

求职与收入获得的关系机制： 理论模型与实证研究^①

张 顺 郝雨霏

提要：关系网络对收入的作用机制是社会网络领域研究的热点问题之一。本研究认为，对求职结果产生影响的并非关系的形式与结构，而是关系中的资源。在此基础上，建构了基于求职者、招聘方与求职环境互动的关系网络模型，通过探讨不同求职环境下，求职者关系资源的选择及其收入效应呈现的差异性，捕捉关系资源背后的收入作用机制。本研究认为，关系资源对入职收入有三种作用机制：招聘/求职成本降低、社会交换与互信机制。研究发现，招聘方的资质需求与求职竞争性越高，基于人情资源的社会交换机制的作用空间将被压缩，而基于信息资源与混合资源的搜寻成本降低机制、互信机制更有益于求职过程。同时，招聘方资质需求与求职竞争性越高，关系资源的收入效应受到制约，但对人情资源的制约最强。

^① 本研究数据来自于2009年西安交通大学实证社会科学研究所边燕杰教授主持的全国八大城市“社会网络与求职经历”大型社会调查。本文为作者主持的国家社会科学基金一般项目《产业更新背景下的再就业与职业流动》(12BSH072)、国家社会科学基金重点项目《社会分层流动的和谐互动机制》子方向《社会流动机制研究》(11AZD022)的阶段性成果。本文曾分别于2013年7月在国际社会网络大会(INSNA)“中文论坛”(西安)、中国社会学年会“社会网与社会资本论坛”(贵阳)上报告。感谢边燕杰教授、陈皆明教授、李胜生教授的建议与评议。文责自负。

关键词：收入获得 关系 收入效应

伴随着中国劳动力市场改革，劳动力资源的配置逐渐由“再分配”转变为市场方式。劳动力求职、就业与流动一直是经济学与社会学的交叉研究领域。西方劳动经济学在市场制度既定的前提下，分析工资收入与失业率的内在关联，使得通货膨胀率与失业率之间的关系成为其经典研究领域。同时，在微观层面上，在信息经济学的影响下，工作搜寻过程与收入获得之间的关系便成为议中之题，其主要观点为，搜寻过程的交易成本是导致收入差异的重要因素之一；同时，交易成本仅由制度环境所决定，进而影响求职者的收入水平。社会学家不满意这样的简单化处理，认为求职行为是嵌入在社会结构与社会关系中的，求职过程的交易成本可以被内生化的；同时，求职过程并非仅仅意味获得收入，也是获得社会地位的过程，较高的收入对应着较高的职业地位。所以，嵌入在社会关系中的求职者，可以通过人际关系获取资源，得到更好的工作与更高的收入（Granovetter, 1973; Lin, 1981; Bian, 1997）。可见，在社会学家的视野里，社会关系对收入的影响，揭示的是社会关系与地位获得之间的内在关联。

那么，社会关系与收入之间存在何种的作用机制？或者说，作为社会因素的关系资源是如何影响收入水平的？现有的理论分析并未有令人信服的回答，导致实证研究结果虽然丰富，却有不一致的答案。主要原因在于，现有研究并未考虑微观求职环境对求职过程的影响，对关系与收入之间因果关系的理论逻辑分析不足。其实，求职过程不但嵌入在社会结构与社会关系中，也嵌入在“求职环境中”。本文将从求职者与招聘方双方的视角，考虑微观求职环境的约束作用，建构社会关系与收入之间的社会行动理论（Goldthorpe, 2007）。本文的主要观点有：第一，从供求双方的角度来看，社会关系通过搜寻/招聘成本减少、互信机制与社会交换机制影响求职者收入获得。前两者弥补了正式制度的缺陷，第三者则是造成劳动力市场机会不公平的原因之一。第二，由于关系资源及其作用的差异性，使得招聘方的资质需求、求职环境竞争性，将会直接影响求职者的关系资源选择。第三，不同的微观求职环境，使得关系资源的收入效应（或含金量）呈现出差异性（张文宏、张莉，2012）。

一、文献回顾与评述

现代西方经济学的核心就是价格理论，收入作为劳动力的价格，其决定机制一直是主流劳动经济学的经典命题之一。新古典经济学认为，工资应当等于劳动者的边际产值，供求关系就可解释工资水平变动。当人力资本模型进入经济学之后，劳动者之间的异质性使得收入差异及其解释便成为议中之题，现代劳动经济学应运而生。人力资本理论认为，造成收入差异的根本原因就是劳动者人力资本的多寡，但信息完全是其潜在的假设。著名的“柠檬市场”问题（Akerlof, 1970）将信息不对称以及不确定性拉入经济学的学术视野。在劳动力市场上，信息不对称更为突出，即使供需双方在市场上相遇，求职者不可能完全了解工作的性质与内容，而雇主也不可能完全了解求职者的能力。施蒂格勒(Stigler, 1961)关于“搜寻理论”的文章为“工作搜寻理论”拉开了序幕。麦考克(McCall, 1970)最先把搜寻理论应用于解释工作搜寻行为，认为招聘者和求职者并非一开始就能在市场相遇，双方都需要搜寻。工资收入只能是双方在信息不对称条件下的不断搜寻，并在一定的竞争条件下博弈均衡的结果。求职者也可以进行主观的判断，去权衡利弊得失（Jovanovic, 1979），考虑搜寻成本等因素与雇佣者讨价还价，争取获得一个满意的工资水平。当招聘者给出超过求职者最低接受的工资时，就完成了劳动力市场上的搜寻。戴蒙德（Diamond, 1971）的数学模型分析显示，搜寻成本的存在是导致摩擦性失业的重要原因。莫滕森（Burdett & Mortensen, 1998）进一步证明，搜寻成本也是造成入职收入差异性的重要原因，并因此荣获 2010 年诺贝尔经济学奖。工资收入的决定过程可以用“议价模型”刻画，搜寻成本影响求职者的议价能力。搜寻成本高求职者，议价能力较低，容易接受较低的工资收入，如失业者再就业工资就较低；搜寻成本低者，则可能得到较高的收入，如在职者职业流动，可能得到的工资较高。那么，为何求职者有不同的搜寻成本？经济学认为，搜寻成本受市场环境及求职者个体特征的影响，外生于求职过程。然而，经济学忽视了求职过程的社会嵌入性，被格兰诺维特视为“社会化不足”或“低度社会化”，其求职模型更适用于经济领域。但是，经济分析的优点在于，旨在揭示搜寻过程对收入的影响机制，并将求职过程视为供需双方的互动过程。

社会学将求职过程视为地位获得过程，收入水平被视为工作岗位的重要指标，其研究思路大体分为社会结构观与社会网络观。首先，地位获得模型（Blau & Duncan, 1967）首次将社会结构与群体差异引入地位决定过程。该模型预期，家庭背景通过影响求职者的教育水平与初职地位，从而影响其收入水平。新结构论的“空缺竞争模型”认为，求职过程是工作岗位竞争而非收入竞争，求职者的排序取决于招聘者认可的资源拥有量（Aage & Arne, 2001）。其次，社会网络理论认为，求职过程是嵌入在人际关系中的，人际关系可以通过影响工作搜寻过程，使求职者得到较高的收入。那么，关系网络如何影响收入获得？从关系网络测量方式，可分为四个流派：第一，关系强度观（Granovetter, 1973; Bian, 1997）。格兰诺维特认为，弱关系能够提供非重复信息，通过弱关系能够找到更好的工作与更高收入；边燕杰则认为，在再分配制度下，通过强关系才能找到更好的关系人，从而获得较好的工作与更高收入。第二，关系资源观（Lin, 1982; 边燕杰, 2001; 张文宏, 2001），林南认为，使用弱关系的求职者，能够找到有资源的关系人，是有资源的关系人而非关系强度有助于找到更好的工作。第三，网络结构观（Burt, 1992）。博特认为处于结构洞位置的求职者，有竞争优势，能够获得更好的职业机会与收入。第四，网络信号观（Ponolny, 1993），认为求职者的社会关系具有信号功能，求职者如果能够找到较高地位的关系人，就会给招聘者传递特有信息，帮助求职者得到较好的工作与收入。从关系的功能模式上，社会网络观又可分为两个视角：其一，从关系网络影响求职者的视角分析问题。格兰诺维特（Granovetter, 1973）的弱关系理论、林南（1982）的社会资源理论、边燕杰（1997）的强关系理论等，均侧重于从求职者的角度分析问题，如果求职者能够从关系中得到非重复信息、找到有地位的关系人、获得竞争优势，就可以得到较高的职业地位与收入。其二，从关系网络影响招聘者的视角分析问题。地位附贴理论（Ponolny, 1993）认为社会网络发送信号给招聘者，优质的社会关系网络能传递更为有利的信息，使求职者得到更好的工作与收入。但是，上述研究并未从理论逻辑上揭示作为社会因素的社会关系，如何能使收入水平呈现差异性？所以，毛泰德（Mouw, 2003, 2006）对关系网络在求职中的收入效应提出了质疑，认为由于社会网络的同质性与内生性，导致了关系人地位与收入之间的相关关系，使得关系使用者能获得较高的收入，关系网络与收入之间并不存在因果关系。社会网络学者从不同角度回应

这一挑战，回应的方式主要有两种：其一，改变关系网络的测量方法。直接测量求职过程中所动用的关系资源，认为影响求职结果的是关系资源，而非网络的结构与形式（边燕杰，2001；张文宏，2001；边燕杰等，2012；张顺、郭小弦，2011）。其二，运用统计方法控制网络同质性与内生性（林南、熬丹，2010；梁玉成，2010），发现关系网络的收入效应仍然存在。

正如戈德索普（Goldthorpe，2007）所言，社会学的因果关系是社会行动者在社会事件之间的行动逻辑，而非仅仅统计上的因果检验。我同意上述关于关系资源的测量（边燕杰，2001；张文宏，2001），对收入产生影响的是关系资源而非网络形式、结构。同时，关系资源本身并非作用机制，不同形式的关系资源背后，蕴藏着不同的关系机制。本文试图从关系网路与收入之间的理论逻辑出发，探究地位获得与流动中的关系机制。

二、理论分析与研究假设

（一）关系资源对收入的作用机制

许多社会学家从学理上分析了中国社会关系的基本特征。梁漱溟（1949）认为，中国社会关系基本特征是伦理本位、关系无界。费孝通（1949）认为中国社会的结构是“差序格局”，表现为一波一波由近及远的关系网络。金耀基（1994）认为中国社会最为显著的特征是人情面子社会，他将人情视为涂尔干意义上的社会事实来进行深入剖析，认为人们通过人际网络借贷人情，实现复杂的社会交换。信息沟通、人情互换与情感支持是其重要内容。边燕杰等（2001）认为具有工具性效应的不是网络结构，而是通过关系网络获得资源即信息、人情，还有二者皆有的混合资源。我认为，信息、人情或混合资源只是关系资源的内容，而非关系资源对收入的作用机制。

那么，何为关系资源的作用机制？所谓关系资源对收入的作用机制，就是在一定的求职环境的制约下，求职者如何选择网络资源并与招聘者互动，从而获得较高收入的因果逻辑。从这个意义上来说，这三种关系资源大致对应三种作用机制，第一，信息资源的成本降低机制。对于求职者，人际网络能提供更充分的工作信息与市场机会，降低求职者的工作搜寻成本（Granovetter，1973），找到收入较高的工作；

对于招聘者，通过人际网络，能够获得求职者不可观测的人力资本品质信息，提高求职者与岗位的匹配程度，以给求职者支付较高的工资。第二，人情资源的社会交换机制。所谓社会交换机制，是指在同等条件下，甚至在稍弱于竞争对手的情况下，人际关系能够使求职者获得优先权，得到较高的经济收入（Bian, 1997）。社会交换在求职者、招聘者与关系人之间进行，求职者与招聘者通过关系人进行三方人情交换。具体而言，求职者与关系人之间存在直接或间接的人情交换，使得关系人愿意为求职者提供人情帮助；同时，关系人与招聘者之间也存在人情交换，使招聘者愿意对求职者进行人情照顾，给求职者较好的工作岗位与较高的收入，以期望求职者与关系人未来的回报。第三，混合关系资源的信任机制。如果关系人既能提供信息也能提供人情资源，说明关系人与求职者、招聘方均有直接且密切的联系，这种来自人际的混合资源能够提供关于行动者双方更为可信的优质信息，有助于增进需求双方的信任程度（Saloner, 1985），以减少由于不信任所引发的额外成本，使招聘者愿意将其安排到较好的工作岗位，并支付较高的工资。上述三种机制刻画出了求职者与招聘者的互动过程。其中，社会交换与互信机制并非纯粹的经济理性行为所致，而属于社会学意义上的理性的行动逻辑（Goldthorpe, 2007）。

（二）微观求职环境与关系资源选择

如何证明关系资源存在上述三种作用机制呢？由于这三种关系机制的性质不同，在不同的求职环境下，其作用效果必然是有差异的，一个具有社会理性（Goldthorpe, 2007）求职者是能够认知到这一点的，并能根据微观求职环境的变化，调整求职中的关系资源选择，试图实现相对更满意的求职结果与收入水平。

求职者面临的微观环境主要包括两个方面：招聘方的资质需求与求职环境竞争性。第一，从资质需求角度来看，较高的资质需求，往往隐含着较高的岗位要求，即招聘方对求职者的人力资本质量要求更高，判别求职者人力资本品质的难度增加，信息不对称更为严重，同时，求职者对工作岗位的要求也会提高，供需双方对信息的质量与数量的要求急速上升，信息不对称所导致的签约成本也会大幅增加。此时，来自人际网络的信息与混合资源（混合资源中包括信息资源），可能更有助于雇佣双方有效地降低这一交易成本，信息资源、混合资源将会有较大的作用空间。人情交换虽能使求职者有一定优势，但

无助于满足招聘方的资质需求，还可能会有副作用，所以，随着资质需求的增加，人情资源作用空间将会减小。第二，从求职竞争性角度来看，如果求职竞争更加激烈，意味着人力资本相当的求职者相对于工作岗位的数量越多，招聘者识别求职者人力资本的难度也会增加，招聘难度大幅度增加。对于求职者来说，竞争激烈意味着获得某一工作的机率下降，求职者便会扩大工作搜寻范围，导致搜寻成本增加。来自人际信息资源的成本降低机制、混合资源的互信机制都显得更为重要，可以有效降低搜寻与招聘成本，使供求双方快速匹配。有所不同的是，人情的社会交换机制虽能有助于求职者获取竞争优势，但在竞争性较强的情况下，人情交换的优先功能，社会上称其为“走后门”，往往被视为造成机会不平等的原因之一，在社会舆论空间缺乏合法性，加上资历相似的求职者众多，招到合适的候选人应该是没问题的。如果严格招聘条件，更有利于招聘者，这样人情作用空间将会下降。三者的具体关系见表 1。

表 1 微观求职环境与求职中的关系机制

关系网络资源/机制	资质需求越高	竞争性越强
信息资源/招聘成本降低机制	越重要	越重要
人情资源/社会交换机制	越不重要	越不重要
混合资源/信任机制	越重要	越重要

据此，我们提出：

假设 1：招聘方的资质需求越高，求职者更倾向于通过社会网络信息、人情信息求职，人情资源的使用机率下降。

假设 2：求职的竞争性越高，求职者更倾向于通过网络获得信息资源、混合资源求职，人情资源的使用机率下降。

（三）微观求职环境与关系资源的收入效应

所谓关系资源的收入效应，就是指使用关系资源与不使用者相比，求职者收入水平的增量（张顺，程诚，2012；张文宏，2013）。既然微观的求职环境制约着求职者对关系资源的选择，那么，也必然通过影响求职者的地位获得，并对关系资源的收入效应产生作用。

从资质需求的角度来看，资质需求越高，也就是工作岗位对求职

者的人力资本要求越高，竞争者的数量会相对较少，这时虽然也更需
要人际网络传递充分信息，消减劳动力市场中信息不对称，但同时人
力资本对收入的影响会相对增强，使得关系资源的收入效应有所下降。
在三类关系资源中，信息资源与混合资源能够降低供需之间的交易
成本，增强人职匹配程度，其功能符合效率原则，即使收入效应下降，
也是略微下降。人情资源有所不同，其作用更多的用于社会交换，
并非是直接满足招聘者的资质需求，故其作用空间被压缩，收入效应
相对下降较多。

从求职竞争性的角度来看，求职竞争性越强时，僧多粥少，求职
者的求职难度迅速增加，同时，招聘方识别求职者人力资本的成本有
也所上升，信息、混合资源可以更有效的降低这些交易成本。人情的
社会交换机制，虽能给求职者带来优势，也能使招聘者获得高回报率
的人情债，但人情交换导致了不公平竞争，竞争压力会约束人情交换
行为，挤压人情资源的活动空间，降低人情对求职结果的影响。更为
重要的是，当求职竞争性越强时，招聘方会有相对位置优势，从纯粹
经济理性的角度，往往会给求职者确定一个相对较低的工资收入。如
果竞争比较公平与透明，人情的收入效应下降幅度可能会更大。虽然
混合资源、信息资源的使用机率上升，但收入效应下降。所以本研究
有如下假设：

假设3：招聘方的资质需求越高，社会关系资源的收入效应降低，
其中人情资源的收入效应下降幅度较大。

假设4：求职竞争性越强，社会关系资源的收入效应降低，其中
人情资源的收入效应下降幅度较大。

上述的理论分析逻辑可以用图1表示。本研究的理论逻辑是，在
微观层面上，招聘方的资质需求、求职竞争性共同制约了求职中关系
资源的选择。与此同时，资质需求、求职竞争性又进一步影响了关系
资源的收入效应。在此基础上，又将微观的关系机制模型置于中国社
会转型的进程中（张顺，程诚，2012）。随着宏观层面的市场化改革
的推进，关系资源的选择与收入效应又会呈现出变异性。

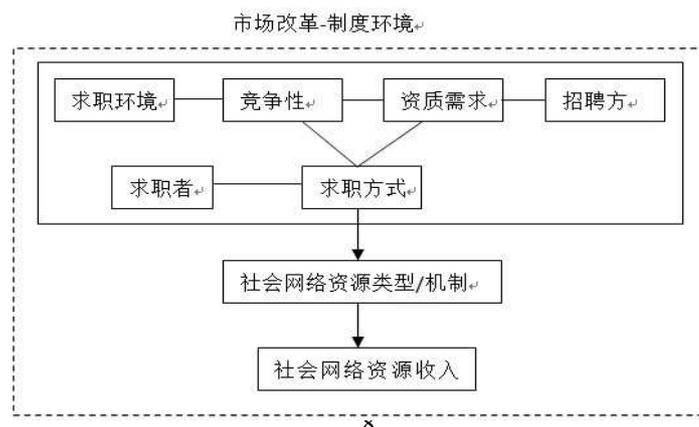


图1 求职与收入获得关系机制的理论模型

三、研究设计与实证研究策略

(一) 数据来源

本研究的数据来自于边燕杰教授主持的2009年“社会网络与求职过程(JSNET2009)”大型社会调查,分别在长春、广州、济南、兰州、上海、天津、厦门和西安八城市进行抽样调查。每个城市作为单独总体,抽取约1000个样本进行入户调查(长春、济南与厦门为700左右)。先随机抽取足够的社区样本,然后每个社区抽20户,复查率为10%,问卷回答率为60%。最终获得了有效样本7102个。

(二) 变量测量

1. 因变量

入职收入:此变量由题器“您入职时的实际工资是:_____元/月”处理丢失值取对数。而对于没有换过工作的求职者,此收入是获得第一份工作时的工资收入;对于换过工作的求职者,此收入是获得现在这份工作时的工资收入。

求职方式:是否使用信息、人情以及混合资源求职。

在“他们帮助您做了什么?”题器中仅选择了“提供就业信息、告知招工单位/雇主的情况、提出具体建议,指导申请、帮助整理申请材料、亲自准备申请材料”一项或多项的求职者为使用人际信息者;选择“帮助报名、递交申请、帮助推荐、帮助向有关方面打招呼、安排与有关人员见面、陪同造访有关人员、帮助解决求职中的具体问题、对招工单位/雇主有承诺、直接提供工作”一项或多项的求职者为使用人情者。同时选择上述两个方面中一项或多项的求职者为信息与人情资源的使用者。其余为通过非关系途径求职者。

2. 自变量

资质需求:本研究将资质需求定义为学历要求、专业技术要求与工作经验要求,以及程序安排。其中对学历要求的测量由问卷中“招工单位/雇主对招学历有要求吗? 1) 有 2) 无”。对于专业技术要求使用的是“招工单位/雇主对招专业技术有要求吗? 1) 有 2) 无”。对于工作经验的要求为“招工单位/雇主对招工作经验有要求吗? 1) 有 2)

无”。在招聘环节上“招工单位/雇主是否安排了笔试？ 1)是 0)否”和“招工单位/雇主是否安排了口试或面试？ 1)是 0)否”。将 5 种不同类型的要求转化为 0/1 变量，我们做了如下的处理：将 5 个 0/1 变量相加得到一个最小值为 0，最大值为 5 的定距变量，其中 0 表明没要求，5 表明资质需求最高。

求职竞争性：由“据您了解，当时对这份工作的竞争激烈吗？ 1)非常激烈 2)比较激烈 3)不太激烈 4)根本不激烈 5)没有竞争 9)不清楚”将“不清楚”选项处理后得到的一个 1-5 的定序变量而来，数值越大表述竞争越激烈，且本文将之视为定距变量进入回归模型。

3.控制变量

性别：男性赋值为1，女性为0。

年龄：没有换过工作的求职者他们寻找第一份工作时的年龄，换过一次以上工作的人是寻找最后一份工作时的年龄。

教育程度：没有换过工作的求职者他们寻找第一份工作时的学历，换过一次以上工作的人是寻找最后一份工作时的学历。

工作经验：由于超过半数的求职者是获得初职，求职时无工作经验。所以，没有换过工作的求职者，工作经验赋值为 0；换过一次以上工作的求职者，工作经验赋值为 1。

政治面貌：如果入党的时间小于或等于现工作的入职时间则赋值为 1，反之则为 0。

单位性质：单位性质被划分为体制内单位和体制外单位两种，体制内单位包括了党政机关、国有企事业单位和集体企事业单位，其他的单位类型被划分为体制外单位，前者赋值为 1，后者为 0。

工作性质：工作性质分为技术型工作和非技术型工作，前者赋值为 1，后者为 0。

地域：东部沿海地区被赋值为 1，包括上海、厦门、广州、天津、长春、济南六城市，市场化指数高于平均值。中西部内陆地区被赋值为 0，包括兰州、西安两城市，市场化指数高于平均值（樊纲等，2003）。

入职时间：根据我国市场改革的进程，入职时间分为两个阶段即 1992 年以后与 1992 年前，前者赋值为 1，后者为 0（边燕杰，程诚，2012）。

上述控制变量可分为两组，前五个变量为一组：性别、年龄、教育水平、工作经验、政治面貌为个体特征变量；单位性质、工作性质、地域三个变量为第二组，为社会结构特征变量。这两组变量分别控制

个体特征、社会结构因素的影响。

（三）模型与方法

实证分析的方法与步骤为：第一，对本研究涉及的变量进行描述性分析；对资质需求、求职竞争性与关系资源选择之间的关系，以及微观求职环境、关系资源选择与收入之间的关系，进行探索性分析。第二，运用多分类逻辑回归模型分析资质需求、求职竞争性与关系资源选择的影响；第三，运用多元线性回归模型及其交互效应方法，分析微观求职环境对关系资源收入边际效应的影响。

四、实证结果与分析

（一）变量的统计描述与相关分析

从变量的统计性描述结果中（见表2），可以看出，在寻找现在这份工作时，有14%的人使用了信息资源，9%的人使用了人情资源，23%的人使用了混合资源资源，其余54%为未使用关系资源者，或者说他们在求职过程中仅仅使用了非关系途径即求职正式途径。从求职竞争程度、资质需求变量的均值与标准差的分布状况来看，求职者所面临求职环境存在巨大差异。求职环境的差异性，必然使得求职者使用的关系资源类型发生变化，从而使我们能够洞察关系资源背后的作用机制。

表2 变量的描述性统计分析

变量	样本量	平均值	标准差	性质	说明
因变量与自变量					
收入自然对数	6354	5.58	1.88	定距	
求职途径	6618				
信息资源	966	.14		定类	使用=1 未使用=0
人情资源	594	.09		定类	使用=1 未使用=0
混合资源	1534	.23		定类	使用=1

					未使用=0
非关系途径	3524	.54			
竞争程度	6251	2.73	1.35	定距	最小值=1 最大值=5
资质需求	6441	1.88	1.60	定距	最小值=0 最大值=5
控制变量(找到当前这份工作时的情况)					
性别	6617	.46		定类	男=1, 女=0
年龄	5916			定序	
小于 25 岁	3421	.58			
26-35 岁	1475	.25			
36 岁以上	1013	.17			
教育程度	6551	11.9		定序	
小学/初中	1877	.28			
高中/中专	3437	.52			
大学及以上	1237	.20			
工作经验	6563	.43		定类	有经验=1 无经验=0
政治面貌	6618	.09	0	定类	党员=1 非党员=0
单位性质	6520	.66		定类	体制内=1 体制外=0
工作性质	6520	.36		定类	技术=1 非技术=0
入职时间	6542	.53		定类	1992 年前=0 1992 年后=1
地域	6618	.27		定类	西部内陆=1 东部沿海=0

从表 2 中的统计结果可以看出, 被调查者在找到这份工作时: 多数小于 25 岁, 占 58%; 高中与中专文凭者占 52%, 大学以上与初中以下各占 20%、28%; 有工作经验者占 43%; 9% 的人在找到现职工作时是党员, 66% 进入体制内部门, 36% 的人获得的是技术性工作; 1992

年以前进入现职的人为 47%，也就是说，有 47% 的人已经在这份工作上工作了 17 年以上；西部内陆求职者占 27%。

下面初步探讨一下求职方式与求职竞争性、资质需求之间的相关性。将竞争程度的 1、2 界定为竞争程度较低，3、4、5 界定为竞争程度高，使其成为二分类变量。同样的方法，将资质需求 0 界定为需求低，其他数值定义为资质需求高。从表 3 可以看出，当求职竞争程度较高时，人们更倾向于使用关系资源，特别是信息资源与人情信息资源，人情资源的使用率下降，与理论预期是一致的。当招聘方的资质需求较高时，人们也更倾向于使用关系资源，特别是信息与人情信息资源，但人情的使用率并未明显下降，这很可能是由于雇佣规范性对人情资源的使用受制于宏观的制度条件，同时，也可能是未能控制其他影响因素所致。

表 3 求职方式与求职竞争性、资质需求的相关分析

	非关系途径	信息资源	人情资源	混合资源	样本量
竞争程度					
低	69.9%	8.3%	9.0%	12.8%	2538
高	40.7%	19.4%	9.1%	30.9%	3772
样本量	3309	941	570	1490	6310
资质需求					
低	70.7%	7.8%	10.1%	11.3%	1883
高	44.8%	17.9%	8.6%	28.7%	4618
样本量	3400	973	591	1537	6510

表 3 显示了求职竞争性、资质需求以及关系资源选择对入职收入的影响。具体而言，使用关系资源者，相对于不使用关系者，入职收入至少高出 1.8 倍（入职收入自然对数平均值至少相差 1.03）。在竞争程度较高的情况下，使用非关系途径，相对于竞争程度较低时，平均收入上升 4.3 倍；^①使用信息资源者，平均收入上升 3.5 倍；使用人情资源者，平均收入上升 1.3 倍；使用混合资源者，平均收入上升 2.3 倍。同理，在资质需求较高的情况下使用非关系途径，相对于资质需

^① 计算方法：收入变化百分比 = $[(e^{Y1-Y2}) - 1] * 100$ ，Y1 为竞争程度较高或资质需求较高时，入职收入自然对数的平均值，Y2 为竞争程度较低或资质需求较低时，入职收入自然对数的平均值。此表中其它数据计算方法相同。

求较低时，平均收入上升 3.8 倍；使用信息资源者，收入上升 5.2 倍；使用人情资源者，平均收入上升 1.97 倍；使用混合资源者，平均收入上升 3.7 倍。显然，无论资质需求与求职竞争性较高还是较低，关系资源对入职收入有正向影响。但是，当资质需求较高或者求职竞争性更高时，除信息资源外，其余关系资源收入效应或增量相对下降，其中人情资源收入效应或增量下降幅度较大。

结合表 3 与表 4 的结果可知，在求职竞争性与资质需求较高的情况下，求职者虽然更倾向于使用信息资源、混合资源途径求职，人情资源途径有所下降。同时，关系资源收入效应获增量相对非关系途径有所下降，人情资源收入效应相对下降较多。这些结果与理论预期一致。

表 4 微观求职环境与入职收入

	非关系途径	信息资源	人情资源	混合资源	总样本
竞争程度					
低	4.06 (1775)	5.26(211)	5.39 (228)	5.54(324)	2538
高	5.73 (1534)	6.76 (730)	6.24 (342)	6.73(1166)	3772
样本量	3209	941	570	1490	6410
资质需求					
低	3.90(1332)	4.89(148)	5.13(190)	5.16(213)	1883
高	5.46(2068)	6.72(825)	6.27(401)	6.71(1324)	4618
样本量	3400	973	591	1537	6511

注：表中数值为收入自然对数的平均值，括号内为该类别的样本量。

考虑到 1992 年前后劳动力市场的巨大差异性（边燕杰，2001；张文宏，2001），下面将研究样本分为 1992 年前与 1992 年后，在控制其他变量的条件下，进一步研究上述变量之间的关系。1992 年后市场经济时期的劳动力市场为分析重点，1992 年前市场为比较分析的参照点。

（二）微观求职环境与关系资源选择

表 5 为求职途径的多分类逻辑回归分析结果，显示了招聘方资质需求、求职环境竞争性对关系资源选择的作用。

第一，当应聘者对求职者的资质要求越高，要了解求职者的能力也就显得更为重要，信息资源与混合资源的交易成本降低、互信机制就会发挥更大的作用，求职者就更倾向于使用这两类资源，人情的社会交换机制则难以发挥作用。结果显示，在 1992 年后的劳动力市场上，相对于非关系求职方式，资质需求增加一个单位，这两类资源的使用机率分别上升 15%、11%。与此同时，资质需求增加一个单位，人情资源使用机率下降约 15%。实证结果支持了假设 1。同时，1992 年前，信息资源与混合资源的作用未变，但人情资源的使用机率明显下降。

第二，当求职者面临的竞争更为激烈时，说明工作岗位供给远小于需求，符合同一工作岗位的求职者甚多。在这种情况下，关系中的信息资源与混合资源资源显得相对重要，两者能够提高供需见面的机会与成交概率，但人情资源的作用空间会被竞争压力相对压缩。在 1992 年之后，竞争程度增加一个单位，信息与混合资源的使用机率分别上升 20%、14%、人情资源的使用机率下降但不显著，此结果支持了假设 2。相比之下，在 1992 年前，求职竞争程度增加一个单位，信息、人情与混合资源的使用机率分别上升 36%、30%、39%，92 年后市场竞争对关系使用的刺激作用下降，其中，对人情的制约最为明显，意味着市场改革使得竞争趋于理性化。

非常有趣的是教育水平与政治面貌这两个变量。在 92 年前，不同教育水平的求职者的求职途径基本没差异，而在 92 年后，教育程度越高的求职者，更倾向于通过单纯的正式渠道求职，使用关系资源的机率下降 30%-40%。92 年前，党员使用关系求职的机率，相对于非党员低 60%-70%，92 年后无显著性差别。在社会结构变量中，特别是 1992 年之后，进入体制外部门时，关系资源的作用空间更大，进入技术部门的求职者更倾向于使用非关系途径求职，内陆地区的求职者更倾向于通过关系求职，个人特征变量中的性别与年龄对求职途径的影响不显著。分析结果如表 5 所示。

表 5 关系资源选择的多元逻辑回归模型：

信息资源/ 非关系途径	人情资源/ 非关系途径	混合资源/ 非关系途径	信息资源/ 非关系途径	人情资源/ 非关系途径	混合资源/ 非关系途径
1992 年前			1992 年后		

社会学研究

性别(女=0)	.84 (.14)	.65 ** (.11)	.86 (.12)	.96 (.09)	1.04 (.14)	.99 (.089)
年龄(25岁及以下=0)						
25-35岁	1.84*** (.41)	1.10 (0.24)	1.33 (.25)	1.01 (.14)	.90 (.16)	.89 (.11)
36岁及以上	2.45*** (.73)	1.38 (0.39)	.86 (.26)	.99 (.16)	.98 (.19)	.75* (.10)
教育水平(初中/小学以下=0)						
高中\大专	.87 (.15)	0.90 (0.15)	.89 (.13)	.57*** (.08)	.62*** (.11)	.58*** (.08)
大学及以上	.70 (.21)	0.53* (0.18)	.80 (.20)	.66** (.12)	.63** (.14)	.63*** (.10)
工作经验(无=0)	1.12 (.24)	2.74*** (0.55)	1.74*** (.019)	.97 (.12)	1.08 (.18)	1.09 (.12)
政治面貌	.32*** (.13)	0.43** (0.16)	.37*** (.12)	.86 (.14)	.88 (.21)	.89 (.13)
单位性质	.66 (.21)	0.50** (0.14)	.89 (.26)	.65*** (.07)	.67*** (.09)	.69*** (.06)
工作性质	.92 (.15)	0.61*** (0.10)	.81 (.11)	.91 (.10)	.81 (.12)	.84* (.08)
地域	2.05*** (.33)	1.24 (0.21)	1.49*** (.129)	1.18 (.14)	1.09 (.16)	1.48*** (.15)
资质需求	1.15** (.07)	0.99 (0.07)	1.30*** (.07)	1.14*** (.05)	.87** (.05)	1.11*** (.04)
求职竞争性	1.36*** (.08)	1.30*** (0.08)	1.39*** (.07)	1.20*** (.06)	.92 (.06)	1.14*** (.05)
似然比卡方		293.5***			185.7***	
样本量		2414			3062	

注：(1)*** 代表 p<0.01, **代表 p<0.05, *代表 p<0.1; (2)上表中各系数为非标准化系数。

为了检验资质需求、求职竞争在影响关系资源选择时的共线性程度,表6分别将两个变量放入模型中,其他变量不变。数据结果显示,除1992年后求职竞争对人情资源使用影响变的显著之外,其他系数的显著性并未受到影响,说明求职竞争性、资质需求对关系资源选择作用的相对独立性。

表6 资质需求、求职竞争性对关系资源选择的分别影响

	信息资源/ 非关系途径	人情资源/ 非关系途径	混合资源/ 非关系途径	信息资源/ 非关系途径	人情资源/ 非关系途径	混合资源/ 非关系途径
	1992年前			1992年后		
资质需求	1.31** (.08)	1.07 (.07)	1.45*** (.07)	1.18*** (.04)	.84** (.04)	1.14*** (.04)
似然比卡方	235.2***			150.5***		
样本量	2479			3186		
求职竞争性	1.43*** (.09)	1.30*** (.08)	1.52*** (.08)	1.29*** (.06)	.86*** (.05)	1.20*** (.05)
似然比卡方	265.2***			162.4***		
样本量	2422			3074		

注: (1)*** 代表 $p < 0.01$, **代表 $p < 0.05$, *代表 $p < 0.1$; (2)上表中各系数为非标准化系数。

(三) 微观求职环境与关系资源收入效应

既然关系资源的使用受求职环境制约,那么不同求职环境下,关系机制必然有不同的收入效应,如果能够证实这一点,就能进一步说明关系资源三种作用机制的合理性。表7中的模型1、模型2分别用于检验三种作用机制对收入效应的影响,每个模型又包含改革前后的两个子模型,用于改革前后比较关系资源的收入效应。在表6模型中,若将求职竞争性、资质需求及其交互项纳入同一模型,则多数交互项系数变得不显著,说明交互项与收入之间的关系存在多重共线性,故将求职竞争性、资质需求及其交互项放入模型进行分析。

表7 入职收入自然对数的多元线性回归模型

变量名	模型 1a (1992 年前)	模型 1b (1992 年后)	模型 2a (1992 年前)	模型 2b (1992 年后)
性别	.10** (.04)	.19*** (.031)	.11*** (.04)	.20*** (.03)
年龄(25 岁以下=0)				
26-35 岁	.20*** (.06)	.01 (.04)	.23*** (.06)	.04 (.04)
36 岁以上	.57*** (.08)	-.12*** (.04)	.62*** (.08)	-.08* (.04)
教育水平				
(初中以下=0)				
高中与中专	.18*** (.04)	.19*** (.04)	.18*** (.04)	.16*** (.04)
大专及以上	.52*** (.08)	.75*** (.05)	.56*** (.07)	.70*** (.05)
工作经验	.47*** (.06)	.24*** (.003)	.47*** (.06)	.24*** (.04)
政治面貌	.02 (.08)	.18*** (.05)	.03 (.08)	.18*** (.05)
单位性质	-.93*** (.09)	-.32*** (.03)	-.89*** (.09)	-.32 (.03)
工作性质	-.13*** (.04)	-.04 (.03)	-.12*** (.04)	-.02 (.03)
地区	-.23*** (.04)	-.41*** (.03)	-.24*** (.04)	-.38*** (.03)
求职方式				
(正式途径=0)				
信息资源	.21 (.09)	.20*** (.07)	.19* (.10)	.22*** (.08)
人情资源	.32** (.08)	.27*** (.094)	.35*** (.170)	.37*** (.09)
混合资源	.24*** (.08)	.26*** (.077)	.19** (.09)	.33*** (.07)

资质需求	.19***	.25***		
	(.03)	(.02)		
资质需求*	.07	-.05		
信息资源				
	(.08)	(.04)		
资质需求*	-.04	-.11**		
人情资源				
	(.08)	(.04)		
资质需求*	.06	-.08**		
混合资源	(.06)	(.025)		
求职竞争性			.16***	.20***
			(.02)	(.02)
求职竞争*			.02	-.04
信息资源				
			(.05)	(.03)
求职竞争*			-.05	-.10***
人情资源				
			(.06)	(.03)
竞争*混合资源			.05	-.07***
			(.04)	(.02)
常数项	4.41	6.32	4.32	6.17
样本量	2448	3134	2445	3132
拟合度	.24	.31	.24	.32

注：(1)*** 代表 $p < 0.01$, **代表 $p < 0.05$, *代表 $p < 0.1$ ；(2)上表中各系数为非标准化系数。

表 7 模型 1 的两个子模型显示,无论是 1992 年前还是 1992 年后,使用关系资源者均能够获得较高的收入。在 1992 年前的双轨制与再分配时期(边燕杰、张文宏, 2001),交互项不显著,意味着这一时期的工作岗位主要是组织是分配的,资质需求难以影响关系资源的收入效应。但是,1992 年后的市场经济时期,资质需求与关系资源的交互项是负向显著的,关系资源本身仍有正的收入效应,说明关系的收入效应会随着资质需求升高而减小。所以,在 1992 年后的劳动力市

场上，招聘方的资质需求越高，人力资本对收入的影响增大，关系资源对收入的影响相对明显减小，其中人情的收入效应减小更多，即信息、混合资源的收入效应下降 5% 与 8%，而人情的收入效应下降 11%，下降幅度最大。支持本文的假设 3。

在模型 2 的两个子模型中，1992 年前的关系资源与求职竞争性无交互效应，其效应均被求职竞争性所替代，显示在再分配与双轨制时期，使用关系完全是由于有竞争的缘故，并非是补充供需之间的信息不对称。1992 年后的模型中，关系资源的收入效应为正向显著，求职竞争性与关系资源的交互项系数显著为负，说明信息、人情与混合资源的使用者能够获得较高的收入，但收入效应随求职竞争增加而降低，即信息、混合资源的收入效应下降 4% 与 7%，而人情的收入效应下降 10%。支持本文的假设 4。

五. 结论与讨论

本研究将求职活动置于宏观制度环境、社会关系与求职的“具体情境”的多重背景之中，从求职者与招聘者的双方视角，建构了关系资源与收入之间的因果机制模型。主要结论如下：首先，信息资源、人情资源与混合资源分别通过降低招聘搜寻成本、社会交换与互信机制影响求职结果。基于关系资源的不同作用机制，不同的微观求职环境，将使求职者的关系资源选择与求职结果显示出差异性。其次，招聘方的资质需求越高或者市场竞争越激烈，信息与混合的作用空间上升，但人情的作用空间下降。再次，虽然人情资源对收入仍然有正向影响，但是，较高的资质需求与激烈的求职竞争，均能够在一定程度上降低人情资源的收入效应，显示出我国劳动力市场正在趋于制度化与理性化。

实证结果显示，对处于转型过程中的劳动力市场，1992 年之后的劳动力市场，微观求职环境对关系资源使用及其收入效应显示了更为明显的差异性，显示出关系资源对求职过程有着不同的作用机制。求职者并非纯粹的经济理性行动者，求职过程不但嵌入在社会关系中，也受制于微观的求职环境。此结论是对经济学的收入决定模型与社会学的网络与收入关系研究的拓展与深化。本研究发现，信息、混合资源的交易成本降低机制，是弥补劳动力市场信息不对称的不可或缺的

社会机制，而人情的社会交换机制，显示出社会因素对劳动力市场的一定的负面影响，可能是造成市场竞争的不公平的原因之一。同时，此结论具有重要的政策启示，在建立与完善我国劳动力市场过程中，加强劳动力市场招聘规范、创造公平合理的竞争环境，是提高市场人质匹配效率与建设和谐劳动力市场的重要保证。

有许多相关问题值得进一步研究：其一，非常有趣的是，有部分求职者使用了关系，但没有使用信息、人情与混合资源，即关系资源不明，本研究将这类情况归为未使用关系资源者。除信息、人情与混合资源三种关系资源之外，还有其他类型的关系资源吗？若有，这种关系资源对求职有怎样的影响？均值得进一步探讨。其二，入职途径与内部劳动力市场职位升迁研究。通过关系资源得到工作的求职者，在进入内部劳动力市场以后，其表现有何区别？通过人情资源进入岗位者，是有益于其职业生涯吗？其三，关系资源作用机制的跨国、跨文化比较研究，探讨关系资源作用机制的变异性，特别是人情资源作用机制在跨文化下的差异性。

参考文献：

- 边燕杰，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、张文宏、程诚，2012，《求职过程的社会网络模型：检验关系效应假设》，《社会》第3期。
- 樊纲、王小鲁、张立文、朱恒鹏，2003，《中国各地区市场化相对进程报告》，《经济研究》第3期。
- 费孝通，1949，《费孝通文集·乡土中国》，北京：群言出版社。
- 梁漱溟，1986，《中国文化要义》，香港：正中出版社。
- 梁玉成，2010，《社会资本和社会网无用吗？》，《社会学研究》第5期。
- 林南、敖丹，2010，《社会资本之长臂：日常交流获取工作信息对地位获得的影响》，《西安交通大学学报(社会科学版)》第6期。
- 张顺、程诚，2012，《市场化改革与社会网络资本收入效应》，《社会学研究》第1期。
- 张顺、郭小弦，2011，《社会网络资源及其收入效应研究：基于分位回归模型分析》，《社会》第1期。
- 张文宏、张莉，2012，《劳动力市场中的社会资本与市场化》，《社会学研究》第5期。
- Aage,Sorensen & Arne Kalleberg 2001,"An Outline of a Theory of the Matching of Persons to Jobs."in David B. Grusky(ed.), *Social Stratification: Class, Race, and Gender in Sociological Perspectives*. Colorado: Westview Press.

- Akerlof, George 1970, "The Market for 'Lemons': Quality Uncertainty and the Market Mechanism." *The Quarterly Journal of Economics* 84(3).
- Bian Yanjing 1997, "Bringing Strong Ties Back in: Indirect Ties, Network Bridges, and Job Searches in China." *American Sociological Review* 62(3).
- Blau Peter & Duncan, Dudley. 1967, *The American Occupational Structure*. New York: Wiley.
- Burdett, Kenneth & Dale Mortensen 1998, "Wage Differential, Employer Size and Unemployment." *International Economic Review* 39(2).
- Burt, Ronald 1992, *Structural Holes: The Social Structure of Competition*. Cambridge, Mass: Harvard University Press.
- Diamond, Peter 1971, "A Model of Price Adjustment." *Journal of Economic Theory* 3(2).
- Granovetter, Mark 1973, "The Strength of Weak Ties." *American Journal of Sociology* 78(6).
- 1985, "Economic Action and Social Structure: The Problem of Embeddedness." *American Journal of Sociology* 91(3).
- Goldthorpe, John. 2007a, *On Sociology: Critique and Program (second edition)*. Stanford, California: Stanford University Press.
- 2007b, *On Sociology: Illustration and Retrospect (second edition)*. Stanford, California: Stanford University Press.
- Jovanovic, Boyan 1979, "Job matching and the theory of turnover." *The Journal of Political Economy* 87(6).
- King, Ambrose 1994, Kuan-hsi and Network Building: A Sociological Interpretation *The Living Tree: The Changing Meaning of Being Chinese Today*. Stanford: Stanford University Press.
- Lin, Nan 1981, "Social Resources and Occupational Status Attainment." *Social Forces* 50(4).
- 1982, "Social Resources and Instrumental Action." In Marsten, Peter & Lin, Nan (eds.), *Social Structure and Network Analysis*. London: Sage Publications.
- 2001, *Social Capital: A Theory of Social Structure and Action*. New York: Cambridge University Press.
- McCall, John 1970, "Economics of Information and Job Search." *The Quarterly Journal of Economics* 84(1).
- Mouw, Ted 2003, "Social Capital and Finding a Job: Do Contacts Matter?" *American Sociological Review* 68(6).
- 2006, "Estimating the Causal Effect of Social Capital: A Review of Recent Research." *Annual Review of Sociology* 32.

- Mortensen, Dale. 1998. "Equilibrium Unemployment with Wage Posting: Burdett-Mortensen Meet Pissarides." Working paper/Centre for Labour Market and Social Research. University of Aarhus and the Aarhus School of Business.
- Podolny, Joel 1993, "A Status-based Model of Market Competition." *American Journal of Sociology* 98(4).
- Saloner, Garth 1985, "Old Boy Networks as Screening Mechanisms." *Journal of Labor Economics* 3(3).
- Seidel, Marc-David 2000, "Friends in High Places: The Effects of Social Networks on Discrimination in Salary Negotiations." *Administrative Science Quarterly* (45).
- Stigler, George 1961, "The Economics of Information." *The Journal of Political Economy* 69(3).
- 2001, "Information in the Labor Market." *The Journal of Political Economy* 70(5).

作者单位：西安交通大学社会学系
责任编辑：张宛丽