·名家论坛·

DOI:10.20004/j.cnki.ujn.2024.02.001

自雇群体二元社会资本的收入回报和心理代价

边燕杰,温翔麟

(西安交通大学 人文社会科学学院,陕西 西安 710049)

[摘　要]自雇群体是我国市场经济的生力军,经营收入和心理健康是衡量其生存状况的两大重要指标。自雇群体社会资本的收入回报是否以心理健康作为代价涉及对社会资本双重效应的考察和辨析。将社会资本界定为二元社会资本,即信息社会资本和人情社会资本,通过分析2014年及2019—2021年求职网络研究项目(JSNET)的调查数据,研究发现:相较于信息社会资本,人情社会资本更利于提升自雇群体经营收入;信息社会资本对自雇群体心理健康具有正向作用,但人情社会资本产生负向影响。可见,人情社会资本的收入回报一定程度上以心理健康作为代价,这是由人情负担所导致的。

[关键词]自雇群体;二元社会资本;经营收入;心理健康

[中图分类号]C913.2　　[文献标识码]A　　[文章编号]1671-3842(2024)02-0005-11

一、引言

自雇群体是我国市场化改革的产物。市场化改革带来了职业群体结构的变化,即从改革前公有制一体化的职业群体,转变为受雇和自雇两种性质不同的职业群体。改革前,在“统分统配”政策下自雇群体缺乏生存空间,1977年底全国城市“独立劳动者”不足1%。随着改革的不断深入,国家陆续出台一系列政策支持“大众创业、万众创新”,自雇群体规模迅速扩大,截至2023年底全国登记在册的个体工商户1.24亿户,占经营主体总量的67.4%①,该群体是我国经济发展的重要生力军。既有研究表明,自雇群体是在激烈的市场竞争中打拼生存的,除了依靠各种自身条件之外,其社会资本是获得经营收入的关键社会机制②。但社会资本不是与生俱来的,而是动态变化的,靠的是持续的人际交往和人情交换才能得以维持,具有潜在的资源和心理代价③。为此,本文提出一个相互连带的问题:自雇群体社会资本在获得收入回报的同时,是否伴随着自雇者的心理健康代价?

上述问题是对自雇群体社会资本研究的拓展,有助于弥补已有研究两方面的不足。一方面,

[基金项目]国家社会科学基金重大项目“基于多学科理解的社会网络分析模型研究”(项目编号:13&ZD177)。

[作者简介]边燕杰,西安交通大学人文社会科学学院特聘教授、博士生导师,实证社会科学研究所所长;温翔麟(通讯作者),西安交通大学人文社会科学学院博士研究生,邮箱:wenxianglin_xjtu@163.com。

①国务院新闻办网站:《国务院新闻办就激发经营主体活力、助力经济高质量发展举办发布会》,https://www.gov.cn/lianbo/fabu/202402/content_6929431.htm,2024.01.31.

②王文彬,肖阳,边燕杰:《自雇群体跨体制社会资本的收入效应与作用机制》,《社会学研究》,2021年第1期。

③边燕杰,张磊:《论关系文化与关系社会资本》,《人文杂志》,2013年第1期。

已有研究将社会资本笼统地视为一个总和变量[①],没有区分社会资本的两种不同性质的资源类型,即信息和人情。就自雇群体的市场经营过程来看,人际关系帮助自雇者得到经营信息,但是没有人情交换的前期铺垫和及时运作,经营信息不能自动产生实质效果,而只有通过人情社会资本,自雇者才能获取生意合同和运营资本,最终赢得市场竞争[②]。基于此,本文将社会资本界定为二元社会资本,即信息社会资本和人情社会资本,前者提供信息资源,后者提供人情资源,并由此引出本文的第一个具体议题:自雇群体社会资本的收入回报,其信息社会资本和人情社会资本孰优孰劣?

另一方面,在已有文献中,鲜有研究探讨社会资本对自雇者心理健康的影响。首先,自雇群体的心理健康问题不容忽视。一项针对湖南省1040位个体私营企业主的调查发现,这是一个具有严重心理健康问题的群体,风险比率高达89.5%[③]。其次,社会资本与心理健康密切相关。关于社会资本如何影响自雇者心理健康,有两种完全相反的理论假设。一是由于社会资本提高了经营收入,缓解了经营压力,因此有利于自雇者心理健康。二是自雇者在使用社会资本的同时,往往需要背负沉重的人情负担,最终不利于其心理健康。为此,本文关注的另一个具体议题是:在自雇群体社会资本的使用中,其信息社会资本和人情社会资本哪个会带来心理健康代价?

本文依据2014年和2019—2021年求职网络研究项目(Job-Search Network,以下简称JSNET)的两期调查数据,考察自雇群体二元社会资本的收入回报和心理健康后果。首先回顾中国市场化改革中的自雇群体发展历程,评述其社会资本的收入回报和健康效应。然后进行理论分析,在社会资本的收入效应方面提出信息条件性回报假设、人情回报假设和人情更优假设,在健康效应方面提出信息回报假设和人情代价假设。最后,我们将根据分析结果得出结论,并提出未来的研究方向。

二、文献综述

(一)中国市场化改革中的自雇群体

自雇群体是与受雇群体相对应的一种职业群体。有学者认为,“自雇群体是指通过自己的劳动获取部分或全部的收入,而非出卖自己的劳动给雇主以获取工资的一类人”[④]。经济发展合作组织(OCED)认为,自雇群体是指做出个体经营决策、对企业福利负责、且利润和薪酬来自于创办企业的一类人[⑤]。在中国,自雇群体是一个定义宽泛的概念,包括通常意义上的“个体户”和“私营企业主”两个成分[⑥]。为了简化表达,本文统称其为自雇群体。

中国自雇群体的产生和发展与市场化改革密切相关。改革开放初期,受到政策变动影响,一些人被迫进入自雇行业。随着家庭联产承包责任制的推行,释放出大量农村剩余劳动力,国有企业改制导致出现大批下岗职工,他们中的许多人开始自谋生路、从事私人经营活动[⑦]。随着市场改

①边燕杰,丘海雄:《企业的社会资本及其功效》,《中国社会科学》,2000年第2期。

②边燕杰,张磊:《网络脱生:创业过程的社会学分析》,《社会学研究》,2006年第6期。

③罗忠勇,龙国贻,吴拥政等:《后疫情时代创业者的媒介信息接触与心理健康——基于湖南省1040位个体私营企业主的调查》,《新闻与传播研究》,2023年第10期。

④Steinmetz G., Wright E. O., The Fall and Rise of the Petty Bourgeoisie: Changing Patterns of Self-employment in the Postwar United States, *American Journal of Sociology*, Vol. 94, No. 5, pp. 973-1018.

⑤石丹淅,赖德胜:《自我雇佣问题研究进展》,《经济学动态》,2013年第10期。

⑥王文彬,赵延东:《自雇过程的社会网络分析》,《社会》,2012年第3期。

⑦吴晓刚:《“下海”:中国城乡劳动力市场转型中的自雇活动与社会分层(1978—1996)》,《社会学研究》,2006年第6期。

革不断深化，一些富有企业家精神的人主动进入自雇行业，个体工商业与私营企业也逐渐变得非常活跃，目前占到全国市场主体的95%，贡献了50%以上的税收，60%以上的GDP，80%以上的城镇劳动就业，解决了近3.57亿人的就业问题，成为我国经济增长和就业的重要力量①。

自雇群体相比于受雇群体具有更强的自主性和逐利性，以往对自雇影响因素、群体类型等研究为此提供了证明。在自主性方面，由于自雇群体脱离了科层制度的结构限制，能够自主地开展经营活动，因此，相较于受雇群体，其具有更强烈、更积极、更具目标导向的自主建构能力和实践主动性②。在逐利性方面，自雇群体缺乏稳定的工作，且身处激烈的市场竞争环境，因此，相较于受雇群体，其在市场生存危机意识下具有更强烈的逐利动机③。

以往对自雇群体社会资本的研究主要涉及自雇进入模式、自雇—受雇社会资本差异、自雇群体社会资本使用和结果等。在自雇进入模式方面，有研究表明，个人拥有的社会网络资本越多，从事自雇的意愿越强，自雇的可能性越高④。家庭关系是最可靠、最明显和最被频繁使用的社会网络资本，相比非家庭关系，家庭关系对自雇创业的影响更大⑤。在自雇—受雇社会资本差异方面，最新文献显示，相比受雇者，自雇者存在拜年网和餐饮网优势⑥，其社会交往范围更广，认识的人更多样。在自雇群体社会资本使用和结果方面，一系列研究表明，自雇群体的企业社会资本可带来竞争优势，影响经营绩效、多元化战略、银行贷款、企业创新等等。基于以上，本文研究的重点是自雇群体社会资本的经营收入和心理健康两大结果。

（二）社会资本与自雇群体收入回报效应

以往研究已经证明社会资本有利于自雇群体提高经营收入。这些研究大多侧重于两个问题：第一，如何界定自雇群体的社会资本？第二，如何解释自雇群体社会资本的收入回报效应。

针对第一个问题，有三种不同的观点。一种观点是网络关系观，认为社会资本即社会网络关系，自雇群体的网络关系越多，则自雇群体的社会资本量越大，这种观点容易操作，许多研究者采用此观点测量自雇群体社会资本；另一种观点是网络结构观，认为社会资本即社会网络结构，自雇群体占据的网络桥越多，其社会资本越具有结构优势，网络结构不易测量，只能在有限范围内得到证实；第三种观点是网络资源观，认为社会资本即社会网络资源，自雇群体与何种特征的人联系，所联系的人有什么资源，能否为自雇群体所用⑦。这些问题容易被理解，但在自雇群体研究中，只有少量定性研究采用此方式，定量研究难以操作。

针对第二个问题，有两种不同的解释。一种是结构的解释⑧。无论是再分配经济还是市场经济，都是不完善的经济，信息不对称是主要缺陷⑨。再分配经济下由中央计划调控，信息自上而下，

---

①新华社：《改革开放40年我国市场主体数量增长222倍》，https://www.gov.cn/xinwen/2018-12/25/content_5352112.htm，2018.12.25.

②Bord，Boyd R. L.，The Reemergence of Self-employment：A Comparative Study of Self-employment Dynamics and Social Inequality，*Contemporary Sociology：A Journal of Reviews*，Vol. 34，No. 6，2005，pp. 634-636.

③Taylor M. P.，Earnings，Independence of Unemployment：Why Become Self-employed？ *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*，Vol. 58，No. 2，1996，pp. 253-266.

④Nisbet P.，Human Capital vs Social Capital：Employment Security and Self-employment in the UK Construction Industry，*International Journal of Social Economics*，Vol. 34，No. 8，2007，pp. 525-537.

⑤Sanders J. M.，Nee V.，Immigrant Self-employment：The Family as Social Capital and the Value of Human Capital，*American Sociological Review*，Vol. 61，No. 2，1996，p. 231.

⑥邹宇春，敖丹：《自雇者与受雇者的社会资本差异研究》，《社会学研究》，2011年第5期。

⑦边燕杰：《城市居民社会资本的来源及作用：网络观点与调查发现》，《中国社会科学》，2004年第3期。

⑧边燕杰，丘海雄：《企业的社会资本及其功效》，《中国社会科学》，2000年第2期。

⑨边燕杰，张文宏：《经济体制、社会网络与职业流动》，《中国社会科学》，2001年第2期。

流通渠道较少且存在阻塞、歪曲的可能。市场经济下,伴随着互联网发展,市场存在海量信息,区分无效、虚假的信息,获取确定、有价值的信息存在困难和风险。中国正处于再分配经济向市场经济转型时期。这一时期,自雇群体的社会资本对信息的获取、识别、使用尤为重要。自雇群体拥有社会资本,便可以通过联系,从亲近的、熟悉的、信任的亲戚好友或企业组织等获得真实、确定、有价值的信息。二是文化的解释①。中国是伦理本位②、差序格局③的社会。人情、面子、回报等行为规范约束着中国人的行为,自雇群体也不例外,其行为受到这些文化规范的约束。长久交往或紧密联系的自雇群体拥有社会资本,可得到人情帮助。从义务上讲,人情帮助的实质是情意、实惠的交换,相互的欠情、补情心理会使有能力的人尽力提供帮助。从信任上讲,人情帮助发生在强关系中,彼此信任,承担风险的可能性低,有能力的人愿意提供帮助。

信息和人情是自雇群体社会资本提供的两种核心资源。从第一个问题看,信息和人情属于网络资源观,难以测量。以往定量研究只在受雇群体中将其区分测量,由于数据限制,自雇群体并未区分。从第二个问题看,虽然不能简单地将信息和人情归属于结构和文化,但是可以肯定地说,信息产生的是一种结构力量,而人情则是借助情义交换的互惠文化规范发挥作用。那么,信息和人情对自雇群体经营收入的影响孰强孰弱?值得进一步研究。

(三)社会资本与自雇群体心理健康

目前关于自雇群体社会资本效应的考察主要集中在经营发展上,包括企业绩效、债务融资、银行贷款、技术创新等,几乎没有研究关注社会资本与自雇群体心理健康的关联。而以往关于社会资本与心理健康的研究更多集中在其他群体,包括青少年、老年人、农民工、居民等。

自1990年后,社会资本理论被广泛应用于心理健康研究领域。追溯社会资本的经典研究,林南将人的社会行为分为两类,其一是工具性行为,指的是入托、上学、求职、晋升、购房、医病等具有特定利益目标的行为,社会资本是实现种种利益目标达成的条件机制;其二是表意性行为,即那些内化于行动者主观世界、引发积极或消极自我评价、牵动情绪和情感波动的行为,心理健康是典型的表意性行为④。社会资本与心理健康的关联引发了众多研究者的关注。一些研究显示社会资本有助于心理健康。例如,史蒂文森研究了邻居之间的社会资本和亲戚支持对于非洲裔美国年轻人心理健康的影响,发现积极的关系可以减缓不良环境对精神健康的负面影响⑤。罗丝在俄罗斯开展了社会资本对心理健康的影响,通过社会整合、正式和非正式网络、生病时所依靠的人测量社会资本,发现社会资本可解释个体心理健康15.7%的方差⑥。也有一些研究质疑社会资本与心理健康的内在关联性。与社会资本相比,性别、受教育程度、就业率等人口特征变量对心理健康更为重要。例如,卡特罗纳针对美国黑人女性的研究显示,在个体风险因素被控制后,社会资本对焦虑、抑郁等心理健康问题并无影响⑦。哈珀姆等对哥伦比亚的研究也发现,在控制人口特征变量后,人

①边燕杰,丘海雄:《企业的社会资本及其功效》,《中国社会科学》,2000年第2期。

②梁漱溟:《中国文化要义》,上海:上海人民出版社,2011年版,第76-91页。

③费孝通:《乡土中国》,北京:北京大学出版社,1998年版,第27-28页。

④[美]林南著,张磊译:《社会资本:关于社会结构和行动的理论》,北京:社会科学文献出版社,2020年版,第240-241页。

⑤Stevenson H. C., Raising Safe Villages: Cultural-Ecological Factors That Influence the Emotional Adjustment of Adolescents, *Journal of Black Psychology*, Vol. 24, No. 1, 1998, pp. 44-59.

⑥Rose R., How Much Does Social Capital Add to Individual Health? *Social Science & Medicine*, Vol. 51, No. 9, 2000, pp. 1421-1435.

⑦Cutrona C. E., Russell D. W., Hessling R. M., et al., Direct and Moderating Effects of Community Context on the Psychological Well-being of African American Women, *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 79, No. 6, 2000, pp. 1088-1101.

际信任和团队参与性的社会资本与心理健康未有关联[①]。

社会资本与自雇群体的心理健康是一个存在理论争议的研究领域。一方面,“健康回报论”认为,在竞争激烈的市场环境中,社会资本的使用诱发了某种心理机制,提升了自雇群体的心理健康水平[②]。这一解释以“压力释放理论”为代表。在疫情反复、经济下行、竞争激烈的时代背景下,个体或企业经营面临着巨大的生存和发展压力,这种压力最直接体现在自雇群体身上。由于社会资本可以为自雇群体带来收入回报,因此可以释放经营压力,提高经营信心,从而有助于自雇群体心理健康。另一方面,“健康代价论”认为,在中国的关系文化规范下,社会资本的使用触发了某种心理负担,降低了自雇群体的心理健康,这一解释以“人情负担理论”为代表[③]。在交往过程中,一方为另一方提供了所需的稀缺资源,受惠者便欠下了施惠者的“人情债”,一旦需要回报时,受惠者难以拒绝,否则就会被认为不讲人情面子、知恩不报。这意味着,自雇群体社会资本的收入回报反而不利于其心理健康。上述这些争议目前仅停留在理论层面,需要进一步的实证研究。

三、理论分析与研究假设

(一)信息和人情的收入效应

及时且有效的信息是一个稀缺资源,可以帮助自雇者广泛、详尽、深入地了解政策知识,获得真实、可靠、有价值的招标情况。格兰诺维特就信息社会资本提出著名的“弱关系假设”,他的研究表明,求职者中的57%是通过获取信息社会资本而成功找到新职业的。这其中包含一个有趣的现象,格氏发现通过相识得到信息的人往往比通过亲属和朋友得到信息的人获得地位更高、薪资更丰、福利更好的岗位,格氏将此解释为:强关系是群体内纽带,而弱关系是群体间纽带,相比强关系,弱关系可提供更多的非重复性信息[④]。正是非重复信息使得弱关系在求职中更有用。此外,信息社会资本收入回报与自雇规模密切相关。在小规模经营条件下,例如个体户、小型初创企业,人情社会资本完全满足经营,信息社会资本作用极其有限;而当规模扩大,经营超出人情社会资本可提供的范畴,信息社会资本作用显现,产生收入回报。

梁漱溟认为,在我国伦理本位社会中,人情源于家庭和亲属关系,是人际情感与相互义务的综合,其溢出社会效应是交往和交换的双方相互给予特别关照,也相互施加人际影响。相比没有人情关系,有人情关系的自雇者得到照顾的可能性更大,符合“强关系假设”的理论逻辑[⑤]。笔者的早期天津调查数据证明,求职者中的45.1%是通过获取关系人的人情社会资本而获得首份工作的。在得到帮助的求职者中,直接关系占55%,且为强关系;间接关系占45%,且求职者与中间人、中间人与关系人均为强关系。比起弱关系,强关系更愿意传递有价值信息;退一步说,尽管弱关系愿意传递信息,但没有强关系提供人情帮助撬动工作分配体制,也没有办法获得好工作。正是人情社会资本,使得强关系在求职中更有用。

---

①Harpham T. , Grant E. , Rodriguez C. , Mental Health and Social Capital in Cali, Colombia, *Social Science & Medicine*, Vol. 58, No. 11, 2004, pp. 2267-2277.

②王培刚,陈心广:《社会资本、社会融合与健康获得——以城市流动人口为例》,《华中科技大学学报》(社会科学版),2015年第3期。

③边燕杰,丘海雄:《企业的社会资本及其功效》,《中国社会科学》,2000年第2期。

④Granovetter M. S. , The Strength of Weak Ties, *American Journal of Sociology*, Vol. 78, No. 6, 1973, pp. 1360-1380.

⑤Bian Y. J. , Bringing Strong Ties Back in: Indirect Ties, Network Bridges, and Job Searches in China, *American Sociological Review*, Vol. 62, No. 3, 1997, p. 366.

基于以上,本文认为人情收入回报高于信息收入回报。其一,转型经济时期,自雇群体置身于体制当中,劳动力市场的信任机制、规范机制、监督机制等存在很大漏洞,信息需要人情来补充。笔者和张文宏聚焦受雇者职业流动,第一次对信息和人情两种社会资本进行测量,发现社会网络发挥作用的形式以提供人情为主、传递信息为辅。其二,经济转型已基本完成之后,各项制度趋向完善,但是自雇群体在很大程度上不能直接享用制度优势,为此仍然处于浓重的"孰亲信"关系之中,有效使用信息的前提是具有一定的人情关系。为此,我们提出下列研究假设。

假设1:二元社会资本的收入效应具有一致性。

假设1.1:经营规模较大时,信息社会资本能够提升自雇者的经营收入。

假设1.2:人情社会资本能够提升自雇者的经营收入。

假设1.3:对于自雇者而言,相比信息社会资本,人情社会资本对自雇者经营收入的影响更大。

(二)信息和人情的健康效应

信息社会资本的获取,可以有效帮助自雇者提升经营信心,减轻他们在自雇经营中所背负的生存和发展压力。对于自雇群体,尤其是企业主而言,盈利能力和成长状况是评价企业经营绩效的两大重要指标[①],这让企业主面临较大的经营压力[②]。这种压力尤其体现在历史比较和社会比较过程中,即与自身过去相比、与相似企业相比。进一步说,相比于过去和同行,企业当前盈利能力强、成长状况好,企业主面临的压力就比较小;反之,相比于过去和同行,企业当前盈利能力弱、成长状况差,企业主面临的压力就比较大[③]。正是因为信息社会资本可以帮助企业提高盈利能力、改善成长状况,所以可以有效缓解企业主的压力,提升他们的心理健康水平。

人情社会资本的动员类似于信息社会资本,可以缓解自雇者的经营压力;但由于自雇者在中国传统的人际关系文化中长大,人情资源的动员会使自雇者承担人情压力、背负人情负担。关系是中国文化中极为重要的组成部分,它最为重要的属性是人情交换,即提供人情帮助[④]。简单来说,在关系文化中,人们有义务向亲密关系人提供人情帮助,并期待未来获得人情回报。自雇者受到关系文化的约束,并在社会化过程中将这些规范内化。因此,当自雇者收获人情帮助时,也会承受人情压力。其一,人情社会资本来自于特殊纽带,一种富有亲情的、或拟亲情色彩的强关系纽带。可见,给予人情社会资本的关系人与自雇者间彼此熟悉、亲近、信任,自雇者需要珍惜、重视、不辜负这份关系,这给自雇者带来较大的心理压力。其二,人情社会资本具有互惠义务性,关系双方承担着相互关照、协助、互惠的责任。由于互惠义务的保证,提供人情社会资本的关系人可以理性地期待在未来需要人情帮助时,能够得到人情接受者的回报,这给自雇者带来拥有不确定属性的人情负担。为此,我们提出下列研究假设。

假设2:二元社会资本的健康效应具有相悖性。

假设2.1:信息社会资本能够提高自雇者的心理健康水平。

假设2.2:人情社会资本可能降低自雇者的心理健康水平。

---

①陈仕华,王雅茹:《企业并购依赖的缘由和后果:基于知识基础理论和成长压力理论的研究》,《管理世界》,2022年第5期。

②Greve H. R. ,A Behavioral Theory of Firm Growth:Sequential Attention to Size and Performance Goals,*Academy of Management Journal*,Vol. 51,No. 1,2008,pp. 476-494.

③March J. G. ,Shapira Z. ,Managerial Perspectives on Risk and Risk Taking,*Management Science*,Vol. 33,No. 11,1987,pp. 1404-1418.

④边燕杰,张磊:《论关系文化与关系社会资本》,《人文杂志》,2013年第1期。

四、研究设计

(一)数据来源

本文所使用的数据来自西安交通大学实证社会科学研究所的“求职网络研究项目”(JSNET),此研究项目在全国八个城市(长春、广州、济南、兰州、上海、天津、厦门、西安)进行了四期问卷调查,每市的抽样分区、街、居委(社区)进行。在抽中的居委(社区)中,采用地图法随机抽取20户作为被调查户;在抽中的被调查户中,寻找家庭成员生日与7月1日距离最近、18岁以上、曾有职业经历的作为被调查者。2014年和2019—2021年数据包含了与自雇群体信息、人情社会资本相关的同一套变量。为了增加可供分析的样本量,本文合并两期数据,保留自雇部分,并删除了因变量和自变量缺失信息的样本,最终进入分析的样本数量为827个。

(二)变量介绍

1. 因变量

如表1所示,本研究包含两个因变量,分别为经营收入和自雇者心理健康。JSNET调查问卷中有专门针对经营收入的问题:“您生意去年的纯收入?”,数值越大,表示自雇的经营收入越高。为了保证回归分析的有效性,本研究对经营收入变量做了对数转换。此外,JSNET两轮调查均涉及自雇者的心理健康问题,即“在过去一个月内,您有没有感觉到悲伤、消沉或抑郁? 程度如何?”,为五分类的定序变量,其中“没有=1”“轻微=2”“中等=3”“严重=4”“非常严重=5”,本研究对心理健康变量做了逆向编码,数值越大,表示自雇者的心理健康水平越高。

表1　变量描述统计(N=827)

变量	平均值	标准差	测量	内容和回归模型中变量赋值说明
因变量				
经营收入的对数	1.817	1.641	定距	最小值=-0.693,最大=13.816
自雇者心理健康	4.453	0.823	定距	最小值=1,最大值=5
自变量				
信息社会资本	0.197		定类	是=1,否=0
人情社会资本	0.417		定类	是=1,否=0
控制变量				
性别	0.576		定类	男=1,女=0
年龄	40.971	10.461	定距	最小值=18岁,最大值=69岁
婚姻	0.814		定类	已婚=1,未婚=0
教育年限	12.056	3.709	定距	最小值=0年,最大值=19年
党员身份	0.074		定类	党员=1,非党员=0
户口	0.704		定类	城市=1,农村=0
经营年限	10.291	8.731	定距	最小值=1年,最大值=43年
经营规模	7.004	70.813	定距	最小值=1人,最大值=2000人
地区	0.510		定类	东部=1,非东部=0
调查年份	0.574		定类	2014年=1,2019-2021年=0

2. 自变量

本研究自变量涉及两个:信息社会资本和人情社会资本。JSNET调查问卷中涉及信息社会资本的问题为:“在经营过程中,最大帮助人是否为您提供关键的技术和知识?”,本文将“提供”编码

为1,“未提供”编码为0,以建构自雇者是否获得信息社会资本的虚拟变量。此外,问卷涉及人情社会资本的问题为:“在经营过程中,最大帮助人是否为您提供人员帮助和帮助与政府打交道?”,本文将“至少提供一种”编码为1,“均未提供”编码为0,以构建自雇者是否获得人情社会资本的虚拟变量。

3. 控制变量

为了消除影响经营收入和心理健康的其他因素的干扰,参照以往的研究,本文还控制了一些变量,见表1。

(三)模型介绍

经营收入和自雇者心理健康均为定距变量,因此本文使用多元回归模型(OLS)进行估计。具体的模型设定如下所示:

$$Y_i = \alpha + \beta\, information_i + \gamma\, favor_i + \sum Z_i + \varepsilon_i$$

其中,Y_i表示第i个自雇者的经营收入或心理健康,$information_i$和$favor_i$分别表示第i个自雇者所对应的信息社会资本和人情社会资本,Z_i为模型的其他变量,α为截距项,ε_i为随机误差项。

五、实证结果

本研究所关注的问题是信息社会资本和人情社会资本是否影响自雇者的经营收入和他们的心理健康。首先,开展双变量统计分析,比较是否获得信息社会资本的两个群体之间,以及是否获得人情社会资本的两个群体之间的收入回报和心理健康代价,分析其是否存在显著差别。然后,进行多元回归分析,在纳入所有控制变量的条件下,进一步检验信息社会资本和人情社会资本对于自雇者的经营收入和心理健康是否产生显著影响。

(一)双变量统计分析

表2展示了双变量统计分析结果。表2左侧显示,获得信息社会资本对于收入回报和心理健康存在一致性效应,即获得信息社会资本的自雇者拥有更高的经营收入和更好的心理健康。具体地说,与未获得信息社会资本的自雇者相比,获得信息社会资本的自雇者的经营收入高出14个百分点,心理健康水平高出3.3个百分点,这些数量差异均通过了显著性检验。与之相反,人情社会资本对于收入和健康存在相悖性效应。如表2右侧所示,与未获得人情社会资本的自雇者相比,获得者的经营收入高出18.6个百分点,但是心理健康水平却低4.4个百分点,同样均通过了显著性检验。这些初步实证结果支持了假设1和假设2。

表2　是否获得信息社会资本和人情社会资本的差异分析(N=827)

	是否获得信息社会资本		t值 (2)-(1)	是否获得人情社会资本		t值 (4)-(3)
	否(1)	是(2)		否(3)	是(4)	
经营收入的对数	1.769	2.017	1.731*	1.687	2.000	2.712***
	(0.063)	(0.134)		(0.072)	(0.092)	
自雇者心理健康	4.425	4.571	2.032**	4.533	4.342	−3.315***
	(0.032)	(0.062)		(0.035)	(0.047)	

注:*p < 0.1,**p<0.05,***p<0.01;变量数据为平均值,括号内为标准误。

(二)信息和人情对经营收入的影响

表3的模型1至模型4展示了信息社会资本和人情社会资本对于经营收入的多元回归影响系数。模型1为基准模型,包含所有控制变量,为节省空间未展示回归系数。模型2加入本文的

核心解释变量，即信息社会资本和人情社会资本。数据结果显示，信息社会资本的回归系数为正（B_1=0.021），但没有通过显著性检验（p>0.1）；人情社会资本的回归系数也为正，且通过显著性检验（B_2=0.325，p<0.01），表明人情具有收入回报效应，获得人情社会资本对于经营收入的提升幅度是38.4%（$e^{0.325}$−1=0.384），假设1.2得到证实；人情收入回报比信息收入回报高26.2%且通过显著性检验（1−Exp(B_1)/Exp(B_2)=0.262，p<0.01），假设1.3被证实。

表3　自雇者社会资本对经营收入和心理健康影响的回归模型

变量	经营收入			
	模型1	模型2	模型3	模型4
信息社会资本(B_1)		0.021	−0.151	−0.050
人情社会资本(B_2)		0.325***	0.309***	0.198*
Exp(B_1) / Exp(B_2)		0.738***		
信息社会资本×经营规模			0.023***	
人情社会资本×经营规模				0.027***
控制变量	纳入	纳入	纳入	纳入
常数项	1.056***	0.806**	0.803**	0.846**
样本量	827	827	827	827
R^2	0.074	0.083	0.099	0.108
变量	**心理健康**			
	模型5	模型6	模型7	模型8
信息社会资本(B_1)		0.157**	0.189**	0.163**
人情社会资本(B_2)		−0.176***	−0.173***	−0.166***
B_1−B_2		0.334***		
信息社会资本×经营规模			−0.004	
人情社会资本×经营规模				−0.002
控制变量	纳入	纳入	纳入	纳入
常数项	3.974***	4.078***	4.078***	4.075***
样本量	827	827	827	827
R^2	0.059	0.074	0.076	0.075

注：1.回归系数双向显著度：* p < 0.1，** p < 0.05，*** p < 0.01；为了节省空间，略去标准误。2.控制变量包括性别、年龄、婚姻、教育年限、党员身份、户口、经营年限、经营规模、地区和调查年份。为了节省空间，控制变量的回归系数均未展示。

模型3进一步加入信息社会资本与经营规模的交互项。模型结果显示，交互项系数为正且显著（b=0.023，p<0.01），表明随着经营规模的增加，信息社会资本对于经营收入的正向影响逐渐增强，见图1（a）。这个实证分析发现支持假设1.1，即只有在经营规模增大的情况下，信息社会资本才有收入回报效应。模型4在模型2的基础上加入人情社会资本与经营规模的交互项，交互项系数为正且显著（b=0.027，p<0.01），表明随着经营规模的增加，人情社会资本对于经营收入的正向影响逐渐增强，见图1（b）。

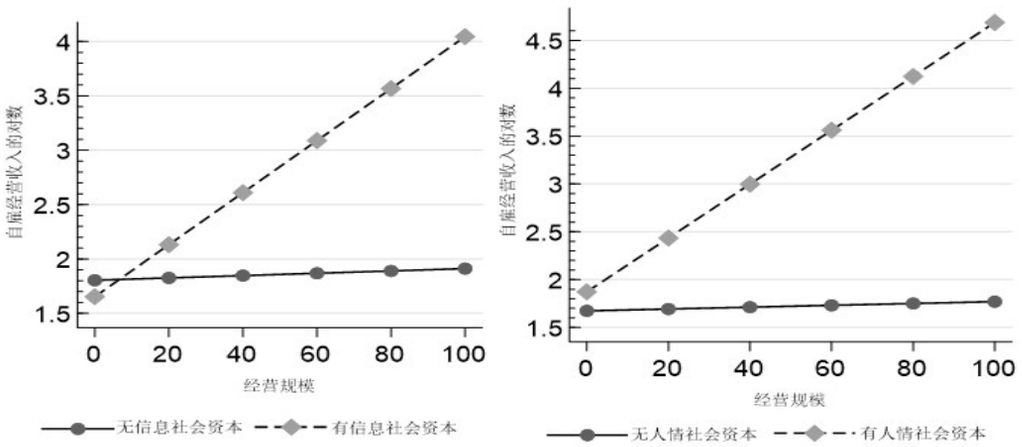


图1　不同经营规模下的信息收入回报(a)和人情收入回报(b)

(三)信息和人情对自雇者心理健康的影响

表3的模型5至模型8展示了信息社会资本和人情社会资本对于自雇者心理健康的多元回归影响系数。这里,模型5为基准模型,包含所有控制变量,未展示回归系数。模型6加入信息社会资本和人情社会资本两个核心解释自变量。数据结果显示,信息社会资本的回归系数为正且显著(B_1=0.157,$p<0.05$),平均而言,与未获得信息社会资本的自雇者相比,获得信息社会资本的自雇者的心理健康水平高出0.157个单位,假设2.1得到证实。人情社会资本的回归系数为负且显著(B_2=−0.176,$p<0.01$),表明人情具有健康代价效应,平均而言,与未获得人情社会资本的自雇者相比,获得人情社会资本的自雇者的心理健康水平却低0.176个单位,假设2.2得到证实。

模型7和模型8在模型5的基础上分别加入信息社会资本与经营规模、人情社会资本与经营规模的交互项,交互项均为负且不显著(b=−0.004,$p>0.1$;b=−0.002,$p>0.1$),这表明信息健康回报效应和人情健康代价效应在不同经营规模的自雇群体间没有差异。

六、结论与讨论

社会资本对于自雇群体至关重要。以往研究就自雇群体社会资本的使用和效应进行了大量探讨,但仍存在两方面不足。第一,由于数据制约,针对自雇群体的研究并没有区分社会资本类型,即信息社会资本和人情社会资本。第二,以往研究更多关注社会资本为自雇群体带来的经营优势,而忽略了社会资本对自雇群体心理健康的影响。本文从理论上区分信息社会资本和人情社会资本,认为其具有不同的行为逻辑,对于自雇者的经营收入和心理健康存在不同性质、不同方向的影响。基于此,本文探讨信息社会资本与人情社会资本对于自雇群体的收入效应和健康效应,并获得两个核心的研究贡献。

第一,区分信息社会资本和人情社会资本,并比较两者收入回报大小。信息社会资本属于结构力量,指自雇者在经营过程中获取的消息,例如新的技术或知识;人情社会资本属于文化力量,指自雇者在经营过程中获取的人情帮助,例如中间人的“牵线搭桥”。研究发现:首先,信息收入回报受到经营规模制约。当雇员人数较少时,例如个体户或初创小企业,受到规模限制,新的技术和知识对于它们意义不大,拥有这些信息并不能帮助它们提升经营收入。而当雇员人数增多、经营规模变大时,新的技术和知识有助于优化过程、提高效率、节约成本,从而发挥信息收入回报作用。

其次，人情社会资本具有收入回报效应。在“优中选熟”的市场竞争中，人情社会资本可为自雇群体带来信任优势，帮助自雇群体获取更多合同和机会，进而提高经营收入。此外，研究还证实，经营规模越大，人情收入回报越大。最后，在收入回报方面，相较信息社会资本，人情社会资本更优。自雇群体产生和发展于我国经济转型时期，这一时期，体制建设不完善，受到体制结构制约和关系文化影响，有价值的信息很难获取，通常伴随着人情传递。而现今，尽管各项制度趋于完善，但自雇群体很大程度不能直接享用制度优势，仍需人情帮助。因此，人情社会资本对自雇群体经营收入的影响更大。

第二，提出信息健康回报和人情健康代价假说，并得到实证检验。经营收入是自雇群体生存和发展的决定因素，自雇群体也由此承受着巨大心理压力。研究发现：首先，信息社会资本具有健康回报。在经营过程中无论获取的信息社会资本是否真正带来经营收入回报，获取信息行为本身都能缓解市场竞争带给自雇群体的焦虑和压力。换言之，不论经营规模大小，信息社会资本都可以带来健康回报。其次，人情社会资本具有健康代价。尽管人情可以带来收入回报，缓解自雇者的经营压力，但是由于自雇者在中国传统的关系文化中长大，人情社会资本的动员会使自雇者背负沉重的人情负担，这不利于自雇者的心理健康。

关系下降论认为，当市场趋于完善，人情作用空间被挤压，理性行为增加，关系偏好行为减少。然而本研究表明，即使市场制度环境完善，自雇群体社会资本尤其是人情社会资本，在提高经营收入方面仍发挥很大效用，但同时也会由于人情负担给自雇群体带来负面影响。这不仅反驳了关系下降论，为人情社会资本的持续作用提供了证明，还捕捉到了人情社会资本的负向效应，具有一定的理论意义。此外，这一研究对于自雇群体如何认识和使用社会资本具有现实意义。为了生存和发展，自雇群体需要精准区别和应用二元社会资本，并将它们变为现实中的生意机会。当然，自雇群体需要具备识别和缓解由人情社会资本带来的心理负担的能力，并提升自身心理健康。

本文仍存在三方面不足，为今后的研究提出了相关议题和提升空间。其一，本文的理论框架是较初步的，只考虑了信息社会资本与人情社会资本对于收入和心理健康的影响，并未顾及两者的来源。如在现有因果链条的始端加入社会网络，信息社会资本和人情社会资本是否来源于不同特征、不同类型的社会网络，两者又是否是社会网络影响收入和心理健康的中间机制？这需要未来进一步的研究。其二，信息社会资本和人情社会资本的内涵是极为丰富的，但受限于数据，本文没有区分不同的信息或人情类型，因此也没有办法进一步探讨信息社会资本或人情社会资本效应的内部差异。未来研究可深挖信息和人情类型，使实证结果更加丰富。其三，本文基于JSNET数据，使用了心理健康的测量。虽然这一测量体现了自雇者心理健康的差异，但这一测量还不够精确，未来需结合专业的心理健康量表，并充分考虑自雇群体的特殊性，以对自雇群体社会资本的心理健康效用做出更为全面细致的评估。

[责任编辑：王文娟]