

网络的差异性和求职效果^{*}

——农民工利用关系求职的效果研究

张春泥 刘林平

提要: 社会关系在劳动力市场中的“嵌入性”，是社会学尤其是网络学派的一个重要议题。本文针对特德·莫尔在 ASR 上一篇相关文章论述中存在的问题，指出对“嵌入性”的研究必须考虑网络差异性问题。在回顾过往关于网络差异性的理论及经验研究后，提出一个新的网络差异性命题：针对要在某组织中实现的特定目标，一个人所使用的网络是否有用，取决于他的网络与该组织的内网络有多大关系。在该命题基础上，本文对农民工使用网络的求职效果提出了四个假设：1. 农民工利用内网络型求职的效果优于外网络型求职的效果；2. 内网络型求职的效果优于一般性使用网络的效果；3. 在内网络型求职中，网络中垂直地位的差异性依然起作用；4. 在内网络型求职中，联系人种类在量上的差异性也影响求职效果。利用珠三角农民工调查数据，本文对这 4 个假设进行检验后发现：使用内网络对农民工工资的影响显著，而使用外网络和一般性使用网络的效果不显著；在内网络型求职的个案中，获得企业负责人帮助的农民工更可能比获得工友或主管帮助的农民工拿到更高的工资，接触的联系入种类越多的农民工能够拿到越高的工资。进而，本文得出结论：探讨“嵌入性”在劳动力市场的作用时有必要分清行动者嵌入在具体网络中的层次性，嵌入性对劳动力市场的影响会因网络的差异性而不同。

关键词: 农民工 嵌入性 网络的差异性

在社会网络的研究中，关系网络对于求职者的帮助几乎已经成为定论，在对中国的经验研究中，这一点也反复地得到了证明 (Granovetter, 1974, 1995; Bian, 1997; Bian & Ang, 1997)。但是，利用关系网络并不一定获得较高工资或较高职业声望的工作 (Bridges & Villemez, 1986; Corcoran, et al., 1980; Korenman & Turner, 1996; Staiger,

^{*} 本文为蔡禾教授为首席专家的 2005 年度国家社会科学基金重大招标项目《城市化进程中的农民工问题研究》(批准号 05&ZD034)和刘林平主持的中山大学第 2 期“985”“公共管理与社会发展”哲学社会科学创新研究基地资助的项目《制度短缺与民工短缺——珠三角和长三角“民工荒”问题研究》的成果之一。本文数据来自于课题组 2006 年对珠江三角洲农民工的问卷调查。

1990),这是西方研究者所得出的结论,在国内学者对农民工的研究中也得到了印证(刘林平等,2006)。对此,特德·莫尔提出,“这不是一个可以忽略的问题,如果利用关系对劳动力市场结果在总体上没有影响,那么可能关于劳动力市场的经济学模型可以放心地忽略‘嵌入性’——个体之间的联系和关系——而不会削弱它的解释力”(Mouw, 2003)。

莫尔的确对网络学派的基本思想提出了一个致命的问题:如果人们利用关系网络对他们在劳动力市场的结果没有作用,那么,网络学派的核心概念——嵌入性——就需要重新审视。个人是嵌入关系网络的,他的行为及其后果受到社会结构(具体来说就是关系网络)的深刻影响,如果在劳动力市场上,人们通过关系网络寻找工作但是对工作结果没有影响,那么嵌入性还有什么意义呢?

在中国,农民工是一个惯用人际网络去寻找工作的群体,这一方面是因为劳动力市场信息不充分,另一方面是因为对农民工而言,利用网络寻职能够节省寻职成本(刘林平等,2006)。如果说网络对人们在劳动力市场的结果没有太大影响,那么可否认为使用网络对这一群体而言只有有限的意义?或者更多地是一种制度或文化习惯下的行为呢?如果不能接受这种说法,进一步研究“内嵌性”与农民工求职效果之间的关系就是有必要的。

一、网络的差异性及其反思

在发表于《美国社会学评论》(*American Sociological Review*)的《社会资本和寻职:关系起作用吗?》一文中,莫尔提出了上文的问题,他对此提出的猜测性解释是:个体的朋友关系并不是随机获得的,物以类聚,人以群分。“大量的证据显示个体倾向于选择那些与他们类似的人做朋友。如果成功人士偏爱于与其他成功人士交往,那么这种偏好将会使朋友之间的收入和职业地位发生交互作用,甚至是在对劳动力市场结果不起因果作用的情况下也是如此”(Mouw, 2003)。那么,对社会资本变量与劳动力市场结果的相关是因果性的还是虚假性的关系,就必须加以判别。

但是仅以这个研究(加上之前的几个研究)就排除了社会资本变量对劳动力市场结果的影响可能是轻率的,甚至可能是“幼稚的”。这一

点,莫尔自己也认识到了(Mouw, 2003)。^①波茨(Ports A.)曾指出“社会资本的存在先于它可能产生的结果”(波茨, 2000),这说明不论社会资本在多大程度上影响了求职效果,其在劳动力市场中的“嵌入性”已成了一个毋庸置疑的事实。个人运用其在社会网络中所拥有的资源能够影响其在劳动力市场中的收益,在林南看来,这是因为个人拥有的资源是有限的,但通过社会网络,就可以利用他人所拥有的资源,尤其是他人所占据的社会位置上的资源,这样,一个人在目的性行动中所能动用的资源就扩大了(林南, 2004)。与林南稍有不同,博特并不认为网络直接产生资源,他更倾向于把网络看作一种机会渠道,如果没有网络作为渠道,个人所拥有的金融资本和人力资本也许在现实中没有机会大施所长(Burt, 1992)。在实证研究中,有关社会资本在寻职中的作用通常被归于地位获得过程的研究范式之中。林南曾回顾了1981到1998年近20年中有关社会资本与地位获得的31项重要研究,其中30项研究都证实了社会资本动员与地位获得之间的联系(林南, 2004)。

由此,莫尔的文章中存在的第一个问题是:仅凭使用关系对求职效果的影响不显著就质疑社会网络的“嵌入性”,这种推断可能是缺乏根据的,在这个问题上,莫尔也许过于乐观地放大了他的结论。但我们在此仅仅指出莫尔的问题仍不能解答他文章中给我们展示的难题:既然人们都说“不是你知道什么而是你认识谁”会对你的求职有帮助,但为何在他的研究中却没有发现使用关系对求职者的工资、职业声望、失业持续期有显著效用呢?类似地,这个难题同样存在于布里奇斯和威伦姆兹在整个雇佣人口中测量使用关系对收入影响的研究中。他们经过逐步合并性别、职业、工作经验三个维度上的亚群体使用关系的效用,最后发现使用关系在雇佣人口的整体层面上并没有带来收入的提高(Bridges & Villemez, 1986)。

其实,我们没必要对以上两个研究所得出的结论表示惊讶。因为无论是莫尔,还是布里奇斯和威伦姆兹,他们的研究都是企图对网络的整体性效果进行评估,即对所有使用关系的人的劳动力市场结果进行一般性测量。但这种思路是有问题的。一个简单的逻辑是:每个人身上都贯穿着人际网络,每个人都可以利用自己的网络行动,但使用网

^① “尽管我批评了劳动力市场结果的社会资本模型,但我也承认认为关系对劳动力市场结果不起作用仍是幼稚的”(Mouw, 2003)。

络(或关系)的效果是有差异的。由于每个人所拥有的网络在规模和质量上不同,有的人使用网络可以事半功倍,有的人使用网络却没有用,甚至有负作用。综合这些情况,使用网络的整体效果会因为一部分失败地使用网络的情况而削弱,导致在某些情况下可以证实使用网络会带来更好的行动结果,而另一些情况下,网络的使用与行动结果之间的联系不显著。由此,我们也许可以更进一步说:不加区分地考察使用关系对求职的效果,或单独考虑网络的整体性效果其实意义并不大。我们的研究并不应该放在测量使用网络在整体上对劳动力市场结果的作用,而应该去区分使用怎样的网络会对求职效果有正面影响,使用怎样的网络对求职效果没有影响。

社会网络理论在某些方面的发展可以看作是不断探究网络差异性的过程。无论是研究网络使用的效果在不同性别、种族、职业人群上的差异,还是探讨强关系和弱关系谁会对求职更有帮助,这些理论的努力都是在寻找网络在不同维度上的差异性对劳动力市场结果的影响。接下来,本文将回顾部分对网络差异性影响劳动力市场结果的研究。为了让回顾更具条理性,我们把个体的网络差异性归纳为三个维度:其一,网络中垂直地位上的差异;其二,网络中不同位置之间联结强度上的差异;其三,网络中水平位置上的差异。这三个维度的区分并非是互斥的、绝对的。个体间的网络差异在现实中可以同时体现在这三个维度上、也可以体现在其中任意两个维度上,这三个维度之间也可以相互影响。比如林南、恩赛尔和沃恩于1981年在纽约州奥尔巴尼都市地区进行调查时发现,随着人们初始地位的提高,弱关系对寻职的优势相比于强关系会逐渐降低(Lin et al., 1981)。这就是人们在网络中垂直地位的差异影响网络联结强度差异对寻职效用的例子。接下来,我们将对这三个维度上网络差异性的研究进行回顾。

网络中垂直地位的差异。网络中垂直地位的差异是由社会结构的等级次序引起的。社会结构由一系列按等级次序排列的位置组成,占据不同等级的位置对有价值资源的控制力和可获取性是不同的。林南认为,结构在这些资源的可控性和可获取性上呈金字塔状,即位置越高,其占据者越少,但其占有和控制的重要资源越丰富,积累资源的能力越强(林南,2004)。那么,在一个社会网中,求职者自身的初始地位、联系人(帮助人)的社会地位的高低会影响求职者是否使用网络和他们使用网络的有效性。一般来说,初始位置较低的人,更倾向于使用网

络,因为他们初始位置上所能提供的资源较少,需要通过网络来获得更多的资源。正如过去的研究已经证实了蓝领工人比白领工人更多地使用网络(Corcoran et al., 1980; Marsden, 2001)。如果求职者联系更高位置的帮助人,会得到较好的求职效果(Bian, 1997)。

网络中位置联结的强度。网络的差异性还体现在使用强关系和弱关系的效果上。强关系产生互惠、信任和义务,所以能导致使用他人资源的可能性,这早已在科尔曼等人的著作中得到肯定(Coleman, 1990; 林南, 2004)。而格兰诺维特却在他那篇《弱关系的力量》中开创性地提出弱关系的作用。格兰诺维特认为强关系中所共享的资源往往是同质的、重复的,而弱关系却可以作为通向“与自己社会距离相去甚远的观点、影响力和信息”的通道(Granovetter, 1973)。使用弱关系在求职中会更有效率。“当一个人变换工作,他没有必要从一个网络转移到另一个网络,他只需在两个网络中建立一个联结”(Granovetter, 1973),在这种情况下建立联结就是指建立弱关系。当然,之后又有学者试图找回强关系。边燕杰1988年对天津城市居民利用关系寻职进行调查发现,在带有计划经济色彩的天津,强关系更有利于寻职。这首先是因为强关系中包含了义务与责任,更易于传播影响力。在中国,对求职有用的主要不是信息而是影响力,信息只是影响力的“副产品”,即有价值信息的获得首先需要与有影响力(或处在政府中)的人联系(Bian, 1997)。寻职者通常需要通过中间人才能联系更高位置的帮助人,这就需要寻职者与中间人之间、中间人与帮助人之间存在强关系,这样才能使帮助人和中间人有责任为寻职者提供帮助。

网络中水平位置上的差异。网络中水平位置上的差异强调网络中哪些位置更为关键。前面已经提到,网络中两点间垂直地位的差距会造成资源占有的不同,但在同一垂直地位等级中,仍存在水平位置上资源占有的差异。垂直地位的差异强调的是来源于等级位置的权力造成对资源分配的影响力,而水平位置的差异更多地强调对资源的高效占有能够产生权力,从这点来讲,水平位置差异中的权力更多是遵循了交换理论中的权力观。这方面的研究以博特的“结构洞”理论较为著名。伯特发现不重叠的联系丛之间存在结构洞,占据洞位置的人能够最有效率地获得信息和资源。一个人的网络中拥有的结构洞越多,其竞争力越强(Burt, 1992)。当然,伯特在理论上的努力并不仅仅有这些,他还用“结构洞”概念覆盖了格兰诺维特的弱关系效用。他发现使用弱关系

也有可能获得的是重复的资源,而只要占据一个洞位置,无论是靠弱关系还是强关系联结,都有高效获得资源的优势(Burt, 1992)。博特给我们的一个重要启示是:使用网络的效用在于你拥有一个怎样的网络,使用关系对求职有用与否在于是否求助于正确的人。在博特看来,洞位置便是正确的位置,但他却没有说针对特定的行动目标,我们应该选择哪一个洞位置。在此,我们提出另一种关键位置上的网络差异,即外网络和内网络。

在一个组织化的社会中,特定的目标往往要在具体的组织中实现。如果实现目标所需的信息和影响力来自组织内部,那么这些内部信息和影响力对行动而言便更可能是正确、实用和有效的。组织在设立和管理其边界时就会形成针对于自身的内网络,内部信息便在组织的内网络中流动。相对于内网络就出现了外网络。作为组织环境中一部分的外网络也能对组织行为产生影响,但一般而言,从外网络中所获得的信息应该不如内网络中的信息准确,从外网络中获得的帮助应该不如内网络中的帮助实用。

回到求职的问题上,求职中所利用的联系应该分为两种情况:一、帮助人(或联系人)是企业内部的人;二、帮助人是企业外的人。根据前面所推导的,如果帮助人是企业内的人,其提供的信息对求职者可能会更有帮助,而且当求职者进入企业以后,内部人可以继续在日后的工作中为求职者提供帮助。如果帮助人是企业外的人,就不一定能为求职者提供有力的帮助,即使外部人能够给企业施加影响,帮助求职者进入企业,但却很难对求职者进入企业后的发展提供及时的帮助。莫尔发现利用网络关系对求职效果没有影响,是因为他没有区分联系人的这种性质。的确,通常研究社会资本对寻职的作用往往只是看求职者与帮助人的关系,很少针对帮助人与公司(或企业)的关系进行探讨(Lin et al., 1981)。前面介绍过的林南等人在纽约州奥尔巴尼都市地区的研究曾对帮助人与公司的关系有一些发现,即对目前职业来说,帮助人与公司的关系越强,对求职的效果越好(Lin et al., 1981)。由此,我们可以更进一步推想:如果帮助人就是公司内部成员,求职的效果是否会更好?如果说林南等人的研究已经徘徊在我们的问题的边缘,那费尔南德斯和温伯格研究零售银行雇佣情况的发现更让我们为内网络的假设感到乐观。费尔南德斯和温伯格发现如果应聘人得到企业内部员工的推荐,获得面试的机会将比没有推荐人的申请者高45%,而被录用

机会也高出 22%。费尔南德斯等人将此解释为企业内的推荐人可以为求职者提供更真实的企业信息,并同时向雇佣者提供更多求职者难以在简历上表现出来的信息,而且企业内推荐人还可以凭借其经验,事先对求职者进行“筛选”,这样,提高了求职者与其申请岗位之间的匹配程度(Fernandez & Weinberg, 1997)。

至此,本文设计了一个新的网络差异性命题:针对要在某组织中实现的特定目标,一个人所使用的网络是否有用,取决于他的网络与该组织的内网络有多大关系。具体分为三种情况:

第一,个人所使用的网络与组织内网络完全重合,则网络的使用最有效;

第二,个人所使用的网络与组织内网络完全分离,则网络的使用效果不显著;

第三,个人所使用的网络与组织内网络部分重合,则网络使用的效果不确定。

对以上命题,我们接下来将在对农民工利用网络求职的研究中转化为具体的假设加以验证。

二、研究设计、假设和样本情况

根据网络差异性命题,我们首先有必要将农民工求职中网络的使用方式区分为内网络型和外网络型。内网络型是指农民工寻职中使用的联系人是企业内的成员,包括企业内的工友、主管和老板等;外网络型是指农民工求助于企业外的社会关系,包括亲戚、同乡、同学、企业外的朋友等。内网络型求职和外网络型求职的效果最直接地体现在农民工的工资上。当然,工资并不是测量劳动力市场结果的惟一指标,但在研究农民工问题中是一个比较合适的指标。由于制度和人力资本的限制,绝大多数农民工只能进入相对低端的工作岗位,所以使用职业声望作为求职效果的测量显然不太合适;其次,由于农民工城乡身份的二重性,所以其待业期和在某一工作中停留的时间不仅仅与工作的匹配程度有关,还可能与农业生产、生命事件(如结婚、生育)有关,所以以待业期或在某工作岗位上停留时间的长短来测量求职效果也是有困难的。由此,本文围绕网络使用方式的差异性对农民工工资的影响提出以下

假设:

假设 1: 内网络型求职和外网络型求职分别对农民工工资所产生的影响不同。内网络型求职的农民工使用网络会得到更高的工资; 而外网络型求职的农民工使用网络对工资不会产生同样大的影响, 甚至没有影响或者负影响。

即: 内网络型求职效果 > 外网络型求职效果。

假设 2: 内网络型求职更能体现使用网络的有效性。如果忽略网络的内外差异性, 单就是否使用网络来评价求职效果的情况称为一般性使用网络的效果, 则有:

内网络型求职效果 > 一般性使用网络的效果。

以上两条假设主要是针对内网络型求职的优势提出的。假设 1 强调内网络型求职相比外网络型求职的优势, 假设 2 强调内网络型求职相比网络整体性效果的优势。以下的两项假设将重点对内网络型求职的内部差异性进行更细致的探讨。

根据我们所能获得的数据资料^①, 内网络型求职包括获得三类联系人的帮助: 工友、主管、企业负责人。这三种联系是可以区分等级的。在一家企业中, 通常, 工友的地位低于主管的地位, 主管的地位低于企业负责人的地位。这三类联系人在企业中垂直地位的差异会决定这三类联系人所拥有的信息质量和影响力大小, 从而影响他们帮助求职者的效果。因此提出:

假设 3: 内网络型求职中, 网络中的垂直地位差异性依然起作用。

① 根据中山大学社会学系 2006 年对珠三角外来务工人员的调查问卷, 测量内网络和外网络所使用的相关问题(部分)是:

F1 在现在打工的地方, 您觉得有哪些人对您有帮助(注意: 如果身份相同则归入前一类, 可多选):

	家人	亲戚	同学	老乡	企业内熟人			企业外的朋友	其他人 (请注明)
					工友	主管	企业负责人		
提供信息									
介绍关系									
陪同见工									
直接安排 进企业									

获得企业负责人的帮助, 会比获得工友和主管的帮助能够得到更高的工资; 获得主管的帮助, 会比获得工友的帮助得到更高的工资。

即: 企业负责人的效用 > 主管的效用 > 工友的效用。

对工友、主管、企业负责人这三类联系人, 个体农民工可以同时获得这三类、或其中两类联系人的帮助, 也可以只获得其中一种联系人的帮助。林南认为网络的异质性(即通过社会关系, 自我可及资源的纵向幅度)会影响使用网络的效果(或人力资本回报)。一方面, 不同类型的联系人能够在求职过程的不同层次或阶段针对求职者的具体需要提供帮助; 另一方面, 联系人的类型越丰富, 求职者所获得的信息和影响力可能越多样化, 求职效果可能越好(林南, 2004)。因此, 我们提出:

假设 4: 内网络型求职中, 网络中联系人类型在数量上的差异性也会影响求职效果。通常, 同时获得三种联系人帮助的农民工所获得的信息和影响力总量最大、多样性最强, 其次是获得任意两种联系人帮助的情况, 再次是只有一种联系人帮助的情况, 那么体现在对工资的影响上也存在差异。

即: 三种联系人帮助的效用 > 两种联系人帮助的效用 > 一种联系人帮助的效用。^①

本文的研究样本来自中山大学社会学系 2006 年对珠三角农民工的调查数据。表 1 对样本的基本情况进行了描述。

三、假设检验

农民工在找工作中所利用的网络关系类型可分为外网络和内网络

① 假设 4 主要为了验证林南(2004)提出的网络异质性对网络使用效果的影响是否在内网络型求职中起作用, 以加深对内网络型求职的理解。假设 4 所强调的是不同类型联系人所携带的不同类型资源和影响力会对求职有帮助, 这并不否认假设 3 中提到的网络达高性(垂直地位)对求职效果的影响。其实, 在现实生活中, 网络的异质性(联系人的类别数量)和网络的达高性(联系人的垂直地位)会同时对网络使用的效果起作用。这在中国人使用人际网络的一些观念中有所体现, 如“现官不如现管”、“找两个副的, 不如找一个正的”等等。正由于网络的达高性作用和异质性作用交织在一起, 所以假设 4 的提法存在一定漏洞, 至少没有考虑到单个企业负责人在企业用人决策上的作用可能是“主管+工友”这对联系人组合所难以匹敌的。这种情况我们归为假设 4 的特例, 将在文章的第三部分假设检验中予以讨论。

表 1 样本基本情况

年龄(N= 3084)	15—63岁(均值为27.45岁, 标准差为8.647)
性别(N= 3086)	女性占46.9%; 男性占53.1%
教育程度(N= 3086)	小学及以下占18.6%; 初中占51.3%; 中专和技校占11.9%; 高中占15.4%; 大专占2.9%
工龄(N= 3002)	0—35.92年(均值为5.84年, 标准差为5.149)
求职途径(N= 3086)	学校和政府组织劳务流动共占2.1%; 亲友介绍占57.2%; 利用市场寻职(包括利用劳务市场和中介、网络和广告应聘、企业直招、靠自己)占39.4%;
目前月平均工资(N= 3007)	150—5000元(均值为1092.71元, 标准差为561.808)

两大类。其中外网络中包含子关系类型有: 家人、亲戚、同学、老乡、企业外的朋友和其他无法归类的情况; 内网络中包含的子关系类型有: 工友、主管、企业负责人。如果在问卷填答中出现某联系人同时拥有内网络和外网络中的身份时, 则归入外网络。由此所造成的偏差我们会留到后文中探讨。在找工作中农民工从联系人处获得的帮助内容在问卷中分为: 提供信息、介绍关系、陪同见工、直接安排进企业。我们对关系类型和帮助内容进行交互分类, 具体情况见表2和表3。

表 2 找工作过程中使用企业外关系类型的情况(N= 3086)

帮助内容 \ 关系类型	使用企业外网络					
	家人	亲戚	同学	老乡	企业外的朋友	其他
提供信息	634	1057	587	1236	549	22
介绍关系	393	861	370	973	398	26
陪同见工	228	396	222	596	199	36
直接安排进企业	121	324	77	274	117	23

表 3 找工作过程中使用企业内关系类型的情况(N= 3086)

帮助内容 \ 关系类型	使用企业内网络		
	工友	主管	企业负责人
提供信息	595	173	113
介绍关系	377	95	67
陪同见工	221	39	22
直接安排进企业	129	284	314

为了进一步区分外网络和内网络的使用情况,通过分别将使用外网络和内网络中各种子类型的情况合并,^①得到表4。从表4中不难看出,在所列举的四项“帮助内容”中,农民工使用企业外网络中各种联系的情况超过了他们使用企业内网络中各种联系的情况。但仅凭这些描述性的结果并不能比较内网络型求职和外网络型求职的作用大小。莫尔在他的研究中曾让被调查者自己评估使用关系的重要性,结果发现自认为使用关系很重要的人并没有因此找到更高工资的工作(Mouw, 2003)。类似的逻辑,农民工较少使用企业内网络并不等于内网络型求职的效果不好,也许只是他们很难找到企业内部的联系人。从关系的可及性来说,农民工可求助的企业内熟人的数量相比于更广泛的社会网络中联系人的数量较少,所以使用企业内网络的频数一般较使用外网络的低。

表4 找工作过程中使用内网络和外网络的情况(N= 3086)

帮助内容	使用企业外网络%	使用企业内网络%
提供信息	76.9	23.4
介绍关系	65.0	15.6
陪同见工	43.3	8.6
直接安排进企业	25.7	20.5

接下来,我们将用4个OLS模型检验先前提到的4个假设。其中,假设1和假设2是针对内网络型求职的优势提出的,所以都由模型1检验;假设3由模型2检验,针对内网络中联系人垂直地位差异对工资的影响;假设4先由模型3检验,再由模型4修正;针对内网络中联系人类别数量的差异(异质性)对求职效果带来的影响。前两个模型的结

^① 合并方式:分别在提供信息、介绍关系、陪同见工、直接安排进企业这四项帮助内容中,如果被访者使用了家人、亲戚、同学、老乡、企业外朋友、其他人其中任意一种关系,则在“使用企业外网络”中记为“1”,反之,记为“0”;在同一项帮助内容中,如果被访者使用了工友、主管或企业负责人中任意一种关系,则在“使用企业内网络”中记为“1”,反之,记为“0”。在表4中,“使用企业外网络”和“使用企业内网络”的频率正是通过分别统计在整个样本中在“使用企业外网络”上记为“1”和在“使用企业内网络”上记为“1”的情况而得到。所以,根据以上赋值方式,同一个被访者有可能同时使用企业外网络和企业内网络或两者之一。

果在表 5 中展示,后两个模型的结果展示在表 7 中。^①

模型 1 以农民工目前月平均工资的自然对数作为因变量,以性别、年龄(包括年龄的平方)、受教育程度、工龄(包括工龄的平方)、是否在寻找目前工作时一般性地使用过网络、是否使用了企业内网络、是否使用了企业外网络这 7 个变量作为自变量^②,进行多元回归分析(结果详

① 模型公式如下:

模型 1: $\log Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_2^2 + \beta_4 X_3 + \beta_5 X_4 + \beta_6 X_4^2 + \beta_7 X_5 + \beta_8 X_6 + \beta_9 X_7 + \epsilon_1$
(其中 Y 表示农民工月平均工资, log Y 是取其自然对数; β_0 是常数项, ϵ_1 是残差项, β 表示系数。 X_1 表示性别, X_2 表示年龄, X_3 表示受教育程度, X_4 表示工龄, X_5 表示一般性地使用网络, X_6 表示使用企业内网络, X_7 表示使用企业外网络。)

模型 2: $\log Y = \alpha_0 + \alpha_1 X_1 + \alpha_2 X_2 + \alpha_3 X_2^2 + \alpha_4 X_3 + \alpha_5 X_4 + \alpha_6 X_4^2 + \alpha_7 X_8 + \alpha_8 X_9 + \alpha_9 X_{10} + \epsilon_2$
(其中 α_0 是常数项, ϵ_2 是残差项, α 表示系数。 X_8 表示得到工友帮助, X_9 表示得到主管帮助, X_{10} 表示得到企业负责人帮助; X_8 、 X_9 、 X_{10} 都是二分变量,取值均为“0”和“1”。Y、 X_1 、 X_2 、 X_3 、 X_4 的意义见模型 1)

模型 3: $\log Y = \delta_0 + \delta_1 X_1 + \delta_2 X_2 + \delta_3 X_2^2 + \delta_4 X_3 + \delta_5 X_4 + \delta_6 X_4^2 + \delta_7 X_{11} + \delta_8 X_{12} + \delta_9 X_{13} + \epsilon_3$
(其中 δ_0 是常数项, ϵ_3 是残差项, δ 表示系数。 X_{11} 表示只得到一种内网络联系人的帮助, X_{12} 表示同时得到任意两种内网络联系人帮助, X_{13} 表示同时得到三种内网络联系人的帮助, X_{11} 、 X_{12} 、 X_{13} 都是二分变量,取值均为“0”和“1”。Y、 X_1 、 X_2 、 X_3 、 X_4 的意义见模型 1)

模型 4(对模型 3 的修正): $\log Y = \mu_0 + \mu_1 X_1 + \mu_2 X_2 + \mu_3 X_2^2 + \mu_4 X_3 + \mu_5 X_4 + \mu_6 X_4^2 + \mu_7 X_{13} + \mu_8 X_{14} + \mu_9 X_{15} + \mu_{10} X_{16} + \mu_{11} X_{17} + \mu_{12} X_{18} + \mu_{13} X_{19} + \epsilon_4$
(其中 μ_0 是常数项, ϵ_4 是残差项, μ 表示系数。 X_{14} 表示只得到工友的帮助, X_{15} 表示只得到主管的帮助, X_{16} 表示只得到企业负责人的帮助, X_{17} 表示同时得到工友和主管的帮助, X_{18} 表示同时得到工友和企业负责人的帮助, X_{19} 表示同时得到主管和企业负责人的帮助。 X_{14} 、 X_{15} 、 X_{16} 、 X_{17} 、 X_{18} 、 X_{19} 都是二分变量,取值均为“0”和“1”。其他参见模型 1 和模型 3)

② 根据过往研究对变量转换的惯例,对工资做取自然对数的变换,使之更符合多元线性回归的条件。在模型中纳入年龄和工龄时应分别加上其平方项,因为通常的情况是:在进入劳动力市场的初期,随着工龄或年龄的增加,劳动者的工资先会有一段上升期,到达一个峰值后逐渐稳定并缓慢下降,一直持续到其退休。通常在考虑工龄或年龄对工资的影响时只用纳入其中之一(或只纳入工龄),因为在一般情况下,劳动者的年龄对工资的影响可以由其工龄来体现,因为他们工龄和年龄两者的变化基本一致。但农民工的工龄与年龄却相当不一致:有的农民工是在他们年纪较大时才进城务工,这部分人年龄大但工龄短;有的农民工在他们很年轻的时候就进城务工(尤其是新生代农民工),他们可能在年龄较小时就已经积累了较多的工作经历;由于农业生产等原因,有的农民工进城务工可能是季节性、间歇性的,其工龄的积攒较缓慢;有的女性农民工还可能因婚姻或生育暂时离开劳动力市场。此外,工龄和年龄对农民工所拥有的社会网络的影响是不一致的,工龄的增加有助于农民工发展与工作相关的网络,年龄的增加有助于农民工发展更广泛的社会网络,所以在模型中有必要同时纳入工龄和年龄两个变量。受教育程度分 5 个等级:“小学及以下”、“初中”、“中专和技校”、“高中”和“大专”。通常对受教育程度的处理,比较保守的做法是将其处理为几个虚拟变量,但这种做法难以综合地衡量受教育程度作为一个变量对劳动力市场结果的影响,由于受教育程度按“小学及以下”、“初中”、“中专和技校”、“高中”、“大专”这一顺序排列后,对农民工平均月工资的影响基本呈线性,所以将之作为间距变量直接纳入模型。性别是“0”和“1”的二分变量,男性赋值为“1”,以女性为参照类。

见表 5)。其中性别、年龄(包括年龄的平方)、受教育程度和工龄(包括性别)和人力资本(受教育程度、工龄)相关变量的情况下,考察不同的网络使用类型对农民工月平均工资的影响。根据表 5 所展示的非标准化回归系数(B),可以看出,在控制个人特征和人力资本变量的条件下,只有内网络的使用对农民工月工资的影响是显著的,且是正向的($B=0.099, p<0.01$)。而外网络的使用和网络整体性效果对月工资影响在总体中都不显著。由此,可以证明本文提出的假设 1 和假设 2,即内网络型求职效果强于外网络型求职效果和一般性使用网络的效果,使用网络对求职效果的影响主要体现在与企业内熟人的联系上。前文

表 5 内网络型求职优势、内网络联系人垂直地位差异的 OLS 模型检验

自变量	模型 1		模型 2	
	B	Std. Error	B	Std. Error
性别	.154**	.014	.153**	.014
年龄	.025**	.000	.026**	.006
年龄的平方	.000**	.000	.000**	.000
受教育程度	.129**	.007	.127**	.007
工龄	.036**	.004	.035**	.004
工龄的平方	-.001**	.000	-.001**	.000
是否一般性使用了网络	-.007	.042	—	
是否使用了内网络	.099**	.014	—	
是否使用了外网络	-.006	.034	—	
得到工友的帮助	—		.042**	.016
得到主管的帮助	—		.040*	.019
得到企业负责人的帮助	—		.148**	.020
常数项(constant)	6.017**	.083	6.006**	.079
残差平方和	376.066		371.967	
自由度	2928		2928	
R ²	.247		.255	
Adjusted R ²	.245		.253	

因变量: 目前月平均工资的自然对数。

注: B 表示非标准化回归系数, Std. Error 表示标准误。*表示显著度 $p<0.05$, **表示显著度 $p<0.01$ (双尾检验)。

已经提到,由于问卷填答中把同时拥有内网络和外网络中身份的联系入归入外网络,模型 1 中的系数可能因这种归类方式而有所偏差。但目前看来这种偏差并不影响我们关于内网络型求职优势的结论。如果将既是工友又是亲戚的联系入归为外网络中的“亲戚”类型,这意味着外网络中拥有内部信息和影响力的联系入增加了,即提高了外网络中流动的信息和影响力的有效性;反过来,同是这个情况对于内网络意味着受社会义务(如血亲之间的义务)约束、同时持有内部信息和影响力的联系入减少了,即减少了内网络的有效性。即使是在这样的情况下,效用已经受到削减的内网络型求职对工资的影响依然显著,而效用可能得到提高的外网络型求职对工资的影响仍不显著,因此,可以认为对联系入分类方式所产生的偏差不足以影响检验假设 1 和假设 2 所得到的结论。

为了对内网络型求职的效果做更深入的探讨,模型 2 和模型 3 分别对假设 3 和假设 4 进行了检验。

模型 2 中同样控制了个人特征变量和人力资本变量,从工友、主管、企业负责人这三类企业内部联系入分别对农民工月工资的影响中不难看出:得到企业负责人帮助($B=0.148, p<0.01$)对工资的影响高于得到主管($B=0.040, p<0.05$)和工友的帮助($B=0.042, p<0.05$)对工资的影响,而在得到主管帮助和得到工友帮助这两者之间对工资的影响差别不大,甚至得到主管帮助对工资的影响更低些。由此说明内网络垂直地位对求职效果的影响在得到企业负责人帮助这一等级上是明显的,而在得到工友帮助和得到主管帮助之间并没有太大差别。所以,先前提出的假设 3 在数据中只得到了部分证明。

若要尝试解释数据结果中得到工友帮助与得到主管帮助对工资影响差别不大这一情况,应该对得到工友帮助个案和得到主管帮助个案的特征进行比较。本文重点比较了得到工友帮助和得到主管帮助这两个子样本中的工种,如果以数据里工种已有分类的班组长、领班、管理人员三项作为基层管理岗位,那么在得到工友帮助的农民工中,只有 8.4% 的人处于基层管理岗位上,而在得到主管帮助的农民工中,有 10.2% 的人处在基层管理岗位上(具体情况详见表 6)。我们知道,企业主管也包括了一部分处于基层管理岗位上的负责人,林南曾在对网络中垂直地位差异与地位获得的论述中提到,对地位获得起作用的并不仅仅是联系入的地位,还与联系入和求职者之间的地位差有关(Lin

et al., 1981)。这在我们的研究中可以转述为:如果本身就是主管、或者地位接近于主管的农民工在找工作中求助于同样是主管的联系人,也许没有太大作用。不过表6中的现象还有另一种可能的解释:只有本身就是主管,或者地位接近于主管的农民工才更有可能认识主管层级上的联系人,即又回到了地位相似的人彼此相交的命题上。所以,刚才我们对工友帮助和主管帮助的效用差异的解释还只是推测性的,有待日后其他研究的检验。

值得注意的是,在模型2中,企业负责人的帮助与农民工的平均月工资两者间的相关程度远超过了工友或主管对农民工平均月工资的影响。这一方面证明了内网络纵向地位的高度对求职效果的影响,另一方面也指出了莫尔文章中存在的错误。首先,莫尔所得出的结论是基于朋友的非随机性获得这一前提假设,即人们总是与自己情况(尤其是人力资本)相似的人结交,所以“一个人的工资和他朋友的工资之间存在正相关,即使他们在劳动力市场中没有提供帮助或协助”(Mouw, 2003)。然而,莫尔的前提假设忽略了一个事实:人们在寻职中不一定总求助于与自己情况相似的人。在这里我们并不否认人们交友时“物以类聚”的偏好,但交友的情况有很多种,关系的使用也因不同的行动目标而更具选择性。林南曾指出同质性互动通常满足人们表达性需要(即维持资源),异质性互动通常满足人们工具性需要(即获得资源)(林南, 2004)。莫尔在其研究中曾剔除职业相同的个案,比较剔除前后被调查人和其联系人之间的职业地位相关系数,发现排除相同职业的情况后社会资本的解释力明显降低了。那么,莫尔的发现是否意味着同质性互动也在工具性行动中发挥重要作用呢?其实不然。因为在他看来,这种同质性影响属于人力资本中的“不可见”部分,也可称为“虚假的社会资本”。由此,总结莫尔的思路为:人们总采用同质性互动,是朋友间人力资本的同质性造成了在统计上他们劳动力市场结果的相关性,这种结果与互动(或关系使用)无关。而在我们的研究中却得到了不同的例证。根据对农民工调查所掌握的数据,在全部个案中有13.5%(占内网络型求职个案的33.4%)的人获得了企业负责人的切实帮助。如果说企业内的工友与大多数找工作的农民工同属一个群体,企业的主管很有可能也是从农民工这一群体中提拔,但企业负责人却很少从农民工中诞生。所以,相比于工友和主管,企业负责人最不可能与农具有相似性。那么,这种非相似的交往在此就构成了不可忽

略的事实。在求职中,获得企业负责人帮助的农民工更可能比获得工友或主管帮助的农民工拿到更高的工资。这说明相似性(或同质性)对劳动力市场结果的解释力不如非相似性(异质性)交往的解释力。

表 6 得到工友和主管帮助的农民工处于基层管理岗位上的频率

	频率	
	得到工友帮助的个案 (N= 805)	得到主管帮助的个案 (N= 461)
	%	%
班组长	4.2	5.0
领班	3.2	3.7
管理人员	1.0	1.5
三项共计	8.4	10.2

模型 3 对假设 4 进行了初步的检验。以农民工目前月平均工资的自然对数为因变量,把前面所提到的个人特征和人力资本变量作为控制变量纳入。从表 7 的模型 3 中可以看出,在个人特征和人力资本变量不变的情况下,同时得到三种联系人帮助的农民工工资 ($B=0.226$, $p<0.01$) 高于同时得到任意两种联系人帮助 ($B=0.117$, $p<0.01$) 和只得到一种联系人帮助 ($B=0.079$, $p<0.01$) 的农民工工资,同时得到两种联系人帮助的农民工工资高于只得到一种联系人帮助的农民工工资。假设 4 似乎因此得到了证实,即如果农民工内网络中联系人的种类越多,求职效果越好。但我们必须注意现实中可能存在这样一种情况:求职中同时找工友和主管两个联系人帮忙还比不上只找一个企业负责人帮忙更有效。这说明网络异质性假设的成立必须建立在网络垂直地位差异的基础上。通常来讲,得到较多不同类型的联系人帮助会更有利于求职,但某些类型的联系人对求职效果会有更为关键的作用。前面已经讨论过,企业负责人对求职效果的影响远超过工友和主管,而我们的模型 3 中却并没有考虑企业负责人的特殊影响力。所以我们有必要在模型 3 的基础上增加内网络中三种具有垂直地位差异的不同类型联系人的组合,由此得到模型 4。在模型 4 中,只得到一种联系帮助的情况被拆分成三类:只得到工友帮助、只得到主管帮助和只得到企业负责人的帮助;同时得到两种联系人帮助的情况也被拆分成三类:得到工友和主管的帮助、得到工友和企业负责人的帮助、得到主管和企业

表 7 使用不同类型联系人各种组合的频数
及内网络联系人类别数量差异的 OLS 模型

自变量	频数 (N= 3086)	模型 3		模型 4	
		B	Std. Error	B	Std. Error
性别		. 154**	. 014	. 153**	. 014
年龄		. 026**	. 006	. 026**	. 006
年龄的平方		. 000**	. 000	. 000**	. 000
受教育程度		. 128**	. 007	. 128**	. 007
工龄		. 035**	. 004	. 035**	. 004
工龄的平方		-. 001**	. 000	-. 001**	. 000
只得到一种联系人帮助	915	. 079**	. 015	—	
只得到工友的帮助	506	—		. 048**	. 018
只得到主管的帮助	193	—		. 055*	. 028
只得到企业负责人的帮助	216	—		. 173**	. 026
同时获任意两种联系人帮助	245	. 117**	. 025	—	
得到工友和主管的帮助	136	—		. 089**	. 032
得到工友和企业负责人的帮助	70	—		. 168**	. 045
得到主管和负责企业人的帮助	39	—		. 127*	. 059
同时得到三种联系人帮助 (工友、主管和企业负责人)	93	. 226**	. 039	. 226**	. 039
常数项(constant)		6. 004**	. 080	6. 004**	. 079
残差平方和		374. 286		371. 616	
自由度		2928		2937	
R ²		. 250		. 256	
Adjusted R ²		. 248		. 252	

因变量: 目前月平均工资的自然对数。

注: B 表示非标准化回归系数, Std. Error 表示标准误。 * 表示显著度 $p < 0. 05$ **表示显著度 $p < 0. 01$ (双尾检验)

负责人的帮助; 同时得到三种联系人帮助的情况不变(各类组合的频数见表 7)。同样控制个人特征和人力资本变量进行回归分析后, 从表 7 模型 4 中我们可以看出, 同时得到三种联系人帮助的农民工工资仍然最高, 其次是只获得企业负责人一种联系人帮助的情况, 再次才是同时

得到两种联系人帮助的各种组合^①,最后是只获得工友或主管其中一种联系人帮助的情况。所以,内网络异质性对求职效果的影响是有限的,假设4必须同时考虑内网络中不同类型联系人的垂直地位差异。

四、结论与讨论

“网络学派强调差异性问题。”(周雪光,2003:129)人们在社会网络结构中所处的位置差异会影响人的行为,从而影响人的行为效果。如果以功利性的思路来看,人们为了达到目的,能够对自身所处的社会网络进行利用,而网络的差异性有时也是人们竞争中的筹码之一。本文正是对网络在水平位置上差异性的其中一种情况提出了命题并对该命题进行检验,即针对要在某组织中实现的特定目标,人们所使用的网络是否有用,取决于其网络与该组织的内网络有多大关系。在对农民工求职效果的影响因素进行研究后发现,尽管网络整体性效果不显著,但内网络型求职的效果是显著的,而外网络型求职的效果是不显著的。这说明农民工在找工作过程中,并不是使用了人际关系网络都能得到很好的效果,关键是要“找对了人”。“找对人”在这里是指能得到企业内成员的帮助。在中国劳动力市场的求职过程中,“找对人”最可能有两种情况,一种是得到工作单位中“内部人”的帮助,本文所探讨的内网络型求职就是这种情况;还有一种情况就是得到了在工作单位之外有权力、有影响力的人的帮助,比如说得到政府官员的帮助或社会名人的推荐等。利用内网络的求职优势可以解释为来自组织内部的信息和影响力是重要的,而借助外网络中占有资源控制地位的联系人的求职效果可以解释为权力和控制力是重要的。边燕杰对天津城市居民利用关系寻职的研究验证了后一种情况,如果求职者通过中间人接触到了上级主管部门中的联系人(而不是工作单位里的“内部人”),则通过联系人的帮助可以获得较好的工作(Bian,1997)。那么,在农民工的研究中,如果一些农民工求助于他们在企业外的网络中较有权势的联系

^① 从表7模型4的结果中,我们发现只得到企业负责人帮助对农民工工资的效用甚至高于“企业负责人+工友”和“企业负责人+主管”这两种组合。对此,我们的解释是“企业负责人+工友”和“企业负责人+主管”这两种组合的个案数相对太少(前者频数为70,后者为39,详见表7),尽管能够通过统计推论的检验,但对真实情况的反映未必十分准确。

人,另一些农民工求助于企业内网络中的成员,那么哪一种网络使用方式更有效呢?或者说联系人在社会结构中的垂直地位对求职起首要作用,还是内网络型求职更有优势?当然,这已经不是在这一篇文章里能够解决的问题了,但我们认为对这个问题有必要分情况来讨论。边燕杰所调查的1988年的天津,当时劳动力就业还主要是计划性的,行政部门对大多数工作单位有较强的控制力,这种控制力可以影响到工作单位的用人。而随着中国的市场化转型,行政部门对企业、公司的控制在逐渐减弱,加上本文所研究的农民工群体,由于户籍和人力资本的限制,多在地位较低的岗位上就职,即使他们能够在企业外网络中接触行政部门中的联系人,其联系人也未必都能比熟知企业情况的工友、主管和企业负责人给他们带来更好的求职效果。当然,这些解释在此还是假设性的,还有待在日后的经验研究中检验。

除了验证了内网络型求职的优势,我们还探讨了影响内网络型求职效果的一些因素,如内网络中联系人垂直地位的差异对求职效果的影响,以及内网络中不同种类联系人在类别总量上的差异对求职效果的影响,这些结论也是有用的。农民工在求职中若得到企业负责人的帮助,其求职效果会强于得到工友或主管的帮助。在前面已经提到,内网络和外网络间的差异属于网络水平位置的差异,那么对假设1、假设2和假设3的验证可以共同理解为在网络中水平位置的差异和垂直地位的差异在农民工求职过程中都起到各自的作用。如果说假设3所强调的是农民工所接触的内网络的“质”对他们求职效果的影响,那么假设4在某种程度上是对农民工所接触的内网络的“量”进行探讨。假设4强调的是联系人类别的总量对内网络型求职效果的影响,因为联系人类型的多样性一定程度上代表了网络的异质性程度。但我们必须承认内网络型求职中,网络垂直地位的差异和网络异质性程度对求职的影响总是交织在一起。经过模型4的修正,我们发现农民工求助的内网络联系人类型的多样性对求职效果只起了有限的作用,这种作用同时要受内网络联系人垂直地位的影响。假设4中所指的网络的“量”只是联系人种类的数量,而严格地说,网络的量除包含联系人的种类外,还必须包含每个种类下联系人的数量,但由于调查数据的限制,这个工作只能留给其他研究者了。此外,对内网络效用的影响因素还有很多,

有待日后的研究去进一步探讨。^①

本文的研究一直强调内网络在农民工找工中的作用,却并没有解决为什么在农民工求职中一般性使用网络和使用外网络从统计结果上看不出作用。是什么因素促成了内网络型求职的效用?换句话说,又是什么因素使一般性使用网络和使用外网络的作用消失?本文的研究所得出的结论是基于农民工调查的数据,有关内网络优势的结论是否可以推广到中国其他阶层的求职情况,甚至其他社会中的求职情况呢?这两个问题并非毫不相干。如果能在其他阶层的求职过程和西方社会的求职中证明内网络型求职的优势,那么也许能说明,无论中国社会还是西方社会,劳动力市场中存在某些因素会为内网络的效用推波助澜。前面已经提到,内网络和外网络的区分首先来自组织的边界:一方面,使用外网络对绝大多数求职者在组织内的待遇(包括工资、晋升、福利等)的影响微乎其微,一种可能的解释是组织内部劳动力市场在一定程度上能抵御外界的干扰。正如前文所述,中国改革开放以来,由于企业自主化的加强,企业在用人(尤其是雇佣非高层管理者)上有了较大的自主权,所以农民工找工时寻求企业内网络成员的帮助才会比寻求其他社会关系帮助更有效。但另一方面,如果使用内网络能带来更好的求职效果,是否可以因此认为组织的非正式结构对组织正式用人制度干扰较大?“非正式结构的出现会给正式结构带来巨大的影响,不仅代替它,而且侵蚀和改变它”(斯格特,2001:55)。人们为组织的运行制订了许多正式制度、设计了许多理性模型,一定程度上正是为了防止组织遭受过多不恰当的人情干扰而走向低效和混乱,但是,人们发现组织中的非正式结构总是存在并起作用,于是人们开始接受其存在,发掘人际网络的诸多好处,甚至试图将社会网络的使用纳入正式的组织规章中,如美国的一些公司将雇员推荐(employee referral)作为用工的正式手段

① 同样,对外网络效用的影响因素也有很多。内-外网络之间的差异和网络垂直地位差异之间的关系非常复杂。在本文的修改过程中,我们曾经向林南先生求教。林南先生指出,对外网络的分析也需要加入垂直位置差异上的比较。在本文中,我们研究了内网络中不同地位联系人的差异对求职效果的影响,但由于数据所限,我们并未研究外网络中联系人的垂直地位差异对求职效果的影响,也许得到外网络中处于高位的联系人的帮助也能得到较好的求职效果。网络垂直地位除了联系人地位高低的差异,还包括使用网络者(求职者)与帮助者之间地位高低的差异。如果说我们对农民工使用网络的研究证明了社会中地位较低的求职者使用内网络的优势,那么对于较高地位的求职者,是否他们使用内网络也比使用外网络更有效呢?当然,这已经不是本文所能解决的问题了。

(Fernandez & Weinberg, 1997)。但无论怎样为内网络“歌功颂德”，有一点可以肯定：内网络对求职效果的优势正说明了企业内正式用工制度存在某种不足，需要社会关系的运作来弥补，或让人情关系“有机可乘”。反过来说，如果使用网络对劳动力市场结果没有影响，如果同时能排除网络差异性的作用，则最可能的解释是：正式的用工制度和劳动力市场的规范性已经足以让人力资本的作用发挥得淋漓尽致。这一点，无论西方还是中国的劳动力市场都还没有完全达到。我们没有测量过西方劳动力市场中使用内网络的效用，但就中国农民工的劳动力市场的情况来看，许多企业也许缺乏完整的内部用工机制，市场效率机制和正式用工制度在企业内部的作用被人情“消解”或“补充”。如果真是这样，那么可以进而提出两个假设：一是在用工制度或内部劳动力市场越不完善的组织中，内网络越起作用。尽管农民工的调查数据中有关于企业性质和规模的变量，但考虑到中国同一性质和规模的企业在用人制度的完善性上都很可能存在差异，而且农民工由于其工作的高流动性和人力资本的限制难以进入企业内部劳动力市场等问题，所以本研究中并没有考虑内网络的作用是否因企业性质和规模而有差异。二是内网络型求职的优势主要体现为强关系的作用。如果内网络的作用源自人情关系对组织正式用工制度较强的渗透，那么关系越强，使用关系对求职效果的影响越大。以农民工的研究为例，如果农民工在求职中的联系人同时兼有企业内部成员和亲戚的属性，这种情况下他们的求职效果最好。很可惜，以目前所掌握的数据无法区分出联系人同时兼有内外网络身份的样本，所以在此仅仅是提出了一些猜测。

本文一开始就指出社会关系在劳动力市场中的“嵌入性”是不可否认的。本文研究的目的是要从探讨网络差异性对求职效果的影响来深化对“嵌入性”概念的认识。所以，在文章最后，让我们回到对“嵌入性”的探讨上。

“嵌入性”的概念最早可追溯到波兰尼对前市场经济和市场经济中经济体制在社会和文化中嵌入情况的比较。他认为前市场经济中，经济体制较多地嵌入到社会和文化结构之中，而市场经济中，经济体制较少嵌入在社会和文化结构之中，他进而认为市场经济中的“去嵌入化”是危险的，有必要“重新嵌入”（Polanyi, 1971）。

1985年格兰诺维特发表《经济行动与社会结构：内嵌性的问题》一文将“嵌入性”这一概念发扬光大。他主要针对经济学的问题，认为过

往对经济行为的解释所存在的两种理论,即“低度社会化”和“过度社会化”都将行动者视为“原子化”的个体,因而忽略了社会网络结构的作用。由此,他指出“有目的的行动是嵌入在具体的、不间断的社会关系系统中”(Granovetter, 1985)。接着,格兰诺维特把问题集中在经济生活中的信任和欺骗行为,在批判威廉姆森交易成本理论的基础上,他认为社会网络可被视作不同于等级和市场的一种机制,能够产生信任和制约欺骗行为。

到此,关于“嵌入性”实际上就形成了两种思路:一种强调“嵌入性”作为一种现象或机制而存在。在这种思路下,对“嵌入性”的探讨主要集中在:一、经济行为或经济制度嵌入的对象,即经济行为和经济制度在广阔的社会环境中受哪方面非经济因素的影响。祖金和迪玛奇奥将“嵌入性”分成四种形式,即结构的、认知的、政治的和文化的(Zukin & DiMaggio, 1990; Uzzi, 1997),这也可以理解为经济行为或经济制度受历史传统、文化环境、更广泛的社会制度和人际网络的制约和影响。二、社会网络结构的嵌入能够作为一种与市场 and 等级制并列的机制影响人和组织的行为。在对劳动力市场的分析中,威廉姆森认为等级制在传播雇员信息的能力上优于市场,因为市场中缺乏丰富且共同的评价语言,使在这种情况下做出的判断相当主观;而格兰诺维特认为好的信息并不仅仅在公司内部的等级之中传播,威廉姆森的观点忽视了“广阔而多变的跨公司的社会网络中互动的影响”(Granovetter, 1985),因此,在格兰诺维特看来,威廉姆森所认为的那种奖励成就的内部晋升是一种理想型(Granovetter, 1985)。类似地,鲍威尔在《既不是市场也不是等级:组织的网络形式》一文中更明确地提出市场、等级和网络是三种不同的组织形式,许多经济组织以网络的方式组织经营获得了诸多益处(Powell, 1990)。这种理解“嵌入性”思路最重要的意义在于指出了经济学与社会学的区别,将社会网络结构和其他非经济因素引入对经济现象的分析之中。但这种思路很可能导致一种很不好的研究习惯,即笼统地、抽象地将“嵌入性”作为一种机制应用,在研究中不加区别地探讨“嵌入性”对经济行为有多大影响,而缺乏对“嵌入性”本身做更细致的探讨,正如莫尔在其文章中没有区分社会网络嵌入的差异性,所以,当他发现网络整体性效果对寻职不起作用时,就很容易进而质疑“嵌入性”本身的效力。

其实,只将“嵌入性”看成一种机制而忽略其本身的差异性是有违

格兰诺维特的本意的。理解“嵌入性”的第二种思路强调嵌入的社会网络结构是具体的、变化的，“人们的行为因其所处的社会关系网络不同而异”（周雪光，2003：120），即“嵌入性”是存在差异性的。这种差异性可以体现为嵌入性的程度，如格兰诺维特对强关系和弱关系的讨论，以及乌泽提出的“欠嵌入”和“过度嵌入”的情况。尽管格兰诺维特在他那篇论述弱关系作用的文章中并没有直接把关系强度和嵌入性的概念相联系，但区分关系强度本身就是对嵌入性程度差异的探讨。如果个人的人际网络的重叠性越高，则关系强度越强，那么个人嵌入在关系网络中的程度也越高。所导致的结果是人际网络中的异质性信息的减少、个人机遇的减少、个人对网络的依赖性增加和社区整合的难度（Granovetter, 1985）。乌泽在组织层面探讨了嵌入性的程度和所带来的矛盾性结果。他发现嵌入性对经济行为可以同时带来正面和负面的影响，组织承受何种影响取决于组织的嵌入性程度。在完全以市场为基础的嵌入的情况下，或在完全以亲密关系为基础的过度嵌入的情况下，组织表现会下降；而在同时拥有嵌入联系和不亲密联系（arm's length tie）的情况下，组织表现会更好（Uzzi, 1997）。

“嵌入性”除了在程度上存在差异外，根据本文的研究，社会网络的“嵌入性”还存在层次上的差异。首先，根据第一种“嵌入性”的思路，人们的行动总是嵌入在一定经济、政治、社会、文化环境之中，这种经济、政治、社会、文化环境影响了特定时空中人们的行动，这构成了“嵌入性”的第一个层次。其次，一定时空背景下人的行动又嵌入在具体的社会网络结构之中，人们彼此之间形成的多种多样的人际关系构成了一般意义上最基本的网络结构，每个人都身处其中，但每个人所拥有的部分却是有差异的，也就是说每个人自身所拥有的网络在一般意义上的社会网络结构中嵌入的位置是不同的，其规模和结构也不一样，因此，由互动形成的社会网络结构构成了“嵌入性”的第二个层次。再次，如果与人的行动目标相联系，与目标相关的网络仅是整个社会网络结构中的一部分，但对需要借助人际关系的行动而言，是重要的一部分。当行动越能够嵌入在与目标相关的网络中时，人们利用网络实现目标的可能性越高，那么，与行动目标相关的具体社会网络就构成了“嵌入性”的第三个层次。通常来讲，人们的行动同时嵌入在这三个层次之中，从第一个层次到第三个层次，人们行动“嵌入”的层次逐渐深入，人们的行动效果越是可能受到具体而特殊的社会关系的影响。之前，我们已经

提出并证明了网络的差异性命题, 求职者的关系网络越能够与企业(公司或工作单位)内部网络重合, 就越嵌入在与工作相关的网络中, 嵌入的层次越深, 所嵌入的网络提供的信息相对越有用, 利用网络求职的效果就越好。而个人网络与企业内部网络相对分离或较少重合的求职者, 其嵌入在与工作相关的网络中的层次较浅, 利用网络求职的效果也会因此受到限制。

所以, 在探讨“嵌入性”作用的时候有必要分清在具体目标下行动者嵌入在与此相关的网络中的层次性, 因为“嵌入性”对劳动力市场的影响会因网络的差异性而不同。莫尔的文章正是由于忽略了嵌入的层次性才无法看到更具体而深入的嵌入是如何对人们使用网络的行动效果产生影响的。“嵌入性”作为一种机制正是通过层次上和程度上的差异性而起作用, 一旦忽略了网络的差异性, 对“嵌入性”的探讨就很可能是笼统而抽象的。

参考文献:

- 波茨·亚力山德罗, 2000《社会资本: 现代社会学中的缘起和应用》, 杨雪冬译, 见李惠斌、杨雪冬主编《社会资本与社会发展》, 北京: 社会科学文献出版社。
- 林南, 2004《社会资本——关于社会结构与行动的理论》, 张磊译, 上海: 上海人民出版社。
- 刘林平、万向东、张永宏, 2006《制度短缺与劳工短缺——“民工荒”问题研究》, 《中国工业经济》第8期。
- 理查德·斯格特, 2001《组织理论: 理性、自然和开放系统》, 黄洋、李霞、申薇、席侃译, 北京: 华夏出版社。
- 谢宇, 2006《社会学方法与定量研究》, 北京: 社会科学文献出版社。
- 周雪光, 2003《组织社会学十讲》, 北京: 社会科学文献出版社。
- Bian Yanjie 1997, “Bringing Strong Ties Back In: Indirect Connection, Bridge, and Job Search in China.” *American Sociological Review* 62.
- Bian, Yanjie & Soon Ang 1997, “Guanxi Networks and Job Mobility in China and Singapore.” *Social Forces* 75(3).
- Bridges, William P. & Wayne J. Villemez 1986, “Informal Hiring and Income in the Labor Market.” *American Sociological Review* 51.
- Burt, Ronald S. 1992, *Structural Holes: the Social Structural of Competition*. Cambridge MA: Harvard University Press.
- Coleman James S. 1990, *Foundation of Social Theory*. Cambridge: The Belknap Press of Harvard University Press.
- Corcoran Mary, Linda Datcher & Gerg Duncan 1980, “Information and Influence Networks in Labor Markets.” in G. J. Duncan & J.N. Morgan (eds.) *Five Thousand American Families: Patterns of*

- Economic Progress*. MI: Institute for Social Research.
- Fernandez, Roberto M. & Nancy Weinberg 1997, "Sifting and Sorting: Personal Contacts and Hiring in a Retail Bank." *American Sociological Review* 62.
- Granovetter, Mark 1973, "The Strength of Weak Ties." *American Journal of Sociology* 78.
- 1974. *Getting a Job: A Study of Contacts and Careers*. Cambridge MA: Harvard University Press.
- 1985, "Economic Action and Social Structure: The Problem of Embeddedness." *The American Journal of Sociology* 91.
- 1995. *Getting a Job (Second edition)*. Chicago: University of Chicago Press.
- Korenman Sanders & Susan C. Turner 1996, "Employment Contacts and Minority — White Wage Difference." *Industrial Relations* 35.
- Lin, Nan, Walter M. Ensel & John C. Vaughn 1981, "Social Resources and Strength of Ties: Structural Factors in Occupational Status Attainment." *American Sociological Review* 46.
- Marsden, Peter V. 2001 "Interpersonal Ties, Social Capital, and Employer Staffing Practices." in N. Lin, K. S. Cook & R. Burt (eds.) *Social Capital: Theory and Research*. NY: Aldine de Gruyter.
- Mouw, Ted 2003, "Social Capital and Finding a Job: Do Contacts Matter?" *American Sociological Review* 68.
- Polanyi, Karl 1971, *Primitive, Archaic and Modern Economies: Essays of Karl Polanyi*, (ed.) by George Dalton. Boston: Beacon Press.
- Powell, Water W. 1990, "Neither Market Nor Hierarchy: Network Forms of Organizations." in Bany M. Staw & Lany L. (eds.) *Research in Organizational Behavior* 12. CT: JAI Press.
- Staiger, Doug 1990 *The Effect of Connections on the Wages and Mobility of Young Workers*. Cambridge, MA: The MIT Press.
- Uzzi, Brian 1997, "Social Structure and Competition in Interfirm Networks: The Paradox of Embeddedness." *Administrative Science Quarterly* 42.
- Zukin Sharon & Paul DiMaggio 1990, *Structures of Capital: The Social Organization of the Economy*. New York: Cambridge University Press.

作者单位: 中山大学社会学系
责任编辑: 谭 深

promoting liberty for contemporary democratic countries. Rosanvallon's reading and interpretation of the history of French democracy offers for us an original perspective to understand the limits of market society, the inadequacies of Anglo-Saxon democracy and the antinomies of democracy itself.

Pierre Bourdieu's Ultimate Concern *Liu Yonghua* 113

Abstract: Pierre Bourdieu remarked that the unconsciousness is to forget history. For the question of how history forgets itself, this paper tries to trace the logic of social legitimization. The basic question is that how classification schema as a tool of knowledge becomes a tool of politics? The reason is that symbolic power imposes and infuses various classification systems, in that the dominant structure is seen to be taken-for-granted and to be accepted. Thus, there is a logical relation between symbolic power and classification, which is embodied as belief (doxa). The relation between classification and politics is Bourdieu's ultimate concern.

Diversity of Social Network and Labor Market Outcome: A study on how social contacts affect the wage of migrant workers
..... *Zhang Chunni & Liu Linping* 138

Abstract: Ted Mouw's article on ASR had challenged the effect of "embeddedness" in labor market, but it ignored the diversity of social network. Responding to Mouw's mistake, this paper suggests a proposition that the effect of using social contacts on job finding depends on how the network relates to the "inner network" of a corporation. If one's network highly relates to the inner network of a corporation, using contacts will bring more benefits to his labor market outcome. Based on the data collected from migrant workers on Pearl River Delta, we find that using "inner contacts" gives an advantage to migrant workers' wages. There is no effect of their using other contacts outside the corporation or generally using contacts. Among the cases of using inner contacts, those migrant workers who are well connected to their contacts on very high positions or connected to more types of inner contacts will get higher wages. The paper ends with a conclusion that how "embeddedness" acts on labor market depends on the diversity of social network, and we should pay attention to the level of "embeddedness" when we talk about its effect.

Understanding the Concept of Social Policy: Reviews and reflections
..... *Huang Chenxi* 163

Abstract: "Social policy" is a widely used concept yet with no internationally consensus meaning. This article will firstly describe sequence of ideas on social policy from its origin