·社会学研究·

DOI:10. 20004/j. cnki. ujn. 2024. 02. 009

公共性溢出:社会治理中的社区社会资本职场关联(2009—2021)

王文彬,曹　洋

(吉林大学 哲学社会学院,吉林 长春 130012)

[摘　要]作为一种现代社会的关键治理载体,职场将如何在社会治理转型中影响社区社会资本的凝聚。基于全国"职业经历和社会网络"调查2009年至2021年四期截面数据的分析发现:职场之于社区社会资本具有公共性溢出的作用特征。第一,进入职场能提升居民结构性和认知性社区社会资本。第二,相较于未进入职场居民,进入职场的居民在社区社会资本上的优势不断扩大。第三,身处党政部门、国有企事业单位和体制外部门的居民,在社区社会资本凝聚上呈现差异特征。在中国社会治理实践中,职场在提升居民公共事务参与意愿和能力上既体现职场普遍性又体现体制差异性,进而与社区社会资本形成正向关联。这不仅体现了职场的社会价值,而且展现了体制内行动者的治理潜力,还提示了社会治理和社区社会资本中潜在的职场和体制部门分化风险。

[关键词]社会治理;公共性;社区社会资本;职场

[中图分类号]C916　　[文献标识码]A　　[文章编号]1671-3842(2024)02-0101-13

一、问题的提出

在"建设人人有责、人人尽责、人人享有的社会治理共同体"的新时代社会治理愿景下,社区与社区社会资本的关键意义得以凸显。进入社会治理时代后,一个以社区作为基本单元的治理格局在中国社会呈现并得以巩固,社区在维护社会稳定、增进社会和谐以及推动社会团结等社会治理目标上显现出突出重要性①。与此同时,由于社会异质性增加和个体化浪潮兴起,社会成员日益成为彼此陌生、缺乏社会联系和社会纽带的零散个体,社区的构成逐渐由同质化、熟络化的生活共同体转向异质化、陌生化的居住空间,面临一系列公共性困境②。作为现代社会运行的一种"润滑剂",社区社会资本可被界定为一种由居民共享共有、持续为公共利益提供便利的集体性社会资本③。尤其当社会成员的人际联系较为松散、彼此之间缺乏了解时,社区社会资本能够有效限制居

[基金项目]国家社会科学基金一般项目:"东北'一城一企'区域单位体制变迁中大型国企社会资本作用研究"(项目编号:15BSH109)。

[作者简介]王文彬,吉林大学哲学社会学院教授、博士生导师,吉林大学社会发展研究中心主任,邮箱:wangwb@jlu. edu. cn;曹洋,吉林大学哲学社会学院博士研究生。

①常桂祥,陈东霞:《融通与互动:社会资本与协商治理的内在逻辑》,《济南大学学报》(社会科学版),2021年第5期。

②李友梅,肖瑛,黄晓春:《当代中国社会建设的公共性困境及其超越》,《中国社会科学》,2012年第4期。

③王文彬,曹洋:《赋能与重构:互联网介入的社区社会资本演替》,《福建论坛》(人文社会科学版),2022年第4期。

民的极端自利倾向和机会主义行为,推动居民的广泛合作和彼此信任[①]。

然而,社区社会资本作为一种独特的社会性资源,是否可能通过人们的社会活动得以凝聚和培育,如果可以,通过人们的何种社会活动可以凝聚。正如世界银行研究报告中所指出的,我们对社会资本的效果比较关注,但对社会资本在不同国家和文化情境下如何生发以及如何变化知之甚少[②],这正是社会资本研究所需解决的问题。尤其是在中国社会情境下,由于国家在基层社会的优势存在以及缺乏长期社团活动传统,社区社会资本能否凝聚面临文化决定论的更激烈质疑[③],迫切需要从中国社会情境出发给出更具针对性和具体性的回应。

作为一种关键的制度载体,职场可能成为社区社会资本凝聚中一种独特的本土化场域。现代化进程改变了社会的联系基础,将个体从血缘和情感共同体中抽离,重组为业缘和职业共同体。职场不仅成为居民获取社会资源、构建人际交往的场所,而且成为宏观社会结构整合微观个体的制度载体。尤其是在中国社会的单位制沿革中,职场与社区的关系调适贯穿于不同时期的基层治理实践。职场和工作单位的在场成为中国社会基层治理的独特特征[④],其微观整合后果可能超越经济组织边界,体现在居民包括社区社会资本在内的公共行为和观念中。因此,在社区日益成为社会治理重心,社会整合和治理目标转向社区社会资本凝聚的前提下,考察居民社区社会资本与职场因素的关联,既是在考察一种影响社区社会资本凝聚的关键制度性因素,为社区社会资本凝聚提供现实指导;又是在有"破"无"立"的单向求变立场外[⑤],从更具关联性和差异性的角度考察职场和工作单位之于社会治理实践的可能作用。

立足中国社会职场与社区社会资本的紧密关联,本文借助职业经历和社会网络调查(JSNET)2009年至2021年间的四次数据,试图考察职场在社会治理实践中能否以及如何影响城市居民社区社会资本的凝聚。具体包括两个研究问题,一是职场将在社区社会资本的凝聚中发挥何种作用,二是在不同社会治理时期和不同体制部门中,这一作用是否有所变化。

二、注意力竞争还是公共性溢出:职场对社区社会资本的影响

围绕职场对社区社会资本的可能影响及方向大致可区分为注意力竞争观点和公共性溢出观点,两者虽然都认可职场是形塑社区社会资本的重要制度因素,但对职场的影响方向形成了截然相反的判断。

注意力竞争观点强调职场会对居民的公共事务注意力形成挤占,进而为社区社会资本带来负面影响[⑥]。在节奏紧凑和事务庞杂的现代社会生活中,个体注意力成为一种稀缺资源。如果个体更多地将注意力投放在与自身利益相关的事务中,那么用于处理社会公共事务的时间和精力会相应减少,进而对参与社区活动或社区居民互动采取更冷漠和回避的态度,造成社区社会资本的衰

---

① Robert D. Putnam, Robert Leonardi, Raffaella Y. Nonetti, *Making Democracy Work: Civic Traditions in Modern Italy*, Princeton: Princeton University Press, 1993, pp. 163-186.

② Krishna Anirudh, Shrader Elizabeth, Krishna Anirudh, et al. , "Social capital assessment tool"in *Conference on Social Capital and Poverty Reduction*, Washington D. C. : The World Bank, 1999, pp. 1-21.

③[美]弗朗西斯·福山著,曹义烜编译:《社会资本、公民社会与发展》,《马克思主义与现实》,2003年第2期。

④张彦,李汉林:《治理视角下的组织工作环境:一个分析性框架》,《中国社会科学》,2020年第8期。

⑤田毅鹏:《"单位研究"70年》,《社会科学战线》,2021年第2期。

⑥[美]罗伯特·帕特南著,刘波等译:《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年版,第327-330页;祝仲坤:《过度劳动对农民工社会参与的"挤出效应"研究——来自中国流动人口动态监测调查的经验证据》,《中国农村观察》,2020年第5期。

退和解体。

职场对注意力的挤占可能体现在三个方面。首先，职场发展是个体进行注意力分配时必须考虑的关键事务。作为现代社会中获取劳动回报和社会资源的重要甚至唯一渠道[①]，如何在职场中立足并取得良好发展几乎是所有社会成员必须考量的现实议题。个体在进行注意力分配时将不得不把更多的注意力投放到职场和职场事务之中。

其次，职场竞争带来工作压力增加，压缩注意力分配的自主性和灵活性。伴随市场竞争的激烈程度提升，工作组织的竞争压力普遍增加。当这一压力传递到社会个体时，会造成工作负担的加重和工作时间的延长[②]，个体难以完全按照自身意愿进行注意力的分配。

最后，职场目标和职场交往的自利性和工具性特征可能推动注意力的私人化转向。工作组织通常更加追求自利性的经济效益目标，而非公共性的社会效益目标，个体的职场交往在自利性目标约束下呈现为互不信任的工具性特征。受此影响，社会成员可能在注意力分配中呈现出趋同的自利偏好[③]，优先关注私人事务，带来公共事务注意力流失。

基于职场对个体注意力的竞争性吸引、压迫式消耗和私利化引导，职场对社区社会资本的负面影响得到部分实证研究支持。例如在对美国社会社区社会资本衰退的理论解释中，职场组织对注意力的影响被认为是一个重要成因[④]。基于中国社会的研究发现，部分未进入职场或者已经从职场退出的社会成员，由于具有更多闲暇时间和精力，更积极地参与社区公共活动和社区居民互动，最终形成明显的社区社会资本优势[⑤]。而在工作负担沉重、工作时间紧张的社会成员中，职场对其注意力、社会参与状况和社会信任状况带来明显的“挤出”和“侵蚀”效应[⑥]，形成对社区社会资本的不利影响。

与注意力竞争观点不同，公共性溢出观点强调了职场的公共性本质，认为职场是培养居民公共参与能力和意愿的组织场域，为社区社会资本带来正面影响[⑦]。个体并非天生就具有进行社会交往和处理公共事务的能力，相反，如何在社会公共空间中找寻自身位置、如何与他人建构良性合作以及如何处理庞杂的公共事务对所有人而言都是一种需要学习的社会技能和公共素质。如果社会能够有效地进行社会教化和社会整合，亦即个体能够有效地完成从零散个体向社会成员的社会化过程，意味着社会成员能够更顺利、更积极地参与到社区活动和居民互动中，推动社区社会资本的增长和拓展。

在现代社会中，职场可能从三方面推动居民走出家门，提升公共参与能力和意愿。首先，对大

---

①刘伟峰，陈云松，边燕杰：《中国人的职场交往与收入——基于差分方法的社会资本分析》，《社会学研究》，2016年第2期。

②朱斌：《稳定化与结构化——新制度主义视角下的中国劳动力市场变化（2006—2017）》，《社会学研究》，2022年第2期。

③[美]罗伯特·帕特南著，刘波等译：《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年版，第327-330页。

④[美]罗伯特·帕特南著，刘波等译：《独自打保龄：美国社区的衰落与复兴》，第327-330页。

⑤桂勇，黄荣贵：《城市社区：共同体还是“互不相关的邻里”》，《华中师范大学学报》（人文社会科学版），2006年第6期。

⑥涂晓芳，汪双凤：《社会资本视域下的社区居民参与研究》，《政治学研究》，2008年第3期；祝仲坤：《过度劳动对农民工社会参与的“挤出效应”研究——来自中国流动人口动态监测调查的经验证据》，《中国农村观察》，2020年第5期。

⑦徐延辉，李明令：《工作单位与政治参与：市场化效应的一个微观管窥》，《政治学研究》，2021年第2期；Diana C. Mutz, Jeffery J. Mondak, The Workplace as a Context for Cross-cutting Political Discourse, *The Journal of Politics*, Vol. 68, No. 1, 2006, pp. 140-155.

部分社会成员而言,职场是除家庭之外最为重要的人际交往空间,而且其重要性仍在持续提升[①]。借助职场交往,个体能够与更陌生、更异质和更多元的社会成员建立社会互动与社会网络,不断积累交往经验和交往资源,最终更加从容和自信地面对职场之外的公共交往和公共事务,展现更高公共素养。

其次,作为覆盖最为广泛的组织形式,职场能够通过组织社会化过程提高个体的社会关注度和社会责任感。职场对个体而言不仅是一种经济活动,也是一种社会角色[②]。在逐渐学习组织成员角色规范的过程中,个体可以了解集体和社会的运行机制和问题,认识到自身的集体责任和社会作用[③],增强自身参与公共事务的效能感和责任感。

最后,职场会为个体提供参与社会公共事务时可资使用的社会资源。个体能够从职场获得更加充分的经济财富、更加完善的制度保障、更加稳定的社会位置和更加良好的社会声誉。这些资源不仅会对个体经济社会地位和自身生存发展产生关键影响[④],而且可能补足其参与公共事务所需的资源基础,增强个体的公共参与能力和对风险的应对能力。

基于职场增强居民公共参与能力和意愿的潜力,职场对社区社会资本的正面影响同样得到部分实证研究支持。例如,农村居民的非农就业一方面会通过提升认知水平推动其在私人和公共层面积极进行社会参与[⑤];另一方面会扩大居民信任半径,推动信任模式由特殊主义的人际信任向普遍主义的系统信任转型[⑥],最终体现为结构性和认知性社区社会资本的提升。基于城市居民的研究同样发现职场是推动居民信任和认知性社区社会资本增长的重要影响因素[⑦]。

从注意力竞争和公共性溢出观点的巨大张力出发,可以一窥职场对社区社会资本影响的复杂性。一方面,两者虽然都秉持理性选择论的基本立场,但对资源的理解有所不同。社区社会资本是一种既包含成本与风险、又蕴藏收益和回报的行为选择。基于职场提供的不同资源,社会成员对成本和风险的承受能力不同,对可能收益和回报的偏好也不同,最终体现为职场对社区社会资本的资源形塑。但注意力竞争观点将居民对公共事务的注意力视为最关键的资源因素,考量职场对注意力和社区社会资本的竞争性争夺。而公共性溢出观点将居民的公共事务参与能力和意愿视为最关键的资源因素,考量职场在培养居民公共性和社区社会资本上的共通性价值。因此,两种观点的分歧可能源于对职场作用环境和特征的不同预设,对两种观点的考察需要考量不同社会和社会发展阶段带来的情境差异。

另一方面,两种观点均未充分考量职场的嵌入性情境特征。嵌入性观点认为,职场作为连接

①边燕杰,郭小弦,李晓光:《市场化与社会资本的变迁:1999—2014》,《开放时代》,2020年第4期;李晓光,郭小弦:《个体社会资本在下降吗?——城市居民社会资本的变迁趋势分析》,《社会学研究》,2022年第5期。

②Russell Korte, Shumin Lin, Getting on Board: Organizational Socialization and the Contribution of Social Capital, *Human Relations*, Vol. 66, No. 3, 2013, pp. 407-428; Diana C. Mutz, Jeffery J. Mondak, The Workplace as a Context for Cross-cutting Political Discourse, *The Journal of Politics*, Vol. 68, No. 1, 2006, pp. 140-155.

③Aviv Kidron, Hedva V. Peretz, Organizational Political Climate and Employee Engagement in Political Behavior in Public Sector Organizations: A Mixed Methods Study, *International Journal of Organizational Analysis*, Vol. 26, No. 4, 2018, pp. 773-795.

④林宗弘,吴晓刚:《中国的制度变迁、阶级结构转型和收入不平等:1978—2005》,《社会》,2010年第6期。

⑤李俊姿,杨志海:《非农就业对农民环保参与的影响:私人与公共层面的异同》,《中国人口·资源与环境》,2023年第5期。

⑥向楠,乐章:《非农就业与农村居民的社会信任:基于福山命题的实证考察》,《西安交通大学学报》(社会科学版),2021年第5期。

⑦朱晨,岳园园:《工作让人们更信任社会——就业质量视角下的社会信任感研究》,《云南财经大学学报》,2017年第5期。

宏观社会结构和微观个体行为的中层组织场域,其自身运作始终嵌入于更为宏观和动态的社会结构和社会情境中。在不同社会或者社会的不同发展阶段,职场的运作并非一成不变的静态过程,而是会呈现与社会情境相适配的动态变化特征。尤其在中国社会治理的独特制度背景下,职场对社区社会资本的影响不仅可能呈现随社会治理阶段变化而变化的动态性特征,而且可能呈现随职场内部不同体制载体变化而变化的差异性特征。故在考察职场与社区社会资本的关联时,需避免静态同质的极化倾向,立足中国社会治理的具体情境,从更加动态化和差异化的视角展开考察。

三、理论分析与研究假设

尽管在如何完备地测量社区社会资本上仍存在广泛争议[①],但根据社区社会资本呈现出的主客观形态,社区社会资本可被大致视为具备结构性社区社会资本和认知性社区社会资本的双重意涵。前者指代外在可观察的结构性资源,主要通过社会参与状况加以测量,后者指代内在抽象的认知性资源,主要通过社会信任状况加以测量[②]。

基于中国社会的情境特征,职场可能对社会居民的社区社会资本带来正向支持作用,但存在与社会治理相关的动态性和情境性,具体体现为职场支持效应、治理调节效应和体制分化效应。

(一)职场支持效应

职场的正向影响与其在中国社会治理中的制度载体和组织职能紧密相关。面对中国社会在不同发展时期呈现的组织化、去组织化和再组织化需要,职场通过制度整合、利益吸引等机制承担起凝聚社会成员、形塑观念行为的制度职能[③]。在单位制时期,以单位为代表的职场长期发挥了社会整合和凝聚的重要甚至是唯一制度职能[④],成为一种典型的基层治理制度。伴随社会治理转型,虽然社区取代单位成为社会治理的基本单元,但职场仍然通过隐形在场或观念延续的方式持续发挥形塑公共参与、促成集体合作的积极治理作用[⑤]。而且在党政结构的普遍嵌入和共同富裕的社会期许下,职场中的不同组织或多或少都具有了参与基层治理的责任,需要寻求经济效益和社会效益的平衡[⑥]。社会治理实践对公共性和社区社会资本的呼唤可能在职场的组织运作中得以体现,成为一种组织社会化规范,对进入职场的社会成员进行公共性培养。

因此,基于经济与社会的双重价值追求,职场对结构性社区社会资本和认知性社区社会资本都可能形成积极影响。在结构性社会参与上,进入职场对居民意味着获得了更充分和有效的公共参与机会和经验,能够形成更强的社会参与能力和效能感。在认知性社会信任上,进入职场意味着居民受到了社会制度的接纳和工作组织的形塑,在行为和观念方面会受到职场更深入的影响,呈现更强的集体性和社会性。据此提出职场支持假设。

假设1:进入职场的居民会形成更高社区社会资本。

假设1.1:相较于未进入职场的居民,进入职场的居民会有更高的结构性社区社会资本。

---

①毕向阳:《基于多水平验证性因子分析的城市社区社会资本测量——实例研究及相关方法综述》,《社会学研究》,2019年第6期。

②胡荣,陈诗颖:《社会资本、媒介使用与公众环境行为》,《济南大学学报》(社会科学版),2019年第5期;王文彬,曹洋:《达则兼济天下:社区社会资本的精英凝聚作用》,《浙江工商大学学报》,2023年第3期。

③李路路,苗大雷,王修晓:《市场转型与"单位"变迁 再论"单位"研究》,《社会》,2009年第4期。

④张静:《阶级政治与单位政治——城市社会的利益组织化结构和社会参与》,《开放时代》,2003年第2期。

⑤李东泉,王瑛:《单位"隐形在场"对社区集体行动的影响研究——以广州市老旧小区加装电梯为例》,《公共管理学报》,2021年第4期。

⑥张彦,李汉林:《治理视角下的组织工作环境:一个分析性框架》,《中国社会科学》,2020年第8期。

假设1.2:相较于未进入职场的居民,进入职场的居民会有更高的认知性社区社会资本。

(二)治理调节效应

社会治理的持续精进可能从两方面为社区社会资本的职场关联带来外部调节动力。一方面,社会治理可能提升社区社会资本的重要性。随着社会治理实践的广泛开展,居民社会参与与社会信任成为日益重要的社会治理目标。社区社会资本的凝聚成为社会治理转型中日渐关键的重要议题,其重要性将逐渐得到国家和社会的广泛重视,成为职场在进行组织社会化时更为重要的行动目标。另一方面,作为社会治理的重要抓手,社会治理转型会带来职场社会整合能力和意愿的增强。随着共同富裕实践的开展,职场兼顾经济效益和社会效益的价值追求取向得到进一步确立,会更多地考量社会责任和社会效益,在培育居民公共参与能力、增加集体利益关注度等方面可能发挥更突出作用。

因此,随着在2009年至2021年间,中国社会治理实践的日益精进和成熟[①],职场对结构性社区社会资本和认知性社区社会资本的积极影响可能进一步放大。在结构性社会参与上,社会治理转型日益强调居民的自主广泛参与[②],为居民参与公共事务提供了更加丰富和多样的机会,居民在职场中积累的公共参与优势会得到进一步释放。在认知性社会参与上,职场寻求经济目标与社会目标、自利目标与整体目标相平衡的价值追求转换同样会在个体层面得以体现,推动个体更多地进行互利合作,带来其共同体意识和社会信任的增强[③]。据此提出治理调节假设。

假设2:伴随时期后移,进入职场的居民在社区社会资本上的优势更大。

假设2.1:伴随时期后移,进入职场的居民在结构性社区社会资本上的优势更大。

假设2.2:伴随时期后移,进入职场的居民在认知性社区社会资本上的优势更大。

(三)体制分化效应

在社会治理转型背景下,还需考虑职场内部的体制分化。社会治理的动态影响难以均等覆盖渐趋多元化和碎片化的职场组织,职场中的组织身处不同体制位置,会受到国家意志和社会期许的不同塑造,对社区社会资本带来差异影响。具体包括三个主要部门:一是党政机关等行政部门,仍显现强政治主导特性,对社会效益和社会责任表现出最强的积极性;二是国有大型企事业单位等"新单位制"部门,在单位制时期与行政部门趋同,但在经历市场化转型之后,其内在运作逻辑趋向于市场逻辑和事本原则[④],对社会效益和社会责任的积极性有所下降;三是体制外的市场化部门,主要基于市场逻辑运作,虽然近年来党建活动有明显加强,但对社会效益和社会责任的积极性仍有较大提升空间。

职场中体制部门的分化同样可能在社区社会资本上得以体现。稳定且持续的制度安排会不断强化组织和个体对特定合法性规则的认可并最终影响其思维范式和行为习惯[⑤]。一方面,不同体制部门对社会责任和公共利益的偏好可能带来对社区社会资本影响强度的变化。在党政机关等对社会责任和社会治理显现高积极性的部门中,可能开展更多以增进社会效益和公共利益为指向的治理活动。另一方面,个体能够从职场中获得更加充分的公共参与经验和能力,并对社会效益和社会责任表现出更强的价值认同。当对公共参与和社会责任的经验和认同被带入到社区生活中时,个体可以更积极地应对社区公共事务和人际互动,进而带来更高的结构性社区社会资本

①冯仕政:《发展、秩序、现代化:转型悖论与当代中国社会治理的主题》,《中国人民大学学报》,2021年第1期。

②王文彬,曹洋:《中国治理模式变迁中的党员社会引领作用(2009—2019)》,《社会学评论》,2023年第3期。

③苗大雷:《单位组织参与社会治理共同体建设:内在逻辑与实践路径》,《学海》,2023年第4期。

④刘平,王汉生,张笑会:《变动的单位制与体制内的分化——以限制介入性大型国有企业为例》,《社会学研究》,2008年第3期。

⑤韩亦,郑恩营:《组织印记与中国国有企业的福利实践》,《社会学研究》,2018年第3期。

和认知性社区社会资本。据此提出体制分化假设。

假设3：身处职场不同体制部门的居民会形成差异性的社区社会资本。

假设3.1：相较于在体制外部门就业的居民，在国有企事业单位和党政部门就业的居民结构性社区社会资本更高

假设3.2：相较于在体制外部门就业的居民，在国有企事业单位和党政部门就业的居民认知性社区社会资本更高

四、数据、变量与策略

（一）数据来源

本文所用数据来自于全国“职业经历和社会网络”（JSNET）调查在2009年至2021年间的四期截面数据，分别是JSNET2009、JSNET2014、JSNET2016、JSNET2021。调查由西安交通大学实证社会科学研究所负责组织实施，各期数据均遵循严格的“行政区—街道—社区”三层次随机抽样方法，在长春、广州、济南、兰州、上海、天津、厦门和西安等城市进行。调查对象是城市家庭中18—69周岁且具有职业经历的个体，调查采用入户面访形式，问卷中除了少部分题器有一定修改和增删之外，大部分题器在四期样本中维持相同。在内容设置上，JSNET数据以社会资本为调查特色，包含了大量关于个体性和集体性社会资本的相关测量题器。从2009年到2021年，中国社会治理实践持续调整和精进，相继提出了社会建设、社会治理、枫桥经验和共建共治共享的社会治理共同体等诸多创造性社会治理模式和方案。对四期数据的合并使用不仅能够在方法上实现历时性分析的可能，更重要的是在理论上完整涵盖了中国社会治理的转型过程，能够充分呈现社会治理在社区社会资本及其职场关联上的动态后果。

（二）变量测量

因变量为社区社会资本，主要区分为结构性社区社会资本和认知性社区社会资本。结构性社区社会资本首先测量受访者对社区建设活动、社区志愿活动和权益表达活动的参与情况，然后采用主成分分析法对标准化后的三个变量进行因子提取并进行0—100的等比例调整。取值越高，代表结构性社区社会资本越高。认知性社区社会资本首先测量受访者对邻居、社会上的大多数人和陌生人的信任程度。在之前研究中，三种信任对象彼此联系又有所区别，依次呈现从特殊信任、一般信任到普遍信任的意涵演进[①]。然后采用主成分分析法对标准化后的三个变量进行因子提取并进行0—100的等比例调整。取值越高，代表认知性社区社会资本越高。此种测量方式不仅比较充分地测量了社会参与和社会信任状况，而且较为完整地涵盖了不同社会参与类型和社会信任对象。

自变量为是否进入职场和体制部门。是否进入职场通过居民当前的就业状态生成，如果居民当前处于就业状态，包括全职就业、半职就业和离退休后再就业三种形式，视为进入职场。如果居民当前处于未就业状态，包括失业下岗、离退休后再无就业、在学或在家四种形式，视为未进入职场。体制部门通过居民当前就业单位类型生成。在党政机关和军队就业视为党政部门，在国有企事业单位和集体企业就业视为国有企事业单位，在私营、外资和股份制企业就业视为体制外部门。为了保证是否进入职场和体制部门的可比性，当前处于自雇就业状态的样本从分析数据中剔除。

调节变量为时期变量，通过进行社会调查的时间节点生成，节点越往后，意味着中国社会治理实践愈加精进和深入。

控制变量从个体特征、家庭背景和社会地位等方面加以考虑，主要涉及年龄、年龄平方、性别、

①胡荣，李静雅：《城市居民信任的构成及影响因素》，《社会》，2006年第6期。

教育程度、婚姻状况、户口、房屋产权、政治面貌、父辈教育程度、家庭收入对数、阶层认同和地区。经过数据清理后,实际用于分析的样本量为13738,主要变量描述性统计如下:

表1　主要变量描述性统计(N=13738)

变量	均值/百分比	标准差	最小值	最大值
结构性社区社会资本	19.177	29.736	0	100
认知性社区社会资本	54.462	27.785	0	100
是否进入职场	0.630	0.483	0	1=进入职场
体制部门	1=7.02%,2=58.29%,3=41.71%		1	3=体制外单位
年龄	45.344	13.662	17	70
年龄平方/100	22.427	12.627	3	49
性别	0.469	0.499	0	1=男性
教育程度	13.019	3.518	0	19
婚姻状况	0.752	0.432	0	1=已婚
政治面貌	0.195	0.396	0	1=党员
父辈教育程度	7.595	5.243	0	19
户口	0.828	0.377	0	1=本地户口
房屋产权	0.803	0.398	0	1=有产权
家庭收入对数	4.693	0.998	0	8
阶层认同	3.356	1.037	1	5

(三)分析策略

实证分析分四步进行。首先通过多元线性回归验证是否进入职场对结构性和认知性社区社会资本的影响,检验职场支持假设是否成立;其次,引入时期的交互项,验证职场的影响是否因不同治理时期而变化,检验治理调节效应假设是否成立;再次,保留进入职场样本,考察不同体制部门对结构性和认知性社区社会资本的影响,检验体制分化假设是否成立;最后,借助基于倾向值方法的双重稳健估计和广义倾向值估计缓解是否进入职场和体制部门的选择性偏误,进行稳健性检验。

五、实证分析结果

借助跨年度数据优势可进行历时性分析,获取大致趋势性认知,如下图所示。

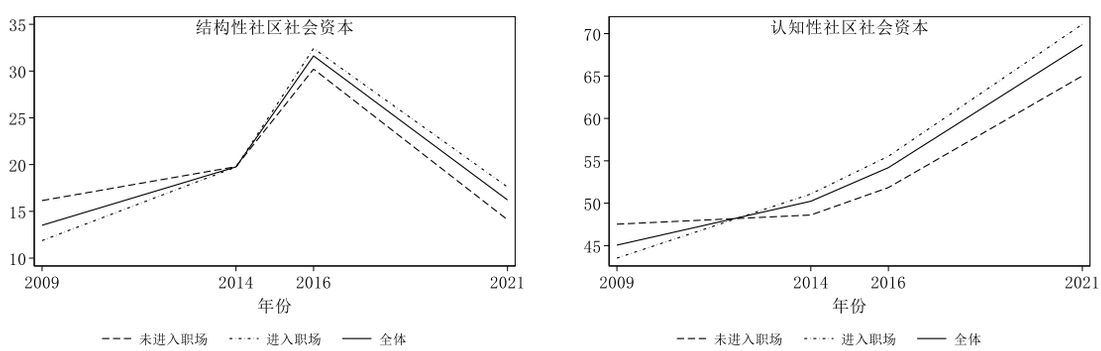


图1　结构性和认知性社区社会资本的历时性变化

历时性分析提供了三方面初步发现:一是当前中国社会居民的社区社会资本仍有待提升,且

认知性社区社会资本好于结构性社区社会资本。二是中国社会治理的精进和成熟推动社区社会资本在2009—2021年间有明显改善，其中认知性社区社会资本在此期间保持持续上升，而结构性社区社会资本在2009—2016年间持续上升，在2021年出现陡降，初步推测可能与当时的社区防疫实践有关。三是职场的影响有所显现，进入职场的居民逐渐在结构性社区社会资本和认知性社区社会资本上显现优势，且有随时期后移逐渐扩大的趋势，提示了职场支持效应和治理调节效应的可能，但仍需进行严格检验。

（一）职场支持假设和治理调节假设验证

建立多元线性回归模型，依次引入是否进入职场及其与年份的交互项，验证社区社会资本的职场支持和治理调节假设。为简化表格，结构性社区社会资本和认知性社区社会资本一律简化为结构和认知。模型结果如下表所示。

表2　结构性与认知性社区社会资本的多元线性回归（N=13738）

	M1	M2	M3	M4
变量	结构	认知	结构	认知
控制变量	Y	Y	Y	Y
进入职场	2.949***	1.731***	−1.352	−3.587***
	（0.655）	（0.639）	（0.955）	（0.999）
2014（2009年为参照）	9.260***	8.291***	6.421***	4.658***
	（0.750）	（0.689）	（1.142）	（1.038）
2016	20.102***	11.735***	15.679***	6.821***
	（0.989）	（0.793）	（1.544）	（1.254）
2021	5.884***	25.820***	1.346	20.111***
	（0.820）	（0.806）	（1.131）	（1.138）
进入职场*2014（进入职场*2009为参照）			4.412***	5.644***
			（1.266）	（1.206）
进入职场*2016			6.889***	7.648***
			（1.833）	（1.485）
进入职场*2021			7.262***	9.157***
			（1.237）	（1.333）
常数项	−11.369***	23.237***	−7.252**	28.279***
	（3.457）	（3.435）	（3.526）	（3.498）
R^2	0.108	0.138	0.110	0.141

注：括号中为Robust稳健标准误；*** p<0.01，** p<0.05，* p<0.1。

M1和M2分别为结构性和认知性社区社会资本模型，均引入是否进入职场变量。M1显示，进入职场的系数为2.949且在0.01水平显著，表明进入职场会对居民结构性社区社会资本表现带来显著正向影响，假设1.1得到支持。M2显示，进入职场的系数为1.731且在0.01水平显著，表明进入职场会对居民认知性社区社会资本表现带来显著正向影响，假设1.2得到支持。此外，不同时期的回归系数均显著，除2021年的结构性社区社会资本外，其余系数均逐年扩大，表明社区社会资本

随社会治理进程深入呈现明显上升趋势。

M3和M4分别为引入时期交互项的结构性和认知性社区社会资本模型,验证进入职场对社区社会资本的影响在时间和社会治理维度上的可能变化。M3结果显示,以进入职场*2009年为参照,进入职场与2014、2016和2021年的交互项系数分别为4.412、6.889和7.262,全部系数均在0.01水平上显著且逐年扩大。表明伴随时期后移,进入职场对结构性社区社会资本的积极影响可能会进一步放大。M4结果显示,以进入职场*2009年为参照,进入职场与2014、2016和2021年的交互项系数分别为5.644、7.648和9.157,全部系数均在0.01水平上显著且逐年扩大。表明伴随时期后移,进入职场对认知性社区社会资本的积极影响可能会进一步放大。为更直观展现差异,计算进入职场的边际效应,结果如下图所示。

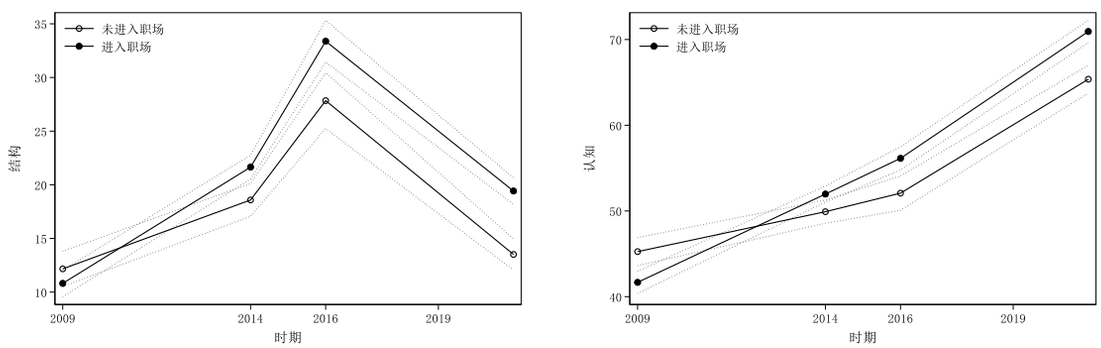


图2　不同时期进入职场对结构性和认知性社区社会资本的边际效应

结果显示,伴随时期后移,进入职场与未进入职场的居民在结构性社区社会资本和认知性社区社会资本上的差距不断扩大,分别支持了假设2.1和假设2.2。

(二)体制分化假设验证

在职场支持假设得以验证的前提下,以下仅保留进入职场的样本,引入体制部门变量,验证社区社会资本的体制分化假设。模型结果如下表所示。

表3　社区社会资本体制分化的多元线性回归模型(N=8657)

	M5	M6
变量	结构	认知
年份及控制变量	Y	Y
国有企事业单位(党政部门为参照)	-21.098***	-3.046***
	(1.472)	(1.026)
体制外部门	-23.345***	-4.331***
	(1.490)	(1.073)
常数项	22.288***	24.607***
	(5.062)	(4.817)
R^2	0.159	0.162

注:括号中为Robust稳健标准误;*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1。

M5和M6分别为引入体制部门变量的结构性和认知性社区社会资本模型。M5显示,以党政部门为参照,国有企事业单位和体制外部门的回归系数分别为-21.098和-23.345,两者系数均在0.01水平上显著且系数依次减小。表明与党政部门相比,身处国有企事业单位和体制外部门的个

体在结构性社区社会资本上均呈现明显劣势，且身处体制外部门的个体呈现更为明显的劣势。假设3.1得到数据支持。

M6显示，以党政部门为参照，国有企事业单位和体制外部门的回归系数分别为-3.046和-4.331，系数依次缩小，且均在0.01水平上显著。表明与党政机关相比，身处国有企事业单位和体制外部门的个体在认知性社区社会资本上均呈现明显劣势，且身处体制外部门的个体会呈现更为明显的劣势。假设3.2得到数据支持。

（三）稳健性检验

对职场支持假设和体制分化假设的验证还需考虑选择性偏误的影响。个体的职业选择会受到诸多主客观因素的影响，当居民面临是否进入职场、以及进入哪个体制部门的选择时，其自身的家庭背景、人力资本和政治面貌等都会对其产生影响。这些混淆变量既可能对居民的职场选择和体制部门产生影响，又可能直接影响其结构性和认知性社区社会资本，带来自选择性偏误的干扰。考虑到处理变量的类型，以下分别引入双重稳健估计和广义倾向值方法增强结论稳健性。结果如下表所示。

表4　社区社会资本的倾向值模型

	M7	M8	M9	M10
变量	结构	认知	结构	认知
控制变量	Y	Y	Y	Y
进入职场	4.701***	2.735**		
	（0.981）	（1.136）		
国有企事业单位（党政部门为参照）			-17.327***	-2.502**
			（1.593）	（1.231）
体制外部门			-19.330***	-4.333***
			（1.640）	（1.286）
处理组均值	14.658	52.346***	37.668***	58.398***
	（0.936）	（1.109）	（1.537）	（1.174）
样本数	13738	13738	8657	8657

注：系数为处理组平均处理效应，括号中为Robust稳健标准误；*** p<0.01，** p<0.05，* p<0.1；为了尽量满足条件可忽略性假定，所有模型中均纳入全部控制变量并通过事后平衡性检验。

M7和M8分别为验证职场支持假设的结构性和认知性社区社会资本模型。M7显示，进入职场的处理组平均处理效应（ATT）为4.701且在0.01水平上显著。这一结果相较于M1的2.949有所扩大，表明在考量可能的选择性偏误后，进入职场对结构性社区社会资本的积极影响不仅稳健，而且存在被低估可能。假设1.1的稳健性得到支持。

M8显示，进入职场的ATT效应为2.735且在0.01水平上显著。这一结果相较于M2的1.731有所扩大，表明在考量可能的选择性偏误后，进入职场对认知性社区社会资本的积极影响不仅稳健，而且存在被低估可能。假设1.2的稳健性得到支持。

M9和M10分别为验证体制分化假设的结构性和认知性社区社会资本模型。M9显示，国有企事业单位和体制外部门的ATT效应分别为-17.327和-19.330，虽然与M5相比系数有所缩小但仍在0.01水平上显著。表明在考量可能选择性偏误后，不同体制部门对结构性社区社会资本的积极

影响仍然稳健。假设3.1的稳健性得到支持。

M10显示,国有企事业单位和体制外部门的ATT效应分别为-2.502和-4.333,与M6相比,国有企事业单位的系数绝对值有所缩小,但仍在0.05水平上显著,体制外部门系数基本持平。表明在考量可能选择性偏误后,不同体制部门对认知性社区社会资本的积极影响仍然稳健。假设3.2的稳健性得到支持。

六、结论与讨论

职场在现代社会中不仅具有推动经济发展、改善生产效率的经济价值,而且发挥着凝聚社会成员、维系社会纽带的社会功能。围绕职场与社区社会资本的可能关联形成了注意力竞争和公共性溢出的争论,前者将居民对公共事务的注意力视为关键稀缺资源,强调职场对注意力资源的竞争性摄取。后者将居民对公共事务的参与能力和意愿视为需要培养的公共性素养,强调职场作为公共组织和社会场所的公共性提振作用。两种观点的分歧不仅来源于对社区社会资本资源基础的不同预设,而且来源于对职场嵌入性和动态性前提的忽略。

因此,基于职场在中国基层社会治理实践中长期发挥的社会整合职能,本文借助对2009—2021年大规模实证数据的分析,立足持续精进的社会治理实践,从更具情境性和差异性的角度关注社区社会资本的职场关联,具体发现包括三点。

第一,职场能为社区社会资本提供正向支持作用。借助连接宏观社会结构和微观个体行为的中间组织属性[①],职场具有向上承接国家意志和社会期许、向下传递社会整合影响的制度载体功能。尤其在党政结构的普遍嵌入和共同富裕的社会期许下,职场不仅在行动目标上避免了完全自利的价值取向,努力寻求经济效益和社会效益的平衡,而且或多或少提高了居民参与基层社会治理的意愿和能力。在这一独特制度情境下,职场会为居民的社会化过程和公共素养提升创造条件。借助职场的帮助和支持,进入职场的居民在行为和观念上均会呈现出更具公共性的特征,这一优势会在社区社会资本中得以体现,带来居民结构性社区社会资本和认知性社区社会资本优势。

第二,社会治理的精进带来了职场作用的提升。在社会治理进程不断深入的过程中,社区社会资本成为日益重要的社会治理目标,也成为职场中各类行动者日益重要的行动目标。伴随社区社会资本的价值显现,社会责任和公共性在职场各类行动者视野中的重要性也日益提升。这一价值取向的变化会带来组织运作方式和运作逻辑的调整,最终作用于居民的行为和观念。伴随时期后移,进入职场能为居民公共性素养提供的支持作用会更加突出,相应带来进入职场的居民在结构性社区社会资本和认知性社区社会资本上的更大优势。

第三,体制部门会带来明显的社区社会资本分化。社会治理进程对不同职场行动者和居民的影响并非是均质展开,而是以不同的体制部门为载体差序呈现的。在自身组织属性和历史传统的影响下,党政部门、国有企事业单位和体制外部门在行动目标上呈现出明显的体制差异。这一体制差异不仅影响到不同组织的内部运作和经济生产,也形塑了组织对社会治理实践的不同响应能力和意愿,最终体现对不同居民公共性和社区社会资本的分化形塑作用。具体而言,归属于党政部门的个体不仅会具备更丰富的公共参与机会和经验,而且呈现更加积极的人际合作观念和认同,最终在结构性社区社会资本和认知性社区社会资本上体现出明显优势。

在中国社会治理转型中,职场与社区社会资本的关联体现了公共性溢出的作用特征,但呈现更具独特性的情景关联。与西方社会存在的明确社会领域、广泛横向联系以及成熟社会组织有所

①张静:《通道变迁:个体与公共组织的关联》,《学海》,2015年第1期。

不同，中国社会对社会领域的区分存在模糊性和弹性，主要借助政党的有力引领和职场的纵向联系将社会组织起来。随着社会治理实践的深入，社会领域和社区社会资本的重要性日益显现，相较于注意力的短缺，居民在公共事务参与意愿和能力上的缺失成为更加关键的社会治理瓶颈。基于职场曾在中国社会中长期显现的社会整合职能，以及兼顾经济效益和社会价值的双重目标，职场更可能成为帮助居民获取公共参与资源、提升公共参与能力和意愿、增强公共性素养的组织载体和通道。同时，中国社会治理保持着一种政党引领，多元主体广泛参与的开放有序结构，而且处在持续精进和成熟的动态变动之中。不同时期社会治理目标的调整和转换，职场中不同行动者对社会治理的响应意愿和能力差异都会在社区社会资本上得以体现。因此，在面对社区社会资本如何凝聚这一治理难题时，不仅需要认知职场在公共性上的积极价值，而且要考量中国社会为社区社会资本及其职场关联设置的本土化情境。

社区社会资本的体制分化提示了职场尤其是职场中体制内行动者的社会价值和治理潜力。在社会治理范式介入基层社会治理后，职场尤其是体制内组织的社会价值引发广泛争议。多数观点认为单位组织将彻底从基层社会治理中退场并丧失凝聚社会成员的治理价值，即便部分单位组织仍呈现出有利于基层社会治理的积极价值，往往被视为单位制传统的路径依赖和惯习延续，缺少可持续的社会基础。但需要注意的是，在社会治理实践呼唤的社会责任、公共性建设和社区社会资本凝聚上，单位组织并非注定是负面阻碍作用[①]，而是可能更有效地推动居民公共参与能力和意愿的提升，带来社区社会资本的增强。基于对社区社会资本这一社会治理关键目标的积极作用，职场和体制内部门均显现出值得关注的社会价值和治理潜力。因此，在有破无立的批判和转换取向之外，如何挖掘职场尤其是体制内单位作用于社会治理的积极社会价值，开启和激活这一独特的社会治理组织资源仍有待于特别关注。

此外，还需特别关注社会治理和社区社会资本凝聚中的职场和体制部门断裂风险。正如职场和体制部门常常蕴含的经济不平等风险一样，因职场和体制部门导致的不平等风险可能向更隐形和广泛的社会后果延伸，带来社会纽带断裂、社会参与缺失和社会信任消解等不利社会后果。尤其在当前社会治理情境下，居民日益广泛地参与到社会公共事务中，社区社会资本对其自身利益表达、生存发展具有更加重要的意义。但数字经济兴起推动雇佣关系进一步走向灵活化和松散化，更多的社会成员可能面临职场“去组织化”或体制部门分化加剧的脱嵌危机，需要更加充分的职场支持措施和替代性制度保护。

当然，本文还有一些未竟议题和不足之处，例如历时性变化中2021年样本在结构性社区社会资本上的下降趋势及其成因仍有待于后续数据的严格验证。以及数字时代可能带来职场的诸多特征变化，此种特征变化是否会对其与社区社会资本的关联产生影响也有待于理论分析和数据验证。

［责任编辑：王文娟］

①苗大雷：《单位组织参与社会治理共同体建设：内在逻辑与实践路径》，《学海》，2023年第4期；韩亦，郑恩营：《组织印记与中国国有企业的福利实践》，《社会学研究》，2018年第3期。