

就业市场中间人行为分析： 基于社会资本视角

社会
2019 · 5
CJS
第 39 卷

熊艾伦 孙衔华 王子娟

摘 要: 本文基于中国综合社会调查数据(CGSS)对劳动力市场上中间人行为进行分析,具体考察影响其分享就业信息、提供就业帮助和最终成功匹配的因素。研究表明,就业信息的分享体现了社会资本的“运作效用论”而非“地位效用论”。社会地位和教育水平较高的中间人并不热衷于信息分享,而就业帮助体现了趋异性交往原则。中间人倾向于向教育水平低于自己的求职者提供实质性的就业帮助。此外,间接关系比单一的强关系或弱关系更能预测人情资源。教育水平较低和有迫切就业需求的劳动者对社会资本依赖较大。与女性相比,男性更依赖关系渠道。企业设立固定金额的推荐奖金可促进员工分享就业信息概率,但不影响成功匹配的概率。

关键词: 就业 中间人 社会资本 劳动力市场

Employment Intermediaries in Chinese Labor Market: From the Perspective of Social Capital

XIONG Ailun SUN Xianhua WANG Zijuan

Abstract: The impact of social capital on employment is a well-researched

* 作者 1: 熊艾伦 重庆工商大学管理学院, 重庆工商大学企业管理研究中心 (Author 1: XIONG Ailun, Department of Management, Chongqing Technology and Business University; Research Center for Enterprise Management, Chongqing Technology and Business University) E-mail: allenxiong2008@126.com; 作者 2: 孙衔华 重庆工商大学经济学院 (Author 2: SUN Xianhua, Department of Economics, Chongqing Technology and Business University); 作者 3: 王子娟 重庆工商大学管理学院 (Author 3: WANG Zijuan, Department of Management, Chongqing Technology and Business University)

** 本研究受 2019 年教育部人文社会科学研究一般项目(19YJC630187)和重庆工商大学科研启动项目(950318027)资助。[This research was supported by the research fund from the Ministry of Education of the People's Republic of China (19YJC630187) and Chongqing Technology and Business University(950318027).]

topic. However, there is little consensus over whether social capital brings definitive better outcomes. This paper places its focus on middlemen employment agents rather than on job seekers to examine the effects of social capital in labor market. We found that how well social capital can be utilized is often determined by the efforts of middlemen agents. Referral commissions are positively associated with the frequency of information distribution by agents but not necessarily result in better quality of recommended candidates. Contrary to the “social resource theory” proposed by Lin Nan, education level and self identified social status show limited impact. It implies that agents with high social status and rich resources do not necessarily share employment information along class lines. Further investigation into the extra steps taken by agents to help their clients indicates that if client and agent is introduced by a third party, it is more likely that for the reason of cost effective, extra steps are requested by clients to ensure better results since they are often obliged to compensate not just the agent but the third party as well. It is also shown that agents are more willing to take extra steps if clients have lower educational level than themselves. Also female job seekers are less likely than their male counterpart to use informal channels to find matching jobs. The study also finds that job seekers with lower expectation tend to look for work through networks. These results suggest that first, companies using referral commission for recruitment should consider other options of incentive to secure better quality of service from intermediaries. Second, instead of limiting research on the dichotomy of strong vs weak network, future studies need to pay more attention to the different combination of social ties in studying network effects. Finally, the psychological factors that influence the decision making process of job seekers should also be taken into consideration.

Keywords: employment, intermediary, social capital, labor market

一、问题的提出

受经济转型、产业升级、市场分割等因素的影响,结构性失业已成为中国劳动力市场上亟待解决的问题(谷彬,2014)。以往研究指出,通过消除不合理的分割制度,加强就业培训,改革高等教育模式,转变就业观念,提高就业保护力度,就能够缓解结构性失业矛盾(辜胜阻等,

2013)。但从企业角度看,“招工难”的困境在一定程度上源于信息不对称,即无法准确辨别正规市场招聘的员工是否符合自身需求。为此,大量企业提供推荐奖金,激励员工通过个人社交网络推荐合适的求职者(Stockman, *et al.*, 2017)。既有研究也表明,经由他人推荐的员工会拥有更好的工作资质、更高的工作满意度和较低的离职倾向(Burks, *et al.*, 2015; Pieper, 2015),因而更加受到企业的青睐。

通过社会资本进行就业搜寻和匹配一直都是劳动经济学和社会学领域的热点问题。有研究指出,社会资本能够降低搜寻成本和获取有价值信息,从而提高供需双方的匹配效率(Bian, 1997; Lin, 1999; Yakubovich, 2005; Davern and Hachen, 2006)。但也有研究认为,所谓的因果关联,主要是基于社会网络的内生性假设,社会资本的使用与更好的就业匹配结果之间并无必然联系(Mouw, 2003)。何种类型社会网络对于哪些就业群体的作用更为突出也未形成定论(Xiong, *et al.*, 2017)。由于数据的限制,以往文献大多从求职者的角度研究其使用社会资本的动机、偏好和效果,但社会资本的效果很大程度上取决于“中间人”的努力和偏好。因此,要解答社会资本能否带来更好的就业结果这一争议,就必须立足于多元化的研究视角对中间人进行深入分析。

为此,本文利用中国综合社会调查(CGSS)数据对就业市场上“中间人”行为进行研究,并将就业过程分解为三个环节。首先,“中间人”将有选择地分享所掌握的就业信息因素;然后,部分“中间人”可能会积极主动的协助求职者与应聘部门沟通(打招呼),以增加成功应聘的可能性;最后,对于“中间人”提供的岗位,求职者如果递交了申请,说明该工作就基本达到了理想的预期水平。通过对这三个环节的考察,可以归纳出影响中间人分享就业信息和为求职者提供实质性帮助的因素,同时还可以考察什么类型的求职者更容易接受“中间人”提供的工作岗位。这些结果既有助于解答上述理论争议,也对企业合理选择招聘方式有借鉴意义。

二、文献回顾及研究假设

自格兰诺维特的论文在 20 世纪 70 年代发表之后,大量学者开始关注社会资本/社会网络对减少搜寻成本的作用及其提高就业匹配效率之间的关系。北美地区有超过一半的求职者在就业过程中会动用社

会网络以获得竞争优势,超过三分之一的企业倾向于使用推荐渠道招聘员工,而中国的求职者使用社会资本的比例更是接近 60% (Marin, 2013; Bian, *et al.*, 2015)。社会资本的使用主要从两个方面对求职者产生积极作用:一是提供了更丰富的就业信息;二是对招聘产生实质性影响。前者降低了求职者的时间和精力成本,让其对潜在的招聘单位有更全面的了解,后者则主要通过中间人的前期沟通和协调从而直接影响应聘的结果 (Davern and Hachen, 2006; Bian, *et al.*, 2015)。从企业角度看,费尔南德斯等 (Fernandez and Sosa, 2005; Fernandez and Mors, 2008) 认为关系渠道能带来以下几点优势:扩大了招聘对象的选择范围;有机会了解求职者性格、人格等隐性特征,从而更容易筛选到最合适的员工;降低了员工离职的可能性,并有助于提高其工作满意度。

从理论上讲,尽管关系渠道的使用能为求职者带来诸多便利,也能提高企业的招聘效率,但许多实证研究对这一结论提出了挑战。安东尼斯 (Antoninis, 2006) 基于埃及数据得出社会资本的使用无助于就业的结论,指出当求职者通过亲戚或朋友获得就业帮助时,反而降低了初始工资。德拉特和萨巴提耶 (Delattre and Sabatier, 2007) 则发现实证研究使用的计量模型存在一定缺陷,在纠正了自选择偏差后通过社会资本渠道寻找的工作并不优于正规渠道。帕勒扎瑞 (Pellizzari, 2010) 利用大量的截面数据发现,社会资本的使用对初始薪资水平既存在“阻碍效应”,也存在“提升效应”,但随着工作年限的延长,薪资水平的差异会逐渐消失。对中国的研究也发现,随着市场改革的不断深入,强关系的效应日渐式微 (边燕杰等, 2012)。此外,雪德和卡莱弗 (Shwed and Kalev, 2014) 也指出,从需求方看,基于社会网络渠道招聘的员工表现更好的认知是源于一种刻板印象,并非客观存在的事实。

由此可见,现有研究并没有对影响社会资本发挥作用的情境和边界形成一致看法。本文认为,社会资本视角下的就业过程可分解为信息分享、提供帮助、递交申请三个环节。首先,分享就业信息频率较高的人可能会掌握更多的就业信息,同时也有机会接触更多的求职者,因此,这类“中间人”应该处于较高的社会地位,掌握丰富的社会资本,并拥有较多的“网络资源” (Lin, 1999; Mouw, 2003; McDonald, 2011)。这一观点主要基于林南的“社会资源假说” (Social Resource Hypothesis),即社会中的权力结构呈金字塔形,位于塔顶端的群体拥

有更多的社会资源。因此,较高社会地位的人拥有较多用于经营核心交往圈的资源,有能力适时建立、维持、扩大和调整人际社会网络,形成有效的社会资本,这被称为“地位效用论”(边燕杰、王文彬,2012)。边燕杰和王文彬(2012)指出,将社会地位和社会资本机械地等同起来是有缺陷的。社会网络中嵌入的资源需要通过有意识地动员和利用才能实现其价值。因此,离开了人的主观动作,社会资本将处于无效状态。而这些主观动作通常包括聚会、拜年或走亲访友等行为。因而也被称为“运作效用论”。¹在大多数情境下,社会地位较高的人有较多社会交往,也更频繁地参与社会活动。

诚然,拥有较高社会地位和频繁参与社交活动的个体主观上并不一定具备强烈的信息分享动机,但势必会有更多求职者希望能借助他们的地位获得效应的帮助。对于就业、晋升、求学这类工具性行为(instrumental action),个体的最佳策略是寻找一个在金字塔顶端拥有丰富社会资源的中间人(Lin, 1999),²但社会地位较高的个体毕竟属于少数。此外,在儒家伦理的影响下,家庭、家族和邻里间的互助已成为一种社会传统:求助人的求助行为是合乎情理的,而助人者的帮助行为似乎也理所当然(王思斌,2001)。因此,无论主观意愿如何,社会地位较高的个体都可能会收到更多的求助,碍于情面,实施助人行为的频率也会相对较高。综上所述,就业信息的分享与社会地位的高低和社会交往的频率都应当存在紧密的关联。

另一个与就业信息分享高度关联的是物质激励。由于非正式渠道招聘解决了信息不对称问题,能够帮助企业筛选出更理想的员工,大量企业设置了就业推荐奖励计划,奖励的金额甚至高达数千美元(Pieper, 2015; Stockman, *et al.*, 2017)。³范霍耶(Van Hoyer, 2013)认为,员工在职场上的行为受内在和外在两种刺激因素的影响,包含工作满意度、组织归属感、荣誉感、对求职者的关怀在内的内在刺激因素能

1.除了“地位效用论”和“运作效用论”,边燕杰和王文彬(2012)还提出了“网络效用论”。旨在从社会交往范围和社会地位覆盖面为社会资本带来的优势和回报提供解释。

2.与工具性行为对应的是表达性行为(expressive action),主要包含情感支持的需求。这类行为的效果通常与双方社会地位无关。

3.中国企业也不乏利用推荐奖金拓宽招聘渠道的案例。例如,国内某大型房地产企业近年来推出“博士领袖计划”,希望在短期内招募博士研究生。该企业对推举博士应聘成功的中间人有着丰厚的物质激励,推荐奖金可达上万元。

在很大程度上决定员工的就业推荐行为，但外在物质激励的作用同样不可忽视。因此，从行为研究的角度看，受物质激励的中间人将更热衷于分享就业信息，进行就业推荐(Shinnar, *et al.*, 2004)。基于上述分析，可提出如下假设：

假设 1a：中间人的社会地位能促进就业信息的分享。

假设 1b：中间人的社会交往水平能促进就业信息的分享。

假设 1c：推荐奖金的设置能促进就业信息的分享。

中间人还可以选择是否提供“实质性”的就业帮助，即提供人情资源。这主要包括与有关部门打招呼、安排双方会面、直接提供工作等(张文宏、刘琳, 2012)。⁴早期格兰诺维特(Granovetter, 1973)的研究强调“弱关系”的作用，但边燕杰(Bian, 1997)指出，在中国情境下，“强关系”的作用要大于“弱关系”，这主要是因为强关系连接的是亲密程度和互动频率均较高的两个个体，通常也被认为是亲属或亲密朋友。出于责任和义务的考虑，“强关系”中间人愿意尽更大的努力来帮助求职者，因而还具备桥梁的功能。亚库波维奇(Yakubovich, 2005)通过分析俄罗斯数据也得出类似结论：“强关系”的价值更多在于充当求职者和中间人之间的第三者，其本身并不能直接提供“实质性”帮助。杨张博和边燕杰(2016)进一步认为，强弱关系的划分过于简单，还应当充分考虑间接关系。⁵在金字塔形的社会结构中，地位较高的个体人数比例较少，绝大多数求职者只能通过间接关系才能与之对接，而动用间接关系的成本也较高，求职者可能欠下中间人和帮助者两份人情。因此，求职者必然是为了获取特定的人情资源或混合资源才使用间接关系(杨张博、边燕杰, 2016)。从这一点看，间接关系相比于单一的强/弱关系更能带来“实质性”的就业帮助。

此外，如果间接关系带来了更多的人情资源，则意味着求职者与帮助者在年龄、社会地位、身份背景上差别较大，因而也就体现了社会交

4. 与人情资源相对应的是信息资源，包括整理、准备申请材料；提供申请指导；提供雇主/单位信息等。

5. 根据不同的组合，求职者、中间人、帮助人三方的间接关系一共有七种形式，即无关系、强关系、弱关系、强—弱关系、强—强关系、弱—弱关系和弱—强关系。其中，强—弱关系(求职者与中间人是强关系，但中间人和雇主是弱关系)以及强—强关系(求职者和中间人是强关系，中间人和雇主也属于强关系)能为求职者带来较高的收入。

往中的“趋异性选择”。西方的研究认为,求职过程中社会关系的使用更多体现了物以类聚、人以群分的“趋同性原则”(Mouw, 2003)。一方面,推荐人只有当与求职者身份背景相近时才更能准确判断其是否适应工作岗位。若求职者能力与岗位不匹配,中间人会承担名誉损失(Smith, 2005, 2010)。另一方面,如果推荐人和求职者社会等级差异较大,则无法获得适当的回报,提供就业帮助得不偿失。但如前所述,既然求职者决定付出成本使用间接关系,则必定希望找到强有力的中间人。因此,处于“低位”的行动者通常会积极寻找向上的关系网络,以获得更多便利。尽管求职者本身可能无法提供恰当的物质回报,但帮助者能从中获得一定程度的满足感。因此,在中国,“趋异性选择”不仅大量存在,这种不对称的关系还可以长期维持(陈云松等, 2014)。综上所述,本文提出如下假设:

假设 2a:间接关系相比于单一的强弱关系更能提供人情资源。

假设 2b:中间人与求职者身份背景差距越大,越能带来人情资源。

前述假设探讨了影响中间人分享就业信息和提供实质性就业帮助的因素,但这并不意味着求职者就一定会选择该中间人提供的工作岗位。穆瓦(Mouw, 2003)和蒙哥马利(Montgomery, 1992)就指出,就业决策的难点在于理想的工作机会不可能同时出现,每个人因此都会设置一个保留工资水平(reservation wage)⁶。当潜在的工作机会达到心理预期时,求职者才有可能接受,反之则会继续寻找。如果求职者急于就业,保留工资水平可能相对较低。例如,龚文娟(2007)指出,失业者再就业的态度是非常积极的,不存在就业期望过高而制约再就业。由于社会资本节省了搜寻时间,能在短时间内获取更多就业机会,因此,他们更倾向于通过关系渠道实现就业。尽管求职者可能意识到未来有希望获得更高工资水平的就业机会,但溢价部分难以补偿等待成本(Franzen and Hangartner, 2006),因而也就更容易接受中间人的推荐。基于此,本文提出如下假设:

6. 工资水平是分析劳动力行为的最主要因素,但并不是唯一因素。求职者还将考虑晋升空间、职住分离、福利待遇等其他因素。但该决策模型的逻辑并无不妥,劳动者对于理想的工作岗位通常都有一个大致的心理预期。明显低于心理预期的岗位将不可能被求职者接纳。由于不可能同时获得所有的就业机会,求职者更多是将潜在机会与心理预期进行对比,而不是在所有机会中择优选取。

假设 3a:求职者的就业紧迫感和提高了其通过社会资本实现就业的概率。

托雷斯和霍夫曼(Torres and Huffman,2002)指出,使用社会资本的效果存在较大的性别差异。男性往往能通过社会资本获得较为理想的工作,这是因为他们连接的对象大多是拥有较高社会地位的其他男性,而女性求职者的社会关系往往难以涵盖这类群体(Mcdonald,2011)。因此,社会资本提供的就业机会未必对女性有利。从管理学角度看,劳动技能分为通用技能、行业技能和企业技能。其中,通用技能与学历或文凭挂钩,而行业技能和企业技能的习得依赖于在企业中的实习或培训。如果企业在晋升、招聘时看重通用技能,女性在正规就业市场上就可能稍占优势(Estevéz-Abe,2009)。因为女性在学业上的表现通常要优于男性,这不仅体现在高中阶段,大学时期亦是如此(Conger and Long,2010)。如果正规就业市场看重企业技能或行业技能时,女性则相对处于劣势。出于家庭或文化的原因,女性参与培训和再学习的动机相对不足(Estevéz-Abe,2009)。⁷综上所述,对女性而言,关系渠道获得的就业机会可能难以达到预期水平。基于此,本文提出如下假设:

假设 3b:社会资本提供就业机会对女性吸引力较弱。

求职过程中的“打招呼”行为属于“群内偏袒”(in-group favouritism)(Bian, *et al.*, 2015),常常与“裙带关系”相联系。因此,随着市场制度的完善,招聘中的公平性和透明性将越来越受到重视。社会网络的总体效应进而趋于降低,正规就业渠道的效应在增强。这一点在德国和中国的就业市场上都得到了印证(边燕杰,2004;梁玉成,2012;Benton, *et al.*, 2015)。⁸从企业的角度看,进行员工招聘时也会越来越关注证书型资质,包括学历、职业资格证书、考级证书等(Shen and Bian, 2018)。⁹教育水平较高的求职者因而在市场上能够获得更多的面试机会,也就不必依赖社会关系。另一方面,在劳动力市场分割的

7.《资本主义的多样性:比较制度优势》一书对就业技能和对应的劳动关系有更为全面的讨论。

8.伯顿等(Benton, *et al.*, 2015)通过分析德国数据发现劳动力市场转型后关系渠道使用的比例大幅降低。梁玉成(2012)也基于中国多个城市数据证实了社会资本的作用空间呈倒U型的假设。

9.与证书类资质相对应的是非正式类资质,包括情商、忠诚、敬业精神等雇佣方看重的优秀品质。

背景下,优质工作门槛高,信息发布渠道畅通,信息不对称性相对较弱,不需要社会网络推介也会有较多应聘者。而教育水平较低的群体在正规市场上面临的选择通常较少,也就更依赖社会关系。基于此,本文提出如下假设:

假设 3c: 社会资本提供就业机会对高教育水平的劳动者吸引力较弱。

三、数据和变量说明

本文使用中国综合社会调查(CGSS)数据进行分析。尽管中国目前有大量公开的微观调查数据,但包含就业中间人模块的仅有 CGSS 2012。由于并不是专门针对劳动力市场的调查,仅有 721 个样本进行过就业推荐。其中又有 27% 的样本在分享就业信息后,求职者并没有申请该职位。数据显示,77% 的中间人居住在城镇地区,23% 居住在农村地区,平均教育水平约为高中,平均年龄 39 岁,43% 为女性,13.7% 拥有党员身份。而全样本的平均教育水平约为初中,平均年龄 49 岁,48% 为女性,12.1% 拥有党员身份,39.9% 居住在农村地区。由此可见,中间人教育水平较高,多为男性,居住在城镇地区,同时也更为年轻。

(一)假设 1 的因变量、自变量介绍

假设 1 考察的是影响中间人分享就业信息的因素。因此,因变量对应 CGSS2012 中的 N24 和 N25 条目“过往 12 月内是否分享工作信息”(REF)和“分享信息的数量”(REFN)。若受访者有过分享工作信息和进行就业推荐的经历记为 1,反之则为 0。对于 REFN 而言,将分享就业信息次数在三次以下的记为 0,超过三次记为 1,旨在区分偶然的信息分享行为和积极的信息分享希望。假设 1a 的自变量是社会地位,对应的是条目是 A43A 和 Job_ISEI。前者是自评社会等级(STA),一共包含 10 个等级,分值越高,对应的社会地位就越高。后者是国际标准职业社会经济地位指数。本文将指数得分大于 60 的记为 1,低于 60 的记为 0。这是为了更好地对比职业社会经济单位的差距。当然,教育水平在一定程度上也与社会地位相关。假设 1b 涉及的自变量是社交频率(SOC),对应的是条目 A311。将“偶尔”和“从不”参与社交活动的受访者记为 0,其余选项记为 1。假设 1c 涉及的自变量是推荐奖金(BONS),有推荐奖金赋值为 1,反之则为 0。

(二)假设 2 的因变量、自变量介绍

假设 2 探讨的是影响中间人提供实质性就业帮助(人情资源)的因素。因变量对应的是 CGSS2012 中的 N35 条目“是否和用人单位的负责人推荐过求职者”(ACT)。进行过推荐记为 1,否则为 0。假设 2a 中的自变量对应 CGSS2012 中的 N34 条目,即中间人对自己与求职者的关系进行描述。其赋值分为“亲戚关系”= 1,“朋友关系”= 2,“熟人关系”= 3,“朋友的朋友或朋友的亲戚或亲戚的朋友”= 4,“不认识”= 5 这五类。将等级 4 记为 1,其他等级记为 0 时便得到了“间接关系”变量(INR)。将“亲戚关系”记为 1,其他等级记为 0 时则得到“强关系”变量。考虑到多重共线性的存在,只需要定义两个虚拟变量即可。假设 2b 中的自变量是求职者和中间人的社会地位差距。本文拟从教育差距(EDU.D)来衡量。将中间人的职业地位等级化之后相减,便得到了中间人自身职业等级和求职者应聘岗位的职业等级的差距。

(三)假设 3 的因变量、自变量介绍

假设 3 探讨的是影响求职者向中间人提供的工作岗位提交应聘申请的因素。核心因变量对应的是 N28 条目“推荐的那个人最后是否申请了工作岗位”(Apply)。申请了则记为 1,否则为 0。假设 3a 自变量对应 N36 条目“推荐人如何知道求职者想要申请该工作”。备选答案包括“求职者目前没有工作”“有工作但明确表示想要换工作”“有工作但未明确表示想换工作”。将前两个答案记为 0,最后一个答案记为 1。若求职者没有明确表示换工作意愿则意味着没有强烈的紧迫感。其他核心自变量包括求职者的性别(“女性”= 1,“男性”= 0);教育水平(“本、专科及以上”= 1,“其他”= 0)。假设 1—3 中还包括一系列控制变量,例如,中间人的居住类型(RES)、户口(HUK)、党员身份(CCP)、中间人年龄(AGE)等(各变量介绍详见表 1)。

四、回归结果分析

(一)假设 1 检验

鉴于因变量及众多自变量均为等级变量,故使用 Logit 和 Probit 模型进行分析,并在基础模型上考虑聚类效应,聚类变量分别为自评收入等级和社会交往相对地位。聚类效应的引入旨在解决截面数据面临

的遗漏变量问题。可以假设收入和社会地位接近的个体在不可观测特征上具备一定的趋同性。

表 1:核心变量描述性统计

变量	百分比(%)	最大值/最小值	平均值
提供人情资源(QUAL)		1/0	0.49
是	49.00		
否	51.00		
申请工作岗位(APPL)		1/0	0.73
是	73.00		
否	27.00		
是否分享就业信息(REF)		1/0	0.17
是	17.00		
否	83.00		
分享就业信息(REFN)		1/0	0.31
1—3 次	69.21		
4 次以上	90.79		
中间人社交频率(SOC)		1/0	0.57
从不、偶尔	42.75		
其他	57.25		
中间人年龄(AGE)		94/17	39.12
中间人教育水平(EDU)		1/0	0.19
本专科以上	18.59		
其他学历	81.41		
中间人党员身份(CCP)		1/0	0.13
党员	13.00		
非党员	87.00		
中间人性别(SEX)		1/0	0.43
女	43.00		
男	57.00		
中间人职业等级(JOB)		1/0	0.11
ISEI 得分 59 以下	89.10		
ISEI 得分 60 以上	10.90		
中间人职级(MANA)		1/0	0.18
中、高层	18.00		
基层或无职务	82.00		
中间人社会等级(STA)		1/10	4.19
推荐奖金(BONS)		1/0	0.25
有	25.00		
没有	75.00		
中间人居住地区(RES)		1/0	0.44

续表

农村或郊区	43.68		
城镇	57.32		
中间人户口(HUK)		1/0	0.44
农业户口	43.98		
非农业户口	56.02		
间接关系(IND)		1/0	0.07
是	7.00		
否	93.00		
强关系(STR)		1/0	0.22
是	22.05		
否	77.95		
求职者性别(SEX.S)		1/0	0.41
女	41.00		
男	59.00		
求职者教育水平(EDU.S)		1/0	0.27
专科以上	27.05		
其他学历	72.95		
教育差距(EDU.D)		- 11/9	0.23
求职者当前状态(EMP)		1/0	0.04
未明确表示求职意愿	3.74		
其他	96.26		
自评社交状况(SSOC)		-	-
与我打交道的人大多社会地位比我低	1.74		
与我打交道的人大多社会地位比我高	9.50		
与我打交道的人大多社会地位与我一样	85.53		
其他	3.21		
中间人自评经济状况(INC)		-	-
远低于平均水平	3.33		
低于平均水平	29.54		
平均水平	56.31		
高于平均水平	10.26		
远高于平均水平	0.55		

注:1.受篇幅所限,将最大值和最小值合并为一列。

2.教育水平变量在CGSS数据中分为14个等级,从高到低依次是“研究生以上”“本科”“成人本科”“专科”“成人专科”“技校”“中专”“普通高中”“职高”“初中”“小学”“私塾文盲”“未受过任何教育”。单独考察中间人或求职者教育水平时,将其转化为两分类变量;考察教育水平差异时,因不便分类仍。SSOC和INC变量作为聚类变量。

3.“年龄”“中间人社会等级”“教育差距”都是连续变量,其中,“中间人社会等级”自评为1—10级,“教育差距”是中间人和求职者教育年限相减。

表 2 估计了影响是否存在就业信息分享行为的因素,表 3 将存在分享行为的个体抽离出来,进一步估计影响信息分享频率的因素,故表 2 包含更多样本。鉴于自选择偏差的存在,表 3 模型 5 使用 Heckman 两步法。该方法优势在于能够为那些没有就业分享经历的样本估算一个概率值 Lamda,随后所有样本都可进入第二阶段方程。因此,该方法

表 2:就业信息分享影响因素分析(1)(N=4 265)

	模型 1	模型 2	模型 3	模型 4
EDU	0.018(0.882)	0.017(0.805)	0.018(0.839)	0.018(0.921)
AGE	-0.043(0.000)	-0.024(0.000)	-0.043(0.000)	-0.043(0.000)
SEX	-0.255(0.005)	-0.143(0.005)	-0.255(0.003)	-0.255(0.015)
CCP	-0.056(0.691)	-0.032(0.681)	-0.056(0.077)	-0.056(0.572)
JOB	-0.195(0.207)	-0.107(0.218)	-0.195(0.041)	-0.195(0.217)
STA	0.027(0.308)	0.016(0.273)	0.027(0.265)	0.027(0.385)
SOC	0.339(0.000)	0.190(0.000)	0.339(0.000)	0.339(0.004)
RES	-0.038(0.687)	-0.019(0.721)	-0.038(0.632)	-0.038(0.794)
MAN	0.795(0.000)	0.461(0.000)	0.795(0.000)	0.795(0.000)
BONS	1.611(0.000)	0.957(0.000)	1.611(0.000)	1.611(0.000)
Wald	516.64	525.03	-	-

注:模型 1 为基础 Logit 模型,模型 2 为 Probit 模型,模型 3 和模型 4 加入聚类效应,聚类变量分别为 INC 和 SSOC。括号内为 P 值。

表 3:就业信息分享影响因素分析(2)

	模型 1	模型 2	模型 3	模型 4	模型 5
EDU	-0.599(0.003)	-0.359(0.002)	-0.599(0.000)	-0.599(0.000)	-1.775(0.087)
AGE	0.004(0.482)	0.003(0.454)	0.004(0.477)	0.004(0.062)	-
SEX	-0.614(0.000)	-0.387(0.000)	-0.614(0.000)	-0.614(0.000)	-1.605(0.064)
CCP	-0.307(0.181)	-0.195(0.157)	-0.307(0.047)	-0.307(0.048)	-
JOB	0.390(0.121)	0.263(0.079)	0.390(0.163)	0.390(0.035)	1.195(0.408)
STA	0.036(0.407)	0.026(0.330)	0.036(0.325)	0.036(0.325)	-
SOC	0.225(0.157)	0.136(0.157)	0.225(0.340)	0.225(0.361)	-
RES	0.205(0.177)	0.115(0.212)	0.205(0.133)	0.205(0.245)	-
MAN	0.325(0.054)	0.197(0.053)	0.325(0.000)	0.325(0.002)	2.689(0.006)
BONS	0.491(0.025)	0.291(0.027)	0.491(0.016)	0.491(0.02)	-
No. Obs	721	721	721	721	4 265
Wald	49.04	51.43	-	-	22.41
athrho					2.255(1.000)
LR test					0.999

注:模型 1 为基础 Logit 模型,模型 2 为 Probit 模型,模型 3 和模型 4 加入聚类效应,聚类变量分别为 INC 和 SSOC。括号内为 P 值。模型 5 为 Heckman 两步法,输出的是第二步结果作为对比。

不需要删除没有分享行为的观测值。结果显示,LR test 和 athrho 不显著,因此可以认为不存在自选择偏差。回归结果的分析以表 2 和表 3 为准。整体而言,各类回归方法所得到的结果基本一致。假设 1a 考察社会地位与就业信息分享的关联。自评社会地位等级(STA)、职业等级指数(JOB)、管理职务(MAN)、教育水平(EDU)均能在一定程度上反映个体社会地位。但 EDU、JOB、STA 在表 2 中不显著,仅 MAN 显著,说明社会地位与就业信息分享行为并不完全关联。在表 3 中,EDU 甚至负显著,这说明,比起一般劳动者,拥有相对较高的教育水平和职业地位的个体并不积极分享就业信息,假设 1a 因而未得到很好地支持。

表 2 中 SOC 在 0.01 的水平上显著,系数为 0.339 左右。这说明频繁参与社交活动的个体,分享就业的概率比一般人提高 32% ($e^{0.339} - 1$)左右,而表 3 中 SOC 同样正显著。这说明社交水平与是否进行就业信息分享,以及分享的频率正相关。假设 1b 因而得到了支持。表 2 中 BONS 变量在 0.01 的水平上显著,且系数均大于 1.6,这意味着提供推荐奖金时,就业信息分享的概率提高了 3 倍左右。这一结果与国外同类研究得出的结论一致。范霍耶(Van Hoyer,2013)基于比利时制造业的样本数据发现,在不提供奖金的企业中,员工极少进行就业推荐,而在提供就业奖金的企业中,绝大多数员工都有过推荐行为。在表 2 中,性别在 0.01 的水平上显著。这说明与男性相比,女性分享就业信息的概率要低 20% 左右。无论是表 2 还是表 3,均显示当中间人担任高层管理职务时,分享就业信息的动机更强。

(二)假设 2 检验

假设 2 对影响中间人是否提供人情资源(与雇佣方打招呼)的因素进行分析,所涉及的回归方法与上节类似,但对核心变量进行了替换,在自变量中加入了间接关系变量和身份背景差异变量,主要包含教育水平差距(EDU.D)。表 4 结果显示,间接关系变量(IND)在模型 1、模型 2 和模型 4 中均呈现正显著,系数为 1.172。这说明,当中间人与求职者是间接关系时,为求职者提供人情资源的概率更高。而表示强关系的 STR 变量不显著。这意味着“间接—直接”关系假说比“强—弱”关系假设更能预测就业帮助行为。假设 2a 因而得到支持。在考虑聚类效应的情境下 EDU.D 正显著,这也支持了假设 2b,即说明求职者与中间人身份背景差距较大时能带来人情资源。

模型 3 和模型 4 中,SEX 在 0.01 的水平上负显著,且系数为 0.334,这一结论再次说明男性在职场中占据关键位置,因为能更有效地提供帮助。在考虑聚类效应的情境下,中间人教育水平与提供人情资源负相关。同样显著的变量还有户口(HUK)和居住地(RES)。当中间人居住在农村或持有农村户口时,更愿意为求职者提供人情资源。

表 4:提供人情资源影响因素分析(N=721)

	模型 1	模型 2	模型 3	模型 4
EDU	-0.454(0.167)	-0.279(0.170)	-0.454(0.000)	-0.454(0.000)
SEX	-0.334(0.079)	-0.207(0.080)	-0.334(0.000)	-0.334(0.000)
HUK	0.417(0.021)	0.265(0.020)	0.417(0.000)	0.417(0.000)
JOB	0.136(0.606)	0.087(0.592)	0.136(0.514)	0.136(0.514)
RES	0.249(0.157)	0.154(0.160)	0.249(0.006)	0.249(0.014)
IND	1.172(0.032)	1.025(0.022)	1.172(0.218)	1.172(0.000)
STR	-0.046(0.801)	-0.029(0.795)	-0.046(0.641)	-0.046(0.373)
SEX.S	-0.131(0.492)	-0.080(0.500)	-0.131(0.131)	-0.131(0.105)
EDU.D	0.053(0.270)	0.032(0.270)	0.053(0.000)	0.053(0.052)
Wald	31.35	31.25	-	-

注:模型 1 为基础 Logit 模型,模型 2 为 Probit 模型,模型 3 和模型 4 加入聚类效应,聚类变量分别为 INC 和 SSOC。括号内为 P 值。

(三)假设 3 检验

求职者通过社会关系获得了就业机会,但未必申请该岗位。假设 3 对影响求职者应聘关系渠道提供就业机会的因素进行考察。表 5 结果显示,当前就业状态对求职者的决策有较大影响。模型 3 和模型 4 中 EMP 在 0.01 的水平上呈现负显著,这意味着失业或待业者更容易应聘由关系渠道提供的就业岗位。对于目前处于就业状态且未明确表达离职意愿的劳动者而言,关系渠道提供的就业机会难以达到其预期。假设 3a 得到支持。模型 3 和模型 4 求职者性别变量(SEX.S)与递申请概率负相关,且在 1—5% 水平上显著,这说明女性认为通过关系渠道提供的就业机会难以达到其预期水平。假设 3b 同样得到支持。求职者的教育水平在各个模型中都呈现负显著,系数为 0.41。这说明持有大学学历(本科或专科)的求职者并不依赖关系。考虑到高教育水平的求职者拥有更多备选机会,这也从侧面说明社会资本的效力越来越受到其他因素的影响(黄先碧,2008)。假设 3c 得到验证。MAN 变量正显著,且系数较大,说明中间人的层级越高,求职者越容易申请该职

位。从求职者角度看,或许是因为高职级的中间人不仅能带来较高的工作机会,还能保证自身在单位的长远发展。

表 5:递交求职申请影响因素分析(N=721)

	模型 1	模型 2	模型 3	模型 4
EMP	-0.802(0.052)	-0.486(0.058)	-0.802(0.000)	-0.802(0.000)
RES	0.091(0.632)	0.053(0.631)	0.091(0.532)	0.091(0.529)
IND	0.356(0.120)	0.209(0.113)	0.356(0.000)	0.356(0.022)
STR	-0.295(0.156)	-0.183(0.142)	-0.295(0.000)	-0.295(0.004)
SEX.S	-0.234(0.189)	-0.144(0.172)	-0.234(0.009)	-0.234(0.108)
EDU.S	-0.451(0.024)	-0.268(0.025)	-0.451(0.046)	-0.451(0.001)
AGE.S	0.014(0.118)	0.008(0.112)	0.014(0.000)	0.014(0.000)
MAN	0.622(0.003)	0.361(0.003)	0.622(0.031)	0.622(0.000)
BONS	-0.185(0.554)	-0.088(0.566)	-0.185(0.276)	-0.185(0.180)
Wald	33.82	33.98	-	-

注:模型 1 为基础 Logit 模型,模型 2 为 Probit 模型,模型 3 和模型 4 加入聚类效应,聚类变量分别为 INC 和 SSOC。括号内为 P 值。

五、结论与展望

本文基于社会资本和社会网络考察了影响中间人分享就业信息和提供就业帮助的因素,同时也探讨了哪一类型的求职者会更依赖社会网络渠道就业。本文的主要结论可以归纳为以下三个方面。第一,就业信息的分享行为受物质激励影响较大。在设置推荐奖金的情形下,员工更倾向于分享就业信息,但推荐奖金并不能保证推荐效率。第二,“间接—直接关系假说”比“强—弱关系假说”更能预测中间人是否愿意提供实质性帮助。而居住在城镇地区及持有非农户口的中间人提供实质性帮助的概率也较低。第三,求职者的心理状态对就业决策有显著影响。有急切就业或跳槽需求的求职者更容易通过社会关系渠道匹配工作岗位。第四,女性及教育水平较高的求职者对社会资本的依赖较弱。

上述结论为后续研究提供了如下启示。首先,就业推荐在一定程度上能为企业招聘带来诸多便利,但本文结果也表明推荐奖金与求职者申请该工作岗位的概率无关。比曼和马格鲁德(Beaman and Magruder,2012)认为,推荐奖金应当与求职者的工作绩效挂钩,这才能在一定程度上促使员工更认真细致地筛选求职者。此外,范霍耶(Van Hoyer,2013)指出,如果求职者意识到推荐奖金的存在,会认为中

间人是利己导向的,从而削弱对其信任。因此,未来的研究可探讨究竟何种机制下员工才会认真负责地为企业推荐人才。其次,间接关系、居住地区和户口类型都与中间人的“打招呼”行为相关。这说明,除了血缘关系之外,地缘关系与社会资本的使用也是一个值得关注的问题。地缘关系可被视为在一定地理区域范围内共同生产、生活个体产生的类似亲情的人际关系。而这并不能被简单的“强—弱”关系所刻画。因此,未来研究可以探讨这类特殊关系在社会资本的工具性行为中所扮演的角色。最后,未来研究还应当关注影响就业决策的心理因素。由于求职者不可能同时获取所有就业机会,而是更多地将现有机会与心理预期水平进行对比,因此,通过社会资本实现就业可能是因为更低的搜寻成本而非更高的工资水平。

当然,本文也存在一定局限性。在剔除掉大量样本后,剩余观测值可能存在代表性不够的问题。此外,也缺乏求职者是否获得了其他就业机会的信息。这些都在一定程度上影响了研究结论。总之,本文认为在社会网络与求职的研究中应使用更为多元化的视角。除求职者和中间人外,雇佣方的行为同样值得关注。在强调正式制度和契约精神的今天,非正式招聘依然是许多企业认可并践行的举措,这意味着关系渠道招募的员工应当具备了某些优势,而找出这些优势究竟为何,能更好解答社会资本能否以及如何作用于求职过程。

参考文献(References)

- 边燕杰. 2004. 城市居民社会资本的来源及作用:网络观点与调查发现[J]. 中国社会科学(3):136-146.
- 边燕杰、王文彬. 2012. 跨体制社会资本及其收入回报[J]. 中国社会科学(2):110-126.
- 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[J]. 社会32(3):24-37.
- 陈云松、比蒂·沃克尔、亨克·弗莱普. 2014. “关系人”没用吗? 社会资本求职效应的论战与新证[J]. 社会学研究(3):100-120.
- 龚文娟. 2007. 失业者再就业行为及其影响因素分析——基于湖北省武汉、荆州、洪湖三市的调查[J]. 社会27(3):156-177.
- 谷彬. 2014. 劳动力市场分割、搜寻匹配与结构性失业的综述[J]. 统计研究(3):106-112.
- 辜胜阻、王敏、李睿. 2013. 就业结构性矛盾下的教育改革与调整[J]. 教育研究(5):12-19.
- 黄先碧. 2008. 关系网效力的边界:来自新兴劳动力市场的实证分析[J]. 社会28(6):39-59.
- 梁玉成. 2012. 求职过程的宏观—微观分析:多层次模型[J]. 社会32(3):55-77.

- 王思斌. 2001. 中国社会的求—助关系——制度与文化的视角[J]. 社会学研究 (4):1-10.
- 杨张博, 边燕杰. 2016. 找回间接关系: 间接关系对关系资源和入职收入的影响研究[J]. 社会科学战线 (12):172-182.
- 张文宏, 刘琳. 2013. 职业流动的性别差异研究——一种社会网络的分析视角[J]. 社会学研究 (5):53-75.
- Antoninis, Manos. 2006. "The Wage Effects from the Use of Personal Contacts as Hiring Channels." *Journal of Economic Behavior & Organization* 59(1):133-146.
- Beaman, Lori and Jeremy Magruder. 2012. "Who Gets the Job Referral? Evidence from a Social Networks Experiment." *American Economic Review* 102(7):3574-3593.
- Benton, Richard A., Steve McDonald, Anna Manzoni, and David F. Warner. 2015. "The Recruitment Paradox: Network Recruitment, Structural Position, and East German Market Transition." *Social Forces* 93(3):905-932.
- Bian, Yanjie. 1997. "Bringing Strong Ties Back in: Indirect Ties, Network Bridges, and Job Searches in China." *American Sociological Review* 62(3):266-285.
- Bian, Yanjie, Xianbi Huang, and Lei Zhang. 2015. "Information and Favoritism: The Network Effect on Wage Income in China." *Social Networks* (40):129-138.
- Burks, Stephen V., Bo Cowgill, Mitchell Hoffman, and Michael Housman. 2015. "The Value of Hiring through Employee Referrals." *Quarterly Journal of Economics* 130(2):805-839.
- Conger, Dylan and Mark C. Long. 2010. "Why are Men Falling Behind? Gender Gaps in College Performance and Persistence." *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science* 627(1):184-214.
- Davern, Michael and David S. Hachen, Jr. 2006. "The Role of Information and Influence in Social Networks: Examining the Association between Social Network Structure and Job Mobility." *American Journal of Economics and Sociology* 65(2):269-293.
- Delattre, Eric and Mareva Sabatier. 2007. "Social Capital and Wages: An Econometric Evaluation of Social Networking's Effects." *Labour* 21(2):209-236.
- Estevéz-Abe, Margarita. 2009. "Gender, Inequality, and Capitalism: The 'Varieties of Capitalism' and Women, Social Politics: International Studies in Gender." *State & Society* 16(2):182-191.
- Fernandez, Roberto M. and Lourdes M. Sosa. 2005. "Gendering the Job: Networks and Recruitment at a Call Center." *American Journal of Sociology* 111(3):859-904.
- Fernandez, Roberto M. and Marie Louis Mors. 2008. "Competing for Jobs: Labor Queues and Gender Sorting in the Hiring Process." *Social Science Research* 37(4):1061-1080.
- Franzen, Axel and Dominik Hangartner. 2006. "Social Networks and Labour Market Outcomes: The Non Monetary Benefits of Social Capital." *European Sociological Review* 22(4):353-368.
- Granovetter, Mark S. 1973. "The Strength of Weak Ties." *American Journal of Sociology* 78(6):1360-1380.
- Huffman, Matt L. and Lisa Torres. 2002. "It's Not Only 'Who You Know' that Matters: Gender, Personal Contacts, and Job Lead Quality." *Gender & Society* 16(6):793-813.
- Lin, Nan. 1999. "Social Networks and Status Attainment." *Annual Review of Sociology* (25):467-487.
- Marin, Alexandra. 2013. "Who Can Tell? Network Diversity, Within-Industry Networks, and Opportunities to Share Job Information." *Sociological Forum* 28(2):350-372.
- McDonald, Steve. 2011. "What's in the 'Old Boys' Network? Accessing Social Capital in Gendered and Racialized Networks." *Social Networks* 33(4):317-330.
- Mouw, Ted. 2003. "Social Capital and Finding a Job: Do Contacts Matter?" *American*

- Sociological Review* 68(6):868 – 898.
- Pellizzari, Michele. 2010. “Do Friends and Relatives Really Help in Creating a Good Job.” *Industrial & Labor Relations Review* 63(3):494 – 510.
- Pieper, Jenna R. 2015. “Uncovering the Nuances of Referral Hiring: How Referrer Characteristics Affect Referral Hires’ Performance and Likelihood of Voluntary Turnover.” *Personnel Psychology* 68(4):811 – 858.
- Shen, Jing and Yanjie Bian. 2018. “The Causal Effect of Social Capital on Income: A New Analytic Strategy.” *Social Networks* (54):82 – 90.
- Shinnar, Rachel S., Cheri A. Young, and Marta Meana. 2004. “The Motivations for and Outcomes of Employee Referrals.” *Journal of Business and Psychology* 19(2):271 – 283.
- Shwed, Uri and Alexandra Kalev. 2014. “Are Referrals More Productive or More Likeable? Social Networks and the Evaluation of Merit.” *American Behavioral Scientist* 58(2):288 – 308.
- Smith, Sandra Susan. 2005. “‘Don’t Put My Name on It’: Social Capital Activation and Job-Finding Assistance among the Black Urban Poor.” *American Journal of Sociology* 111(1):1 – 57.
- Smith, Sandra Susan. 2010. “A Test of Sincerity: How Black and Latino Service Workers Make Decisions about Making Referrals.” *Annals of the American Academy of Political and Social Science* 629(1):30 – 52.
- Stockman, Sara, Greet Van Hoyer, and Marieke Carpentier. 2017. “The Dark Side of Employee Referral Bonus Programs: Potential Applicants’ Awareness of a Referral Bonus and Perceptions of Organisational Attractiveness.” *Applied Psychology An International Review* 44(4):599 – 627.
- Van Hoyer, Greet. 2013. “Recruiting Through Employee Referrals: An Examination of Employees’ Motives.” *Human Performance* 26(5):451 – 464.
- Xiong, Ailun, Hongyi Li, Hans Westlund, and Yongjian Pu. 2017. “Social Networks, Job Satisfaction and Job Searching Behavior in the Chinese Labor Market.” *China Economic Review* (43):1 – 15.
- Yakubovich, Valery. 2005. “Finding Jobs in a Local Russian Labor Market.” *American Sociological Review* 70(3):408 – 421.

责任编辑:张 军