

# 论社会关系对教育收益率的影响

## ——兼评社会资本的消极作用

朱 斌

---

**内容提要:**人力资本理论与社会网分析是研究收入获得的两种重要理论视角,但很少有研究关注到二者在收入获得过程中的相互影响。本文通过分析CGSS2008年调查数据发现,与采用市场方式求职的群体相比,动用强关系求职对劳动力市场的人职匹配具有消极影响,进而抑制了该群体的教育收益率;而弱关系的相关影响却不明显。也就是说,社会关系能够通过影响人力资本回报来间接作用于收入获得,而且在中国特殊的关系主义文化中,社会关系的广泛使用通常不利于劳动力市场中的人职匹配,并降低了人力资本回报。

**关键词:**人力资本;社会关系;教育收益率

---

中国社会的关系主义现象因其特殊的文化内涵而受到众多学者的关注,所谓关系主义,是相对于个人主义和集体主义而言的,其本质特征是伦理本位、关系导向,在关系主义下,“个体和集体的利益及其边界是动态的,因为它们是根植于个体与个体、个体与集体、集体与集体的关系之中的”。<sup>①</sup>随着西方社会学社会网分析的兴起与传入,对关系主义现象的研究也逐渐从文化描述转向实证分析,具体探讨社会关系网对我们现实生活的影响,其中一个重要方向就是社会关系对地位获得的影响。<sup>②</sup>目前已有大量研究讨论了社会关系与收入获得之间的关系,但是社会关系对收入获得的影响是否存在以及影响方式仍然有争论。这些争论主要聚焦于社会关系对收入获得的直接影响,但事实上,想要真正厘清社会关系与收入获得之间的因果关系,社会关系对收入获得的间接影响路径也是不容忽视的,而现有研究还较少涉及这点。

人力资本理论是收入获得研究中的另一种重要视角,几乎所有研究都认定人力资本对收入获得具有积极作用,只是人力资本回报在不同条件下有所不同罢了。尽管社会网分析与人力资本理论两种视角都取得了大量研究成果,却很少有研究关注到二者在收入获得过程中的相互作用。本文则试图通过探讨社会关系对人力资本回报的影响及其机制,进一步明晰社会关系、人力资本与收入获得之间的复杂因果关系。

### 一、文献回顾与研究问题

人力资本理论认为,劳动者的收入是由他们的人力资本所决定的。由于人力资本难以观察,人们一般

---

作者简介:朱斌,中国人民大学社会与人口学院博士研究生,主要研究方向为社会分层与流动、组织社会学。

以教育水平和工作经验作为人力资本含量的测量指标,这是因为在现代社会,个人的工作技能和管理能力主要是从正规教育机构和 workplaces 习得的。为了研究方便,本文讨论的人力资本主要是指个人教育水平。一般来说,教育对收入影响的大小可以用边际教育收益率(以下简称教育收益率)来表示,即指每多受一年教育所引起的收入变动,教育收益率越高,每多受一年教育所引起的收入变动越大,那么教育对收入的影响越明显。<sup>③</sup>一系列研究发现,上世纪80年代至本世纪初,我国教育收益率总体上一一直在增加,近年来这一上升趋势趋于平稳。<sup>④</sup>

关系网络对地位获得影响的研究肇始于格兰诺维特的“找工作”研究。他发现,劳动力市场中大量工作并不是经过长期搜寻得到的,而是通过社会关系中流动的信息将人与工作联系起来。与此同时,格氏还发现,并不是所有的社会关系均能帮助求职者获得好工作,而是弱关系具有强力量,通过弱关系求职的人往往能够流动到一个地位较高、收入较丰的职位。<sup>⑤</sup>这是因为,强关系是群体内部的联系纽带,传递的信息往往也是雷同的;而弱关系是在不同群体之间发生的,传递的信息重复性小,异质性高。<sup>⑥</sup>

林南等人拓展了格兰诺维特的“弱关系假设”,并提出社会资源理论来解释弱关系的强力量,他们认为,个体在地位获得过程中,社会关系之所以有作用,是因为关系网中的社会资源促使理性行动目标得以实现;而弱关系之所以能够帮助人们获得好工作,是因为弱关系使得求职者更有可能接触到位置更高的中介人,他们拥有更多更好的社会资源,可以帮助求职者获得更好的工作。<sup>⑦</sup>

虽然“弱关系假设”得到广泛证明,但也有研究不支持“弱关系假设”。<sup>⑧</sup>边燕杰基于中国城市调查的数据认为,社会关系与地位获得的联系将会受到社会制度结构的影响。他发现,在计划经济体制下,求职不是一个自愿的过程,而是靠计划来分配的。在这一体系中,要想获得好工作就必须通过人情关系与分配工作的实权人物获得联系,而这种人情关系往往是强关系,因为强关系中隐藏着人格信任和互惠义务,从而对分配工作的实权人物产生影响,人情关系越强,托人办事的成功概率就越大。<sup>⑨</sup>边燕杰等人的后续研究证明,强关系在社会转型期的职业流动中依然发挥着主导作用。<sup>⑩</sup>

尽管边燕杰的研究对弱关系假设在不同社会的适用性提出了挑战,但并没有否认社会关系对地位获得的影响,而穆尔(Mouw)则对社会关系的真实作用提出了质疑。他认为,由于社会网具有同质性以及使用的内生性问题,关系网络在求职时的作用可能是无效的。<sup>⑪</sup>针对这一质疑,目前已经有学者试图通过工具变量、内生转换模型等方法控制内生性,从而获得社会关系的真实作用,不过结果依然不一致。<sup>⑫</sup>吕涛则认为,目前的研究争论仅仅集中于关系网络对地位获得的直接作用上,事实上,关系网络的作用可能会受到其他因素的调节,也可能会通过其他因素而间接作用于地位获得。<sup>⑬</sup>

沿着这一思路,笔者发现,较少有研究注意到社会关系与人力资本在收入获得过程中的相互影响。一方面,有研究发现,社会资本有利于教育获得,<sup>⑭</sup>从而对收入获得产生积极影响。另一方面,也是更隐蔽的途径,社会资本还会通过影响教育回报间接作用于收入获得。一项对荷兰经理人员的研究发现,社会资本对教育收益率存在抑制作用,即只有当社会资本很低的时候,教育对收入的影响才较大。<sup>⑮</sup>而边燕杰等人基于中国数据的研究则提出不同观点,他们发现广泛型社会资源对教育收益率没有太多影响,而达高型社会资源存在正面影响。<sup>⑯</sup>虽然这些研究已经注意到社会资本与人力资本回报的关系,但这些研究所讨论的社会资本都是“获取的社会资本”,<sup>⑰</sup>而不是实际动用的社会关系,而且目前的研究也没有揭示社会资本影响人力资本回报的内在机制。因此,本文提出的问题是:在求职过程中,实际动用的社会关系对教育收益率是否有影响?如果有影响,其内在的影响机制是什么?

## 二、研究假设

### (一)人职匹配与教育收益率

基于新古典经济学的人力资本理论认为,教育之所以可以提高个人收入,是因为教育能够提高个人的生产能力,从而创造更高的经济效益,那么个人收入也更高。人力资本理论的前提假设是竞争性劳动力市场,在这一市场中,雇佣关系是完全开放的,劳动力可以自由流动,雇主提供的工资也可以自由波动。这一假设很快就遭到新结构主义的批评,他们认为,人力资本理论只关注了劳动力市场中供给方,而忽视了需求一方,事实上,工资反映的是工作特质而不是个人特质,<sup>⑧</sup>人们的收入取决于他们获得什么样的工作。因此,新结构主义认为,教育对收入的积极影响乃是因为教育有助于个体获得好工作。

教育之所以有助于获得好工作,功能论与冲突论各自提出了自己的解释。功能主义认为,高收入工作对完成工作任务所需要的技能和管理能力要求也高,而这些能力又需要通过长时间正规教育习得,因此教育水平高的劳动者能够获得收入高的工作。<sup>⑨</sup>冲突论者则认为,已占据高收入工作的社会群体为了维持群体优势,则会提高进入该群体的文凭标准,从而限制竞争具有优厚报酬职位的竞争者的数量,并帮助那些享有“教育专利”的人垄断这些职位。<sup>⑩</sup>

无论是功能论还是冲突论,他们都承认,工作、收入和教育是紧密联系的,更高收入的工作要求教育水平更高。如果一个人的教育水平与其工作要求吻合,我们称此为人职匹配。如果劳动力市场中人力资本配置效率很高,即人职匹配程度很高,也就意味着教育水平高的人获得了高收入工作,教育水平低的人获得的是低收入的工作,那么教育就具有较高的收入回报。与之相反,如果劳动力市场中人职不匹配很普遍,要么就是教育水平高的人接受了报酬低的工作,要么就是教育水平低的人获得了报酬高的工作,这个时候教育对收入的作用就不重要,也即教育的收入回报较低。因此可以得出:

假设1:相对于人职不匹配的群体,人职匹配的群体教育收益率更高。

如果说劳动力市场中的人职匹配会影响到教育收益率,那么什么因素会影响人职匹配呢?人职是否匹配是求职行为的结果,求职行为是否成功是求职者和雇主共同决定的结果,然而,大部分研究都将注意力集中于求职者的行为与决策,与之对应的“雇主的行为、策略和目的在人员和职位匹配过程中的作用却常常被忽视”。<sup>⑪</sup>事实上,一个人在市场中求职的过程中,雇主在决定一项求职能否成功时的作用似乎比前者更重要。<sup>⑫</sup>因此,下文将要探讨的是,在不同求职方式的情境下,求职者和雇主的行为决策是如何影响人职匹配并进而影响教育收益率的。

### (二)关系网络与教育收益率

劳动者找工作的方式一般有三种:计划分配、市场方式和关系网络。随着计划经济体制的解体,通过计划分配方式获得工作的人越来越少,故而本文主要讨论通过市场方式求职与通过关系网络求职对人职匹配的不同影响。由于关系网络中流动的资源不同,关系网络进一步又可以区分为强关系与弱关系两种不同性质的关系网,其中弱关系中以信息资源为主,强关系中则主要是人情资源。<sup>⑬</sup>

通过市场方式求职时,雇主与求职者均以工具理性作为行为准则,双方都追求经济效用最大化。如果在完全劳动力市场中,那么供求之间是不存在阻隔的,每一份工作都将与合适的求职者匹配,从而出现人职之间一一匹配的局面。但如此理想的劳动力市场并不存在,在现实的劳动力市场中,雇主与求职者之间

存在的主要问题是信息不对称,即信息拥有者的信息是确定的、充分的,而信息需要者得不到确定的信息,其信息量也相对贫乏。在这样一个信息不对称的劳动力市场中,很难想象劳动力的配置是“职遇其人、人施其才、才尽其用”。<sup>④</sup>

面对同样是信息不对称的市场环境,新经济社会学认为,市场参与者不是原子化的个人,他们的经济行为会受到个人关系网络的影响。<sup>⑤</sup>当求职者动用弱关系求职时, he 可以从关系网络中获得更多的工作信息,雇主也可以通过相同的关系网络了解更多求职者的情况,因此,与通过市场方式找工作相比,通过弱关系求职使得求职者和雇主之间的信息不对称问题得到改善。而且,弱关系中人情资源不多,因此雇主不需要承担过多的人情义务,可以比较自由地选择合适劳动力,即拒绝那些与工作要求不匹配的求职者。在这种情况下,与市场方式相比,弱关系可以改善不完全劳动力市场中信息不对称的问题,从而促进人职匹配,并提高教育收益率。据此可以预测:

假设2:通过弱关系求职的群体,人职匹配的概率高于通过市场方式求职的群体,那么其教育收益率也高于后者。

当求职者动用强关系找工作时,往往是因为该求职者通过市场方式难以找到满意工作或者是自身条件不高。此时由于人情关系中互惠义务的束缚,雇主即使不满意该求职者的能力,可能也不得不安排其工作。这种现象在转型时期的中国可能尤其突出,由于经济体制中存在诸多体制洞,<sup>⑥</sup>雇主有时为了获得更多资源或其他帮助,不得不通过人情关系进行工具交换。例如,如果某个求职者得到某政府官员的推荐,而该官员又与企业有较大的利害关系,那么即使这个求职者并不满足空缺职位的条件,雇主多半也不会拒绝这个推荐。这样的话,与市场方式相比,通过强关系求职不仅不能改善信息不对称的问题,反而会进一步扭曲劳动力市场中的人职匹配,并降低教育收益率。那么则有:

假设3:通过强关系求职的群体,人职匹配的概率低于通过市场方式求职的群体,那么其教育收益率也低于后者。

### 三、数据、变量与模型

#### (一)数据

本文采用中国人民大学2008年全国综合社会调查(CGSS)的数据。本次调查采用了全国分阶段随机抽样,访问对象为年满18周岁及以上的人口,范围覆盖28个省、市和自治区的城市、城镇和乡村,实际有效样本总量为6000。本文的研究对象是2008年在职非农非自雇样本,符合要求的样本有1990个。问卷详细记录了被访者个人信息和寻找当前工作的具体情况。

#### (二)变量

##### 1. 因变量

本文的因变量有两个:一是个人2007年全年总收入,由于收入变量是右偏分布,所以对该变量取对数后进入分析模型。二是“人职匹配”变量,根据边燕杰等人的研究,<sup>⑦</sup>将其设置为一个二分变量。事实上,人职匹配难以测量,考虑到本文主要探讨教育水平,故而这里的“人职匹配”是指求职者的教育水平与其工作对教育水平的要求相吻合。如果个体获得当前这份工作时满足了该工作提出的学历要求,那么就认为人职之间是匹配的,并设置为“1”,否则设为“0”。“人职匹配”变量同时也是一些模型的自变量。

## 2. 自变量

本文核心自变量是人力资本与求职方式。根据以往研究的惯例,以受教育年限和工龄来衡量教育水平和工作技能。问卷中直接向受访者询问从小学起接受学校教育的时间,以此作为受访者的受教育年限。本文将工龄设置为参加工作以来的工作时间,又由于技能水平与工龄之间的关系并非是简单的线性关系,为此构造了工龄平方,在实际操作中将工龄的平方除以100。

就求职方式而言,首先,笔者将求职方式区分为计划分配、市场和关系网络三种方式。实际上,这三种求职方式不是完全独立的,关系网络既可以与计划分配方式共同使用,也可以与市场方式共同使用,本文选择对求职结果具有决定性作用的求职方式作为“求职方式”变量。在调查问卷中,有一道题询问“在获得目前这个工作(或之前的最后一份工作)的过程中,哪种渠道起了决定性的作用”。将选择“顶替父母/亲属”、“国家分配/组织调动”的受访者视为通过计划分配找到工作;将选择“个人直接申请”、“职业介绍机构”、“人才交流会”的受访者视为通过市场方式找到工作;将选择“托人介绍推荐”的受访者视为通过关系网络找到工作。

其次,根据受访者动用关系的性质,关系网络进一步区分为强关系和弱关系。通过关系网络求职涉及的关系往往不只是求职者和雇主之间的直接关系,还可能包括通过中介人的间接关系。之前的研究往往是从求职者角度出发,社会关系主要是指直接关系,在本文中,同时考虑这两种关系。具体而言,社会关系的强弱性质则界定如下(见表1):①如果求职者直接找到雇主,那么关系网性质就是指“求职者—雇主”关系性质;②如果求职者通过一个中介人找到雇主,那么只有当“求职者—中介人”关系和“中介人—雇主”关系均为强关系时,才认为求职者和雇主之间的关系为强关系,否则界定为弱关系;③如果求职者通过多个中介人才找到雇主,则认为二者间的关系是弱关系。之所以如此界定雇主与求职者之间的关系,主要是考虑人情资源的特殊性,笔者认为如果人情资源传递链条太长,或者其中有一链条不是强关系的话,那么人情资源所起的作用就可能打折扣。在问卷中,分别询问了被访者与中介人的关系、中介人与招工主管人的关系以及中介人之间的关系,依据以往研究的惯例,本文根据这些人之间的熟识程度界定两两之间关系的强弱,即:若两人之间“比较熟”或“非常熟”,我们认为他们之间的关系为强关系;若两人之间“不太熟”或“不熟”,我们认为他们之间的关系为弱关系。最终,我们将求职方式划分为四种:“计划分配”、“市场方式”、“强关系”与“弱关系”,并以“市场方式”为参照项。

表1 求职者与雇主之间社会关系性质的界定

| 社会关系的性质(求职者与雇主关系) |              | 求职者与中介人关系 |     |
|-------------------|--------------|-----------|-----|
|                   |              | 强关系       | 弱关系 |
| 中介人与雇主关系          | 中介人即雇主       | 强         | 弱   |
|                   | 只有一个中介人且是强关系 | 强         | 弱   |
|                   | 只有一个中介人且是弱关系 | 弱         | 弱   |
|                   | 多个中介人        | 弱         | 弱   |

## 3. 控制变量

根据以往研究,性别、党员身份、户籍以及工作单位都对收入具有重要影响,因此本文将它们作为控制变量进入模型。具体而言,测定性别的虚拟变量为:1=男、0=女;党员身份测量为:1=党员、0=非党员;户籍身份测量为:1=非农户口、0=农村户口;当前工作单位区分为非国有单位、国有非企业单位和国有企业单位,设置为虚拟变量进入模型,以非国有单位为参照项。

表2呈现了所有变量的描述结果。目前最主要的求职方式是市场方式,超过一半的受访者通过市场方式获得了当前工作。另一方面,通过关系网络找到工作的人则不到四分之一,而在之前研究中这一比例往往接近乃至超过一半。<sup>⑧</sup>这是因为以往研究通常把凡是找人帮忙的求职者都算作通过关系网络求职,而本文的标准更加严格,仅把那些关系网络对求职结果有决定性作用的求职者看作是通过关系网络求职,如果放宽这一标准,那么这一比例与之前研究是差不多的。这一差异表明,虽然有近一半的人在求职时会动用社会关系,但社会关系并不都能起决定作用。在通过关系网络找到工作的群体中,通过强关系找到工作的人占大部分,这与之前的研究一致。

表2 各变量的统计描述

| 变量            | N    | 平均值      | 方差       | 最小值  | 最大值    |
|---------------|------|----------|----------|------|--------|
| 收入(元)         | 1889 | 22514.80 | 24784.50 | 500  | 400000 |
| 收入对数          | 1889 | 9.71     | 0.78     | 6.22 | 12.9   |
| 人职匹配(人职不匹配=0) | 1987 | 0.49     | 0.50     | 0    | 1      |
| 受教育年限         | 1990 | 11.50    | 3.56     | 1    | 20     |
| 工龄            | 1990 | 16.36    | 11.08    | 1    | 42     |
| 性别(女性=0)      | 1990 | 0.59     | 0.49     | 0    | 1      |
| 党员身份(非党员=0)   | 1990 | 0.17     | 0.38     | 0    | 1      |
| 户籍(农村户口=0)    | 1990 | 0.76     | 0.43     | 0    | 1      |
| 工作单位          |      |          |          |      |        |
| 非国有单位         | 1888 | 0.55     | 0.50     | 0    | 1      |
| 国有非企业单位       | 1888 | 0.22     | 0.41     | 0    | 1      |
| 国有企业单位        | 1888 | 0.23     | 0.42     | 0    | 1      |
| 求职方式          |      |          |          |      |        |
| 计划分配          | 1815 | 0.27     | 0.44     | 0    | 1      |
| 市场方式          | 1815 | 0.52     | 0.50     | 0    | 1      |
| 强关系           | 1815 | 0.15     | 0.35     | 0    | 1      |
| 弱关系           | 1815 | 0.06     | 0.24     | 0    | 1      |

### (三)模型

根据因变量的不同,本文将采用两种模型。第一,因为“人职匹配”变量是一个二分变量,为了检验求职方式对人职匹配的影响,将采用Logistic模型。第二,为了检验人职匹配和求职方式对教育收益率的影响,则采用一般的多元线性回归模型。

## 四、分析与解释

### (一)关系网络对人职匹配的影响

模型1刻画了关系网络对求职结果的影响(详见表3)。模型1\_1没有加入求职方式变量,在四个控制变量中,个人的受教育年限和户籍身份对人职匹配均有显著的正面影响。这可能是因为随着求职者教育水平的提高,其适合的工作范围越来越大,因此也更有可能满足工作对学历的要求,如果一个求职者的学历为研究生,那么他几乎能够满足任何一份工作的学历要求。户籍有利于人职之间的匹配则可能是因为

户籍与教育水平是相关的,平均而言,非农户口的求职者的教育水平高于农村户口的求职者,所以前者人职匹配的发生比率也要高于后者。在模型1\_2中,笔者考察了求职方式对人职匹配的影响。结果显示,相比于市场方式,强关系对人职匹配具有显著的消极影响,通过强关系获得工作的群体的人职匹配的发生比率仅为通过市场方式求职的群体的61.02% ( $\exp(-0.494)$ );而弱关系对人职匹配的影响与市场方式没有显著差异。

表3 人职匹配概率的Logistic回归模型的最大似然估计

|                  | 模型1_1<br>B/S. E.     | 模型1_2<br>B/S. E.     |
|------------------|----------------------|----------------------|
| 受教育年限            | 0.257***<br>(0.028)  | 0.256***<br>(0.030)  |
| 性别(参照项:女)        | -0.249*<br>(0.145)   | -0.228<br>(0.150)    |
| 政治面貌(参照项:非党员)    | 0.198<br>(0.181)     | 0.076<br>(0.194)     |
| 户籍(参照项:农村户口)     | 0.819***<br>(0.188)  | 0.912***<br>(0.203)  |
| 求职方式(参照项:市场方式)   |                      |                      |
| 计划分配             |                      | -0.218<br>(0.173)    |
| 强关系              |                      | -0.494*<br>(0.228)   |
| 弱关系              |                      | -0.262<br>(0.301)    |
| 常数项              | -3.583***<br>(0.301) | -3.444***<br>(0.329) |
| -2Log likelihood | 1715.519             | 1534.244             |
| N                | 1987                 | 1813                 |

注: + $p < 0.1$ , \* $p < 0.05$ , \*\* $p < 0.01$ , \*\*\* $p < 0.001$ 。

## (二)关系网络对教育收益率的影响

模型2检验了人职匹配、求职方式与教育收益率之间的关系(见下页表4)。模型2\_1是标准明瑟方程,从中可以看出,2008年中国城市在职居民的毛教育收益率为9.0%,这意味着每增加一年的受教育年限,年收入则增加约9.0%。这一结果与之前的研究相比要小得多,<sup>②</sup>这可能是因为本文样本没有包括那些非在职人员,如下岗失业人员,一般来说,这些人员教育水平和收入都较低,如果将这些人也加进模型的话,毛教育收益率将达到12%(模型未呈现)。另一方面,工龄与工龄平方的系数均显著,且前者系数为正,后者系数为负,说明工龄对收入的影响是倒U型的,即个人收入随着工龄的增加而先上升后下降,这与以往研究结果相一致。

模型2\_2是明瑟扩展方程,在加入一些控制变量后发现:教育收益率(8.3%)略微下降,说明教育对收入的影响比较稳定。在控制变量中,除了党员身份外,性别、户籍和工作单位均对收入有显著影响,其中男性收入是女性收入的1.34倍( $\exp(0.294)$ );拥有非农户口居民的收入是农村户口居民收入的1.15倍( $\exp(0.141)$ );国有企业单位员工的收入比非国有企业员工高14% ( $\exp(0.133)-1$ )左右,国有非企业单位与非国有单位之间的收入差距不显著。

在模型2\_3中,笔者加入了“人职匹配”变量以及人职匹配与受教育年限的交互项,人职匹配与受教育年限的交互项系数为0.028,在0.1的置信水平上显著,这表明人职匹配的工作群体的教育收益率要高于人职不匹配的工作群体,前者教育收益率为9.5%,后者教育收益率仅为6.7%。这一结果支持假设1,人职匹

配意味着人力资源配置的优化,从而有助于人力资本回报的提高。

模型 2\_4 刻画了求职方式对教育收益率的影响。可以看到,相对于市场方式,通过计划分配或强关系找工作对教育收益率均有显著的负面作用。具体而言,通过市场方式找到工作的群体,其教育收益率为 10.1%;而通过计划分配或强关系找到工作的群体,其教育收益率分别为 5.4%和 3.6%,可见强关系对教育收益率的抑制作用非常强;弱关系对教育收益率的影响并不显著。从目前的结果来看,假设 3 得到支持,而假设 2 未得到支持。

我们在模型 2\_5 中加入了所有变量,统计结果没有出现明显差异。

表 4 关于收入(对数)的多元回归模型

|                 | 模型 2_1<br>B/S. E.   | 模型 2_2<br>B/S. E.   | 模型 2_3<br>B/S. E.   | 模型 2_4<br>B/S. E.    | 模型 2_5<br>B/S. E.    |
|-----------------|---------------------|---------------------|---------------------|----------------------|----------------------|
| 受教育年限           | 0.090***<br>(0.007) | 0.083***<br>(0.008) | 0.067***<br>(0.011) | 0.101***<br>(0.011)  | 0.083***<br>(0.013)  |
| 工龄              | 0.028***<br>(0.008) | 0.024**<br>(0.008)  | 0.026***<br>(0.008) | 0.027***<br>(0.008)  | 0.029***<br>(0.008)  |
| 工龄平方            | -0.058**<br>(0.021) | -0.058**<br>(0.021) | -0.058**<br>(0.021) | -0.071**<br>(0.022)  | -0.071**<br>(0.022)  |
| 性别(参照项:女)       |                     | 0.294***<br>(0.046) | 0.290***<br>(0.046) | 0.283***<br>(0.046)  | 0.282***<br>(0.046)  |
| 党员身份(参照项:非党员)   |                     | 0.035<br>(0.066)    | 0.018<br>(0.065)    | 0.078<br>(0.065)     | 0.062<br>(0.064)     |
| 户口(参照项:农村户口)    |                     | 0.141*<br>(0.061)   | 0.120*<br>(0.060)   | 0.073<br>(0.063)     | 0.046<br>(0.062)     |
| 工作单位(参照项:非国有单位) |                     |                     |                     |                      |                      |
| 国有非企业单位         |                     | -0.06<br>(0.062)    | -0.089<br>(0.063)   | -0.092<br>(0.070)    | -0.112<br>(0.070)    |
| 国有企业单位          |                     | 0.133**<br>(0.050)  | 0.122*<br>(0.050)   | 0.123*<br>(0.054)    | 0.113*<br>(0.054)    |
| 人职匹配            |                     |                     | -0.174<br>(0.168)   |                      | -0.140<br>(0.181)    |
| 人职匹配*受教育年限      |                     |                     | 0.028*<br>(0.015)   |                      | 0.026*<br>(0.016)    |
| 求职方式(参照项:市场方式)  |                     |                     |                     |                      |                      |
| 计划分配            |                     |                     |                     | 0.631***<br>(0.178)  | 0.670***<br>(0.174)  |
| 强关系             |                     |                     |                     | 0.479*<br>(0.236)    | 0.386<br>(0.241)     |
| 弱关系             |                     |                     |                     | 0.275<br>(0.252)     | 0.221<br>(0.260)     |
| 求职方式*受教育年限      |                     |                     |                     |                      |                      |
| 计划分配*受教育年限      |                     |                     |                     | -0.047***<br>(0.014) | -0.050***<br>(0.014) |
| 强关系*受教育年限       |                     |                     |                     | -0.065**<br>(0.023)  | -0.055*<br>(0.024)   |
| 弱关系*受教育年限       |                     |                     |                     | -0.034<br>(0.023)    | -0.029<br>(0.024)    |
| 截距              | 8.364***<br>(0.105) | 8.219***<br>(0.108) | 8.319***<br>(0.119) | 8.109***<br>(0.144)  | 8.216***<br>(0.156)  |
| R <sup>2</sup>  | 0.175               | 0.222               | 0.232               | 0.248                | 0.258                |
| N               | 1796                | 1796                | 1793                | 1645                 | 1643                 |

注: +p<0.1, \*p<0.05, \*\*p<0.01, \*\*\*p<0.001。



## 五、结论与讨论

### (一)结论

通过对CGSS2008年调查数据的分析,本文发现,社会关系对教育收益率确实存在一定影响,这是因为求职时动用社会关系会影响劳动力市场的人职匹配情况,从而影响教育收益率。笔者预测不同性质的社会关系,由于带来的社会资源不同,对劳动力市场人职匹配的影响方向也不同,其中人情资源将会扭曲劳动力市场中的人职匹配进而抑制教育收益率,而信息资源则会改善劳动力市场中的人职匹配进而提高教育收益率。研究结果显示,与通过市场方式获得工作的群体相比,通过强关系获得工作的群体的教育收益率更低;但是,弱关系对劳动力市场人职匹配的影响并不显著。这一结果可能也说明,在中国社会,关系网络中的人情资源才会对个人求职起到实质性帮助。

本文研究结果可以回答几个问题。第一,关系网络与人力资本对收入获得的影响存在交互作用,这可以从两个角度理解:从人力资本的角度来看,社会关系对教育收益率的影响意味着教育对收入的作用受到求职方式的调节,对于通过强关系求职的人来说,教育对收入的作用小于通过市场方式求职的人。从社会关系的角度来看,求职时动用社会关系对于收入具有正面影响,但这种影响在不同群体中是不同的,相对而言,对于教育水平低的人来说,动用社会关系的收入效应可能更强。这一结果说明关系网络与收入获得间确实存在复杂的因果机制,忽视这种复杂因果机制将妨碍我们理解社会关系的真正作用。

第二,关于中国教育收益率的研究发现两个现象与其他国家的一般情况不一致:一是中国教育收益率总体上偏低,二是中国教育收益率边际递增。<sup>⑩</sup>对于这两个现象,本文的研究结果认为中国特殊的关系主义是教育收益率偏低的影响因素之一,由于社会关系使用的泛滥,教育收益率即使会随着市场开放而提高,也会维持在一个相对较低的水平。另一方面,正如以往许多研究发现的,教育程度越高的人越不倾向于使用社会关系求职,<sup>⑪</sup>因此,我们可以预测在不同的教育阶段,社会关系对教育收益率的抑制程度也不一样,教育程度越高,抑制程度越低,因此教育收益率呈现边际递增的趋势。

第三,格兰诺维特开展“找工作”研究的一个重要目的是探讨“人与工作是如何联系的”,即人职匹配问题,但后续研究似乎忽略了这一点。有两项基于大城市数据的研究对这个问题做了初步探讨,但得出的结论却不一致。<sup>⑫</sup>本文研究则发现,在劳动力市场中,不仅是求职者在找合适的工作,空缺工作也在寻找合适劳动力,强关系或许可以帮助求职者找到满意的工作,但却束缚了雇主的选择,从而影响了劳动力市场中人力资源的配置效率。但该结果并不一定适合美国社会,美国社会中的关系网络流动着丰富的信息资源,这些信息资源可能会促进市场的人职匹配,如格兰诺维特所观察到的,有许多工作岗位是专门为求职者新设置的;<sup>⑬</sup>而在中国,关系网络中主要是人情资源而不是信息资源。

### (二)关于社会资本消极作用的讨论

最后,社会关系对教育收益率的消极影响可以帮助理解社会资本的消极作用。以往大部分研究讨论的都是社会资本带来的积极效果,如对个体求职、升迁、收入获得,以及对国家经济繁荣、民主政治以及健康与幸福的积极影响。<sup>⑭</sup>社会资本的消极作用通常受到忽视,波茨(Portes)在回顾社会资本理论的起源与发展过程时,特别提出需要重视社会资本的消极作用。基于以往的文献,他认为社会资本可能产生四种消极作用:第一,群体成员间的强关系会阻止圈外人获得该群体掌握的特定资源;第二,在某些条件下,强社

会关系的封闭性将会阻止群体内成员的进一步发展;第三,社会关系的强化,可能会限制个人自由;最后,小群体内的强社会关系可能会导致其成员对主流社会的相对敌视态度。<sup>⑤</sup>

波茨所提出的消极作用主要指向个人,而且并没有提出具体作用机制,晋军则进一步讨论了个人社会资本如何对社会产生消极作用。在引入经济学中交易成本概念后,晋军认为当个人社会资本被用来汲取社会稀缺资源时,可以降低该行动者的交易成本,但是却会大大增加“外人成本”,而当大家普遍动用社会关系时,每个人都会大量承担额外的“外人成本”,这将会导致整个社会交易成本的提高。<sup>⑥</sup>基于此,笔者进一步认为,由于社会交易成本的提高,当个人使用社会关系为自己带来社会稀缺资源的同时,也会降低该资源在社会中的配置效率。

本研究发现,当求职者通过社会关系获得工作时,劳动力市场的人力资源配置效率就会下降,从另一个角度来看,也是好的工作资源没有得到有效配置。此外,一些关于中国民营企业的研究也发现,民营企业与政府之间的良好关系可以为其带来更多的政府补贴以及银行贷款,但是这些额外资本并没有提高企业绩效,有时甚至降低了企业绩效,<sup>⑦</sup>这说明政府补贴资金和银行资金并没有得到有效运作。那么,个人社会资本的这种消极作用——即个人社会关系过度使用使得社会资源配置效率降低——是一种普遍现象还是中国的特殊现象呢?虽然没有其他国家的相关证据,笔者猜测当下的中国社会,其特殊的历史、文化和社会结构更容易导致这种消极作用。

首先,相对于西方社会资本,中国的关系社会资本具有强纽带性、功能复用性、频发义务性等特征,<sup>⑧</sup>这些特征使得关系社会资本很容易就成为人们获得稀缺资源的一种非正式机制。其次,在资源稀缺、结构相对封闭的社会,社会关系带来的稀缺资源显得更加重要,人们也越倾向于动用社会关系汲取稀缺资源,这反过来又会增加整个社会的交易成本。新中国成立以来,逐渐形成一个总体性社会,重要的社会资源都掌握在国家手中;市场改革之后,尽管社会上的资源日益丰富,但是国家依然垄断许多重要稀缺资源。<sup>⑨</sup>最后,“文革”的失败,造成了以集体主义和整体主义为特征的政治意识形态的破产,这使得备感疲倦的人们向日常生活中撤退,个人生活的价值重新得到肯定。而经济改革和现代化的要求使得经济主义话语成为社会主流话语,并不断推动人们走入以经济为中心的日常生活中去。<sup>⑩</sup>“文革”与改革的共同作用,使得“无论是传统的道德价值还是社会主义的道德价值都受到了普遍的怀疑,实际的、功利性的考虑取得了支配性的地位。”<sup>⑪</sup>此外,一些研究者发现,中国社会是一个制度信任较低的社会,<sup>⑫</sup>当制度信任缺乏时,在工具理性的支配性下,为了获得制度结构限制的稀缺资源,人们更有可能动用社会关系,而不是成本更高而成功概率更小的正式机制。

注释:

①边燕杰:《关系社会学:理论与研究》,北京,社会科学文献出版社,2011,第3页。

②张文宏:《中国社会网络与社会资本研究30年(1979—2009)》,边燕杰:《关系社会学:理论与研究》,北京,社会科学文献出版社,2011,第224—259页。

③⑩赖德胜:《教育经济学》,北京,高等教育出版社,2011,第113、120—123页。

④李实、丁赛:《中国城镇教育收益率的长期变动趋势》,载《中国社会科学》,2003(6)。李春玲:《文化水平如何影响人们的经济收入:对目前教育的经济收益率的考查》,载《社会学研究》,2003(3)。孙志军:《中国教育个人收益率研究:一个文献综述及其政策含义》,载《中国人口科学》,2004(5)。丁小浩、余秋梅、于洪霞:《本世纪以来中国城镇居民教育收益率及其变化研究》,载《教育发展研

究》,2012(11)。

⑤②③马克·格兰诺维特:《找工作:关系人与职业生涯的研究》,上海,格致出版社,2008,第3页,第34、127、9-10页。

⑥Granovetter, Mark. S. The Strength of Weak Ties. *American Journal of Sociology*, 1973, 78(6): 1360-1380.

⑦林南:《社会资本——关于社会结构与行动的理论》,上海,上海人民出版社,2005,第79页。Lin Nan, Walter M. Ensel & John C. Vaughn. Social Resources and Strength of Ties: Structural Factors in Occupational Status Attainment. *American Sociological Review*, 1981, 46(4): 393-405.

⑧林南:《社会资本——关于社会结构与行动的理论》,上海,上海人民出版社,2005,第81-82页。马克·格兰诺维特:《找工作:关系人与职业生涯的研究》,上海,格致出版社,2008,第111-151页。

⑨Bian, Yanjie. Bringing Strong Ties Back in: Indirect Ties, Network Bridges, and Job Searches in China. *American Sociological Review*, 1997, 62(3): 366-385.

⑩边燕杰、张文宏:《经济体制、社会网络与职业流动》,载《中国社会科学》,2001(2)。边燕杰、张文宏、程诚:《求职过程的社会网络模型:检验关系效应假设》,载《社会》,2012(3)。张顺、郭小弦:《社会网络资源及其收入效应研究:基于分位回归模型分析》,载《社会》,2011(1)。

⑪Mouw, Ted. Social Capital and Finding a Job: Do Contacts Matter? *American Sociological Review*, 2003, 68(6): 868-898.

⑫梁玉成:《社会资本和社会网无用吗?》,载《社会学研究》,2010(5)。陈云松、范晓光:《社会资本的劳动力市场效应估算——关于内生性问题的文献回溯和研究策略》,载《社会学研究》,2011(1)。

⑬吕涛:《社会资本与地位获得:简单与复杂的因果机制和因果关联》,载《社会》,2011(3)。

⑭赵延东、洪岩璧:《社会资本与教育获得——网络资源与社会闭合的视角》,载《社会学研究》,2012(5)。Coleman, James S. Social Capital in the Creation of Human Capital. *American Journal of Sociology*, 1988, 94(S): 95-120.

⑮Boxman, Ed A. W., Paul M. De Graaf & Hendrik D. Flap. The Impact of Social and Human Capital on the Income Attainment of Dutch Managers. *Social Networks*, 1991, 13(1): 51-73.

⑯边燕杰、程诚:《社会资本对于收入水平的作用机制分析——基于全国八城市调查数据的实证研究》,陕西省社会学学会(2010)学术年会——“关一天经济区社会建设与社会工作”论坛,2010,第174-183页。

⑰林南:《社会资本——关于社会结构与行动的理论》,上海,上海人民出版社,2005,第39页。

⑱Sorensen, A. B. & A. L. Kalleberg:《一个有关个人与工作相匹配的理论概要》,戴维·格伦斯基:《社会分层(第2版)》,北京,华夏出版社,2005,第385-391页。

⑲Davis, Kingsley & Wilbert E. Moore. Some Principles of Stratification. *American Sociological Review*, 1945, 10(2): 242-249.

⑳刘精明:《国家、社会阶层与教育——教育获得的社会学研究》,北京,中国人民大学出版社,2005,第39页。

㉑㉒王水雄:《机会集合、关系选择与结构效应》,李路路、边燕杰:《制度转型与社会分层:基于2003年全国综合社会调查》,北京,中国人民大学出版社,2008,第211、209-234页。

㉓边燕杰、黄先碧:《转型经济中的网络资源和职业流动》,边燕杰:《关系社会学:理论与研究》,北京,社会科学文献出版社,2010,第263-287页。边燕杰、张文宏、程诚:《求职过程的社会网络模型:检验关系效应假设》,载《社会》,2012(3)。

㉔㉕边燕杰、张文宏:《经济体制、社会网络与职业流动》,载《中国社会科学》,2001(2)。

㉖Granovetter, Mark. S. Economic Action and Social Structure: The Problem of Embeddedness. *American Journal of Sociology*, 1985, 91(3): 481-510.

㉗边燕杰、黄先碧:《转型经济中的网络资源和职业流动》,边燕杰:《关系社会学:理论与研究》,北京,社会科学文献出版社,2010,第263-287页。

㉘边燕杰、张文宏:《经济体制、社会网络与职业流动》,载《中国社会科学》,2001(2)。边燕杰、张文宏、程诚:《求职过程的社会网络模型:检验关系效应假设》,载《社会》,2012(3)。

㉙李春玲:《文化水平如何影响人们的经济收入:对目前教育的经济收益率的考查》,载《社会学研究》,2003(3)。李培林、田丰:《中国劳动力市场人力资本对社会经济地位的影响》,载《社会》,2010(1)。

㉚张文宏:《社会网络资源在职业配置中的作用》,载《社会》,2006(6)。边燕杰、黄先碧:《转型经济中的网络资源和职业流动》,边燕杰:《关系社会学:理论与研究》,北京,社会科学文献出版社,2010,第263-287页。

㉛马克·格兰诺维特:《找工作:关系人与职业生涯的研究》,上海,格致出版社,2008,第111-151页。罗伯特·帕特南:《独自打保龄:美国社区的衰落与复兴》,北京,北京大学出版社,2011。

⑮Portes, Alejandro. Social Capital: Its Origins and Applications in Modern Sociology. *Annual Review of Sociology*, 1998, 24:1-24.

⑯晋军:《“外人成本”与过度资本化:消极社会资本理论》,清华大学社会学系:《清华社会学评论(特辑2)》,厦门,鹭江出版社,2000,第51-71页。

⑰潘越、戴亦一、李财喜:《政治关联与财务困境公司的政府补助》,载《南开管理评论》,2009(5)。余明桂、回雅甫、潘红波:《政治联系、寻租与地方政府补贴有效性》,载《经济研究》,2010(3)。郭剑花、杜兴强:《政治联系、预算软约束与政府补助的配置效率——基于中国民营上市公司的经验研究》,载《金融研究》,2011(2)。

⑱边燕杰、张磊:《论关系文化与关系社会资本》,载《人文杂志》,2013(1)。

⑲孙立平、王汉生、王思斌、林彬、杨善华:《改革以来中国社会结构的变迁》,载《中国社会科学》,1994(2)。郝大海、李路路:《区域差异改革中的国家垄断与收入不平等——基于2003年全国综合社会调查资料》,载《中国社会科学》,2006(2)。

⑳孙立平:《关系、社会关系与社会结构》,载《社会学研究》,1996(5)。

㉑金耀基:《金耀基自选集》,上海,上海教育出版社,2002,第103页。

㉒王飞雪、山岸俊男:《信任的中、日、美比较研究》,载《社会学研究》,1999(2)。

## Impact of Social Networks on the Rate of Return to Education

ZHU Bin

**Abstract:** Social networks and human capital are two important mechanisms affecting income distribution. However, few studies focus on their interaction effect on income distribution. Based on the data of CGSS 2008, the article examines what social networks would impact on the rate of return to education in China. Results show that getting jobs through strong ties would have negative effect on the rate of return to education.

**Key words:** human capital; social networks; the rate of return to education

(责任编辑:王水雄)