影响更主要地表现为一种直接效应而非通过保留工资的间接效应。同时网络资源对实际工资的总效应(0.27)也

① 因为并非所有设定保留工资的下岗职工都成功地实现了再就业,因此进行路径分析的样本仅限于在下岗后有再就业经历的 520 名职工。

要明显地高于网络结构对实际工资的总效应(0.05)。

结论与讨论

表2 下岗职工的网络结构、网络资源及保留工资对再就业实际工资的路径影响分析表

个人拥有社会网络的情况对于求职过程的影响

变量	效应类型	系数
网络构成	直接效应	-0.013 ¹
	间接效应(通过保留工资)	0.068
	总效应	0.055
网络资源	直接效应	0.197
	间接效应(通过保留工资)	0.078
	总效应	0.275
保留工资	直接效应	0.498

1. 未达0.05显著度

格拉诺维特最早提出“弱关系力量”命题时,主要研究了求职者在寻找工作过程中实际使用的社会网络关系及其对求职结果的作用(Granovetter, 1973, 1974)。此后,关于社会网络与求职的研究几乎无一例外地集中于求职者在求职过程中所实际使用过的网络关系,特别是

关系强度对求职结果的影响。结果得到的结论也莫衷一是,有的研究证明了弱关系的力量(Lin, Ensel & Vaughn, 1981; Wegener, 1991),有的研究没有发现关系力量与求职结果的相关(Marsden & Hurlbert, 1988),有的还得出了相反的结论(Bian, 1997; 边燕杰, 张文宏, 2001)。这种混乱的结果使一部分学者倾向于认为网络关系强度对求职并无实际作用(Bridges & Villemez, 1986; Marsden & Hurlbert, 1988)。但已有研究者指出造成这种情况的原因在于这些研究在考察关系强度的作用时只局限于求职时实际使用的网络关系的缘故(Montgomery, 1991, 1992)。本次研究根据经验数据分析结果,深入讨论了中国下岗职工的社会网络情况与其寻求再就业时设定的保留工资的联系,结果发现职工所拥有的社会网络情况对保留工资设定有着相当明显的作用。这一结果提醒我们,求职者所拥有的整体社会网络关系对其在劳动力市场中的行动也有着不可忽略的作用,而且这一作用贯穿于求职过程的各个不同阶段。

社会网络构成的作用:信息还是资源

本次研究中我们发现决定下岗职工再就业时保留工资设定的主要社会网络因素是他们社会网络中弱关系的比重。那么,网络构成为什么会对保留工资产生影响呢?对此可以有两种解释。在说明弱关系为什么有“强力量”时,格拉诺维特的解释是:由于弱关系具有更高的异质性,它更可能提供强关系所无法提供的异质性信息,而这些信息对于求职结果有很重要的意义(Granovetter, 1973)。在本研究中,由于职工确定保留工资的主要依据之一是他们对市场上工资出价分布信息的了解,以上结论就意味着职工主要是通过自己的社会关系网络,特别是网络中的弱关系来获取劳动力市场的相关信息,这是对格拉诺维特提出的“弱关系力量”命题以及经济生活“嵌入”于社会关系网络之中命题的有力佐证(Granovetter, 1973, 1985)。

另一种解释来自林南的“社会资源”理论,他认为弱关系之所以有强力,是因为它可以帮助人们跳出原有的社会圈子,联系到掌握着更丰富社会资源的联系人(Lin, 1982)。具体到保留工资的确定过程中,这就意味着通过弱关系所得到的工资出价分布与从强关系得到的出价分布相比,二者的均值可能相同,但前者的离差更大。也就是说由于弱关系联系人拥有更丰富的资源,他们所提供的工资出价分布可能是更好的。这样,求职者就更可能为自己设定较高的保留工资。但这种解释在中国社会中却不一定能够成立。根据边燕杰等人的研究,在中国社会中,弱关系带来的可能仅仅是“信息”,强关系才可能提供真正有价值的资源,而这些资源对于求职过程的作用是为更关键的(Bian, 1997; 边燕杰, 张文宏, 2001)。也就是说,对中国下岗职工而言,弱关系较之重大的社会网络并不一定能带来更好的出价分布。此外,在本次研究中我们还直接测量了职工社会网络中所蕴含的资源数量,如果弱关系对保留工资的作用在于它能够联系更丰富的资源从而带来更好的工资出价分布的话,那么网络中资源较丰富的下岗职工理应为自己设定更高的保留工资,但在本次研究中我们并没有发现这种趋势。这些都说明弱关系的作用并不在于它们为下岗职工带来了更好的工资出价分布。

我们还可以从职工的网络情况、保留工资及再就业获得的实际工资之间的联系更为清晰地看到不

同强度的关系及其联系的资源情况。如果说保留工资的高低主要取决于职工获取的关于劳动力市场的信息,那么他们实际获得再就业的工资高低则更多地反映了他们在再就业过程中所实际得到的帮助。本次研究中路径分析的结果很清楚地表明了职工社会网络中弱关系的比重对职工再就业的实际工资没有明显的直接作用,更重要的是,尽管网络中弱关系比重对实际工资的总效应是正向的,但如果我们仅考察其直接效应的方向,就会得出职工网络中弱关系比重越大,则他们再就业的实际工资将可能更低的结论。这似乎在提示我们:在中国社会中,弱关系更多地是与信息联系在一起,但对于求职者而言,强关系所带来的影响和实质帮助才是真正有效的。因此,当我们看到网络中蕴含的资源对实际工资的直接效应远远大于其通过保留工资而产生的间接效应时,也就不会感到意外了。

网络规模的“失效”

在本研究中我们既没有发现职工的“网络规模”对保留工资有任何明显的作用,也没有发现网络规模对下岗职工就业的实际工资起到任何作用。而且无论在劳动力市场制度缺失阶段,还是在劳动力市场制度建设正式起步阶段,网络规模的作用均没有得到表现。我们当初之所以提出网络规模效用的假设,是因为我们假定较大规模的社会网络能提供更多的就业信息和就业机会(工资出价),但这一点也许对下岗职工并不适用。相关研究表明这些处于较低社会地位的下岗职工的社会网络成员也大多是和他们情况类似的人(参见 Zhao, 2002)。如果下岗职工的社会网络中大多数成员并无能力为职工再就业提供有价值的信息和机会,则网络规模的大小对于职工的保留工资和就业也就没有什么实际意义了。

正式制度与非正式制度因素作用的消长

本研究另外一个重要的结论就是发现社会网络因素对保留工资的作用在不同的制度背景下有着不同的表现。在劳动力市场机制尚未正式建立之时或市场建设的初期阶段,正式制度的建设极不完善。这时,不仅劳动力市场上信息不对称程度异乎寻常地高,而且市场中的制度化信息渠道亦极不通畅。这就意味着求职者很难通过制度化途径获得有关劳动力供求的信息,即使可以得到信息,也要付出相当高的成本。对于下岗职工而言,这一成本恐怕是很难承受的。因此,当他们难以从正式制度渠道来获取有关劳动力市场的信息时,他们就会更加依赖于成本相对较低且更容易使用的非正式制度渠道——也就是他们的社会网络——来获取信息。本次研究的结果表明,在劳动力市场制度不完善时,职工对市场信息,特别是关于工资出价分布的信息主要地是通过非制度化途径来获得的,他们更多地是通过自己的社会网络关系,特别是朋友、熟人等弱关系来了解劳动力市场的供求状况,并以此为基础来确定自己的求职战略,包括保留工资的确定等。

但是,在劳动力市场制度得到确立,各项正式制度逐步建立并开始发挥作用后,市场机制的作用日益彰显,这时,作为非正式制度因素的社会网络的作用就会有所弱化。这一趋势可从 1995 年后职工拥有的社会网络情况对保留工资的作用变得不再显著这一结果中得到体现。有趣的是,与此同时,职工的人力资本因素对保留工资的作用情况却发生着完全相反的变化。在表 1 的回归模型二和模型三中,我们可以发现在 1995 年以前,职工受教育程度对其保留工资的设定作用是不显著的,但在 1995 年以后,受教育程度对保留工资的作用表现得相当明显。同时,教育程度的回归系数也从 -1.7 上升到 12.7,说明其对保留工资的作用强度也有了明显增加。在分析人力资本为什么能够给其拥有者带来益处时,舒尔茨(T. Schultz)曾提出过一种被称为“分配给受教育者的收益”的理论解释,在他看来,教育等人力资本的功能就在于它提高了个人对各种信息和机会的分析和判断能力,使之能够迅速地把握机会,获得经济上的成功(舒尔茨, 1990)。但后来的学者们指出这种功能只有在比较完善的市场制度背景下才能实现(赖德胜, 1998)。因此尽管按照职业搜寻理论,求职者确定保留工资时依据的一个重要因素就是他们的技能及人力资本情况,但在本研究中我们却发现劳动力市场制度建设不完善时,职工的教育等人力资本因素对其保留工资设定没有起到作用。这一作用要等到劳动力市场制度建设开始起步后才逐渐彰显。

当然,本次研究的结果并不一定意味着劳动力市场的建设完善将使社会网络彻底失去效用——大

量研究表明即使在劳动力市场高度发达的国家,求职者的社会网络仍然是他/她们获得关于劳动力市场的信息和就业机会的主要途径之一(Granovetter, 1995)。也许本次研究的结果只是表明:在劳动力市场的正式制度与社会网络这种非正式制度之间,存在一种作用强度此消彼长的关系,正式制度的作用在一定程度上“掩盖”了非正式制度的作用。由于本次研究仅限于对一个特殊的社会群体——下岗职工的求职过程的分析,我们尚不能据此做出更多的一般性推论。如果能有更多相关研究的结果进行对比研究,当能使我们对这一问题有更加清晰和深刻的认识。

参考文献:

- 边燕杰, 1999《社会网络与求职过程》,《国外社会学》第4期。
- 边燕杰、张文宏, 2001,《经济体制、社会网络与职业流动》,《中国社会科学》第2期。
- 边燕杰、李煜, 2001,《中国城市家庭的社会网络资本》,《清华社会学评论》第2辑。
- 费孝通, 1998《乡土中国 生育制度》,北京大学出版社。
- 赖德胜, 1998《教育、劳动力市场与收入分配》,《经济研究》第5期。
- 李路路, 1997,《私营企业家的个人背景与企业成功》,《中国社会科学》第2期。
- 麦肯纳(Mckenna, C. J.), 2000《劳动力市场寻访理论》,载桑普斯福特等主编,《劳动经济学前沿问题》,卢昌崇等译,中国税务出版社和北京腾图电子出版社。
- 舒尔茨, 1990《论人力资本投资》,吴珠华等译,北京经济学院出版社。
- 伊兰伯格和史密斯(Ehrenberg R. G & Smith R. S), 1999《现代劳动经济学》,潘功胜、刘昕译,中国人民大学出版社。
- 袁志刚, 1997,《失业经济学》,上海三联书店与上海人民出版社。
- 张其仔, 1999《社会网与基层经济生活:晋江市西滨镇跃进村案例研究》,《社会学研究》第3期。
- 赵延东, 2002《再就业中的社会资本:效用与局限》,《社会学研究》第4期。
- Bian, Yanjie 1997, "Bringing Strong Ties Back in: Indirect Ties, Network Bridges and Job Searches in China." *American Sociological Review*, 62.
- Blau, David 1992, "An Empirical Analysis of Employed and Unemployed Job Search Behavior." *Industrial and Labor Relations Review*, 45(4).
- Bridges W. P. & W. J. Vellemez 1986, "Informal Hiring and Income in the Labor Market." *American Sociological Review*, 51.
- Devine, Theresa & Nicholas Kieffer 1991, *Empirical Labor Economics: The Search Approach*, New York: Oxford University Press.
- Granovetter, Mark 1973 "The Strength of Weak Ties." *American Journal of Sociology*, 78.
- 1974 *Getting A Job*, Cambridge, MA: Harvard University Press.
- 1985 "Economic Action and Social Structure: The Problem of Embeddedness." *American Journal of Sociology*, 91.
- 1995 *Getting A Job (Revised Edition)*, Chicago: University of Chicago Press.
- Guthrie, Douglas 1998 "The Declining Significance of Guanxi in China's Economic Transition." *The China Quarterly*, 154.
- Lin, Nan 1982, "Social Resources and Instrumental Action." In Marsden, P. & Nan, L. (eds.), *Social Structure and Network Analysis*, London: Sage Publications.
- Lin, Nan, Walter M. Ensel & John C. Vaughn 1981, "Social Resources and Strength of Ties: Structural Factors on Occupational Status Attainment." *American Sociological Review*, 46(4).
- Lin, Nan & Mary Dumin 1986 "Access to Occupations through Social Ties." *Social Networks*, 8.
- Marsden, Peter & Jeanne S. Hurlbert 1988, "Social Resources and Mobility Outcomes: A Replication and Extension." *Social Forces*, 66.
- Montgomery, James D. 1991, "Social Networks and Labor Market Outcomes: Toward an Economic Analysis." *American Economic Review*, 81(5).
- 1992, "Job Search and Network Composition: Implications of the Strength-of-Weak-Ties Hypothesis." *American Sociological Review*, 57.
- 1994 "Weak Ties, Employment, and Inequality: An Equilibrium Analysis." *American Journal of Sociology*, 99(5).
- Wegener, Bernd 1991, "Job Mobility and Social Ties: Social Resources, Prior Job, and Status Attainment." *American Sociological*

作者系中国科学技术促进发展研究中心助理研究员, 博士
责任编辑: 罗琳

加强社会学学科教育的规范化

——记 2002 年教育部社会学学科教学指导委员会暨社会学系系主任联席会议

2002 年教育部社会学学科教学指导委员会暨社会学系系主任联席会议于 2002 年 10 月 22—24 日在厦门大学举行。来自全国 40 多所高校的 72 位社会学(社会工作)系的负责人及专家学者参加了会议。本次会议的中心内容是针对社会学(社会工作)专业的自查评估情况, 讨论如何加强社会学学科教育的规范化, 并围绕当前教育面临的挑战与机遇研讨回应的对策。

厦门大学副校长邓力平教授在会议开幕式上致辞。教育部高教司文科处武世兴副处长就当前的教育改革问题作了专题发言, 介绍了教育部近期的一些工作思路和教育部在实施高等学校教学质量改革工程、研究生创新教育和培养质量、大学生全面素质教育以及中国高校的科技创新工程、211 工程和 985 工程等方面的工作设想。中国人民大学社会学系博士生导师郑杭生教授在会上作了主题报告。他从中国加入世贸组织(WTO)和江泽民 2002 年三次关于社会科学定位的讲话的背景出发, 讨论了我国当前社会学学科设置与教学改革中存在的问题, 指出: 只有沿着本土化与国际化相结合的道路, 中国社会学才能健康发展, 学科建设才能取得更大的成绩。

一些学校的代表在会上针对专业评估及学科发展问题作了报告。随后, 大会代表分小组进行讨论。经过讨论, 大家就以下问题形成了共识: 1. 社会学应重视社会的需求, 从专业建设出发去适应社会变化, 从而为社会做出贡献。2. 在学科建设方面应注意使学科向高层次发展, 重视社会学与社会工作两个专业间的相互联系与交流。3. 应重视师资队伍的培训, 特别是社会工作专业教师的培训。应采取多种形式, 提高教师的专业素质。4. 社会学学科资源配置应该尽量平衡。师资力量雄厚的学校应多援助相对比较弱的学校, 特别要加强对西部的支持。5. 在教学手段上应该普及双语教学和多媒体教学; 应把国内外的优秀科研成果及时纳入教学体系之中。学校间应加强交流。6. 专业自评是有效、有益的, 可以促进学科建设, 但还有待进一步完善。今后评估可采取一般性评估与区域性评估相结合的方式, 注意实质性的评估。抽查应分层次进行, 并采取自愿报名的方式。

(厦门大学社会学系)