

社會資本對勞動力薪酬、薪酬差異及經濟融合的影響：文獻綜述

柯麗香博士

中國人民大學 勞動經濟學

摘要：社會資本在勞動者薪酬確定過程中起到甚麼樣的作用？過往大多數學者已證實人力資本對於勞動者薪酬有著正面的影響。然而，相對於社會資本而言，勞動力薪酬有著正負兩面的影響。那麼甚麼樣的社會資本可以帶來好的影響？本文從文獻回顧，歸納社會資本對於勞動者薪酬、薪酬差異以及經濟融合中的影響。

關鍵字：社會資本、薪酬、薪酬差異、經濟融合

Abstract: What role does social capital play in the process of laborer compensation? Most scholars in the past have confirmed that human capital has a positive impact on workers' compensation. However, relative to social capital, labor compensation has both positive and negative effects. So what kind of social capital can have a good impact? This article reviews the literature and summarizes the impact of social capital on labor compensation, compensation differences, and economic integration.

Keywords: social capital, salary, salary difference, economic integration

一、前言

在許多職場結果表明，社會資本對於勞動者的職業和薪酬有著明顯的影響。社會資本的概念已經在社會科學學科中受到關注(Adler & Kwon, 2014)。個人的社會資本與其知識和技能也有密切關係，勞動者可以透過親人、朋友和社會活動來積累其人力資本，從而提高其知識技能水準(Coleman, 1988)。

Coleman表達人力資本可以由社會資本產生，同時社會資本更是資訊的來源，他舉了個例子，如某人可以通過關注新聞的朋來節省閱讀報紙的時間，社會資本正正是檢驗人力資本潛在的個體和集體間的關係，這種關係涉及到“信任”，有利於勞動者在尋找工作、提升薪酬和成功的重要指標(Gedajlovic et al，2013；Portes & Vickstrom，2015)，這種指標也可以稱之為“社會關係”或“社會網路”。社會關係對於經濟活動是既有利也有弊。好處主要體現在勞動者可以透過社會關係或網路中的社會資本，使其能夠快速的得到資訊資源以達到其個人目的(Huang et al，2012)。壞處則是在僅有的社會網路中，所接受的資訊有局限性，不能延展以及主動發現新的網路。但是大部分的研究表明，社會資本可以影響到勞動者在工作週期中，提升人力資本，促使其價值的變化，社會資本可以作為人力資本的補充(Li，2004)。

正如聯合國人類發展報告中指出，人力資本需要更多關注社會資本層面的指標。人力資本新計量指標中為何要加入“人的發展”，本人理解為人的發展在現代經濟所需的知識和技能中發揮著不可或缺的角色，勞動者會隨著經濟和產業結構的變化而自我調整和增值，目的是為了能夠配合新時代的發展。在本文中，嘗試探討社會資本形成的過程、以及其對勞動者在勞動力市場中薪酬的變化及差異。

二、社會資本理論的來源

“社會資本是人們之間所創造的品質，人力資本是個體的品質”(Burt，1997)，即社會資本存在於人際關係中，這些關係對於勞動者產生多項優勢，例如增加工作滿意度、工作機會、績效、晉升機會、薪酬和效能等等(Brass et al，2004)，同時能夠降低協調的總體成本(Chisholm & Nielsen，2009)。因此，社會資本較多的勞動者將傾向於遷移到有網路的地區，以及在網路內進行協調，從而提高勞動者之間的知識共用(Wei et al，2011)。這也指出當擁有更多社會資本的勞動者，可以獲得更多的績效、必要的知識、技能和能力。社會資本較少的勞動者，會表現出不願意與同事合作，同時會使其績效下降(Bloom，1999)。

社會網路中存在著三種關係，強關係、弱關係和無作用，強關係將導致更多的知識冗餘，需要維持彼此的關係，同時對於傳遞複雜和隱性資訊是有利的，弱關係則會尋找一些新的資訊，不需要花精力和時間維持(Granovetter, 1973)。

社會資本理論主要有五個主要素，(1) 社會資本是人與人之間關係中構成的生產價值。這是社會資本中的核心假設，這種價值有可能產生益處，也可能同時存在弊處，用中國諺語“近朱者赤、近墨者黑”來表達最為合適。(2) 社會資本是在個人和團體的網路中觀察到的。這種網路是一個強而有力的功能，可以從貿易過程、求職過程和勞動力市場成果中得到體現(Coleman, 1990)。(3) 社會資本是有信任和互惠功能。認同是信任和互惠的基礎，也是在關係中一種態度和身份的表現(Fevre, 2000)。(4) 社會資本是一種積累的權力。Bourdieu在1983年時便論述社會資本的“形式”是一種力量，這力量是產生價值的能力，就個體和群體而言，透過這些網路的文化背景，能夠從中取得生產價值。(5) 社會資本是無形的。Coleman指出人力資本是有形的，社會資本是無形的，因為它不能明確或直接對生產績效，它主要是體現在人群關係中。雖然社會資本在經濟學的測量中，只會集中於個人或群體間的關係，但在近年的發展中，除了社會關係之外，群體中的語言可以被視為社會資本的一種模式。Coleman指出人們之間所有交流系統都是社會資本的形式，社會資本是人與人之間的關係所產生的價值。

三、社會資本與人力資本的關係

Coleman在1988年時就人力資本和社會資本中的社會網路進行分析，發現兩者之間有著正相關關係。根據他的研究結果顯示，社會資本在某些方面可以直接與孩子的學業成就聯繫在一起，因為有一定的社會背景的家庭，可以提供一個更好的教育環境，因此提高個人成就水平。他將親子之間的關係定位在三個維度：情感關係、共用活動和安全性，並在這三個維度中制定了衡量父母與青少年關係的量表。從該量表中可以將社會資本看作是一種管道，與學校師生之間的關係，以及學校如何反映父母與青少年的關係。自從90年代開始，有

關社會資本與人力資本之間關係的實證研究陸續出現，當中以經濟領域的貢獻更大(Granovetter, 1973)。相關研究包括在控制社會階層和文化資本時，西方國家的移民子女的成就要比當地人好，主要原因是因為社區凝聚力(Zhou & Bankston, 1994; Jon, 2000)。

Schuller(2001)認為人力和社會資本之間存在有一定的差異。社會資本需要經過長時間積累而成的，是一個非線性的概念，它反映的是社會關係和網路，一般是交互模式，不僅僅是個人。因此，沒有一種定性的方法來衡量社會資本要素。人力資本則是一個進行投資與回報之間的線性關係，可以追蹤個人教育路徑以及就業和薪酬水準等生產率的影響來確定人力資本投資的回報，而且這種變數相對可以量化。因此，兩者之間需要確立明確的關係有些困難(Schuller, 2001)。但Schuller又認為兩者之間雖然有差異，但可以互補或可轉換的。根據已有文獻，Coleman在1988年時提到社會資本可以以中介作用來影響人力資本與學業成績。

四、社會資本結構與勞動者薪酬的影響

外來勞動力的社會網路也是較常用於衡量其薪酬變化的變數之一，在實證研究中，社會網路出現了不同的指標，例如，以種族和語言集中、社會網路、群體資訊和所集中的距離等(Wang & Maani, 2014)作為遷移網路的指標。這些指標對於勞動力遷移和薪酬變化有著重要的作用。這是因為，外來勞動力一般會依賴其社會網路來減輕其在遷移過程中的風險和成本，同時可以加快在經濟上的融合。一般遷移網路有幾方面的效應：一是定居效應和資訊共用：普遍移民會遷往一個共同的區域，簡單來說是一種空間上的集中，同時來自同一族群的人，資訊和資源可以相互共用，使其在尋找工作方面較為容易(Munshi, 2003; Chen et al, 2008)；二是就業效應，由於同種族的人群集中生成資源，為新來的勞動者帶來經濟上的支持，便於其在當地就業以及求職(Frijters et al, 2005)，同時也會影響當地勞動力市場的結果(kerr and kerr, 2011)。

社會資本是一種資源，在外來勞動力移入東道國時所需要的最重要工具。

社會網路對於移民的初期至關重要，由於對東道國的狀況不瞭解，需要得到親朋好友的援助(Kazlowska, 2005)。例如：在招聘過程中，由於資訊不對稱，導致僱主不能事前確定應徵者的生產力，因為通過親朋好友或熟人介紹，受聘的機會能大大提高(Goyal, 2007)。在這裡強調了一種關係，“物以類聚、人以群分”的一種形態，同時這種關係也顯示出某群體的社會地位，這種效應也會影響薪酬。有關社會網路對於勞動者薪酬的影響，目前結論不一，有結果顯示社會資本與薪酬之間有著強的關係(Zhou & Bankston, 1994；Aguilera, 2002；Tiepoh & Reimer 2004)，有些學者發現沒有關係(Nakhaie, 2007；Chelpi-den Hamer and Mazzucato, 2010)。相信這些研究都需要依賴於當地的勞動力市場情況以及文化背景之下來作出研究。

國外關於社會資本或者社會網路對於勞動者薪酬的影響較多，不過根據實證研究結果可以發現，結論並不一致。中國有關社會網路對薪酬的影響的結果同樣有差異，社會網路與薪酬呈正相關(李樹茁等人, 2007；張順和郭小弦, 2011；王春超和周先波, 2013)、社會網路與薪酬沒有相關(章元等人, 2008；吳愈曉, 2011；宋月萍和馬騰, 2015)，相信結論不同，除了數據來源之外，更重要的是影響機制和工具變數(章元和陸銘, 2009；葉靜怡和武玲蔚, 2014)的差異而有所影響，當中有學者將社會網路分為強弱來研究，並發現兩者的影響力有不同(張春泥和謝宇, 2013)。對於農民工的社會網路研究也不斷深化，當中陸文聰等人利用中國家庭薪酬調查的資料，研究親戚與老鄉對於農民工工資薪酬的影響，發現有社會網路比沒有社會網的農民工，前者的工資要高出50%，親戚的關係比老鄉的效應要大(陸文聰和謝昌財, 2017)。

除了以上的社會網路對於農民工薪酬的分析之外，還有代際關係對於新生代農民工工資薪酬的影響。鄭豔華（2017）研究發現，社會網路之中的強關係對於新生代農民的工資有負面影響，弱關係雖然有正相關，但並不顯著。她解釋由於產業的轉型，服務行業之中，強關係的效應不能發揮著正向的作用，新生代農民工需要努力發展弱關係。王榮明（2015）基於北京農民工的調查，利用Mincer工資方程，其結果也顯示出，弱關係將有效提高其薪酬。社會網路的研究似乎在農民工薪酬方面有一定的文獻支持，不過關於薪酬差異或融合方面則較少。

五、社會資本結構與薪酬差異的關係

一般研究社會資本與薪酬差異的群組中，較多以性別薪酬差異作為研究對象。社會資本的性別分析強調了社會資本分配的重要性，社會資本的區分性質以及社會資本的使用方式。換句話說，社會參與者在社會結構中的位置是重要的(O' Neill, 2006)，因為薪酬差異小的勞動者有更好的表現(Bloom, 1999)¹。較多的研究指出，男性比女性更容易獲得社會資本，從而導致更好的資訊交流和取得更多的知識(Katungi et al, 2008)²。由於女性主要受男性控制，所以社會等級較低，女性擁有的影響力也相對較男性低。社會資本為男性和女性創造了不同類型的機會(Fujimoto, 2004)，例如在參加社團、工會或組織等，一般男性更多會參與一些政黨等的組織，女性則會在教育和護理等組織，因此，女性擴大網路的機會有限(Inglehart & Norris, 2003)。正因為在社會資本中，雖然存在有明顯的差異，但依然有很多研究指出，社會資本對於性別或種族的薪酬差異有不同程度的影響。

在性別層面，有學者指出社交網路對於性別的薪酬沒有正相關關係(Smith, 2000; Aguilera, 2005)；但也有學者採訪英格蘭的其中50名女性外來勞動力，發現女性不僅有親朋好友的網路，還建立了其他跨群種的網路(Ryan, 2007)。另一個研究是在多倫多的南亞女性，需要更多親友網路，作為資訊的來源(George & Chaze, 2009)。除此之外，男性被發現更容易透過族群的社會網路(亦即系協會、社團以及大型的網路群)來獲取工作，女性則透過較小的網路類型來取得利益(Phillimore, 2010, Chueng & Phillimore, 2013)³。在種族層面，Aguilera採用美國社會資本基準調查，發現會資本對種族和種群有不同的影響，一般黑人會獲得較高的社會資本回報(Aguilera, 2002)；弱關係網路的影響性有限(Chelapi-den Hamer & Mazzucato, 2010)，這表示處於社會較低層級的人，需

¹ 作者發現不同棒球隊中的薪酬差異有所不同，薪酬差異小的棒球隊的表現要好，並指出高薪分散團隊中的參與，以及破壞同事之間的合作。

² 作者抽取20個農村中400戶種植香蕉的農戶，研究兩性社會關係積累的情況，發現女性比男性更難取得社會關係。

³ Phillimore在2010年時發現性別所依附的社會網路可以分為大型和小型，在2013年時據英國難民的調查分析中也發現了性別之間的差異，男性和女性會透過不同的社會網路來獲取想要的資訊。

要更多的社會資本。

除了國外的相關文獻，中國近年也開關注社會網絡對薪酬差異的影響。董梅（2012）認為，社會網絡中的強關係將使女性進入職業性別隔離，弱關係則沒有。程誠等人（2015）利用2009年中國八大城市社會網絡與職業經歷調查，針對社會資本與性別之間薪酬差異的研究發現，女性由於先天的原因導致其社會資本欠缺，並指出有12%的工資差異是由社會資本所造成的。李黎明和許珂（2017）針對社會資本對於城市居民的薪酬差異作出研究，作者利用了資訊和人情，具有中國特色的變數來衡量其對薪酬的影響。研究發現兩者之間的效應是相反的，首先人情將擴大勞動者薪酬的差距，資訊反而減少兩者的差距。有關人情還是資訊對於工資決定的研究，彭程和楊繼東（2016）則認為強網路的正面效應不會發生在沒有使用網路的勞動者身上，並且沒有透過社會網路求職的人，其工資大多數與人力資本有關。

六、社會資本結構與融合的關係

有關遷移經濟融合的研究已經在移民經濟一體化中發揮著作用(Granovetter, 1973; Woolcock, 2001; Adler & Kwon, 2002; Nakhaie, 2007; Lancee, 2010; Nakhaie & Kazemipur, 2012)，這些研究都指出社會資本對於移民在東道國經濟融合的重要指標，它是以種族和網路的形式使移民快速適合和融合在東道國的經濟中。即使對社會資本進行了多種分析，如在教育、家庭、公民社會和社區發展等，但在社會網路的關注度較低(Lancee, 2010)。社會網路不僅可以影響外來勞動力的社會和文化資源，還可以幫助其融入經濟。社資本是一種資源，是個人獲得資訊和社會經濟流動所必需的網路的過程，作為資源的社會資本存在於人與人的關係中，作為一個過程，這些關係需要得到維持。由於不同的關係中有不同的網路和資源，個人感受到網路所能提供的資源有限(Putnam, 2000)。有研究指出，有較高水平的社會資本並不會為少數群體帶來好處，有時候這種關係是使不同種族不平等的其中一個原因(Hero, 2003)。雖然社會關係被認為與收益有很大關聯，但這關聯並非一定是

正面影響。有學者指出基於家庭和朋友的網路，對於遷移的勞動力市場融合，影響甚微，甚至發生負面影響，反而不同類型或族群的網路的社會資本會更有效(Kazemipur，2006)。

外來勞動力在融合的過程中需要內部和外部兩種網路，內部網路是指親朋好友，這種密切的關係提供了認同感、歸屬感、共同目的、支援和資訊。外部網路則可以是關係並不強，但又能組成一個群體，依靠這些關係可以跨越專業的界限，有新的想法、資訊和知識(Woolcock，2001)。Putman指出外部網路是多樣性、偶發性、不持久，但可以獲得更多不一樣的資訊，內部則是有親密聯繫，尤如強關係和弱關係之分(Putman，2000)。不過仍然有學者研究指出，外來勞動力不可能達到本地人的薪酬水準，也不會隨時間的增加而逐步收斂(Palameta，2004；Picot & Sweetman，2005)。近期荷蘭學者利用時間序列數據研究社會網路和荷蘭語言對於外來勞動力經濟表現的影響，研究結果發現，社會交往與荷蘭語增加了外來勞動力的經濟成果，並發現低技能外來勞動力比起高技能外來勞動力的影響要大得多。在研究中也引用了與荷蘭當地組織及當地人接觸也會提高外來勞動力的經濟表現(Wang，2016)。

七、總結

根據文章中指的社會資本對於勞動者個人薪酬、勞動力市場歧視(薪酬差異)和融入的問題中，可以發現社會資本雖然不是直接影響著勞動者的經濟成果，但也間接對其薪酬產生影響。除此之外，在文章中，也有學者指出，語言資本對於勞動力薪酬的影響與人力資本相同，有時被視為人力資本的一種形式。由於人力、社會和語言資本三種變數均是可以經過時間的積累，形成的一種不可轉移的價值，希望在未來可以在語言資本上作出貢獻。

外文文獻：

1. Adler, P. S. and Kwon, S. W. (2014). "Social Capital: Maturation of a Field of Research", *Academy of Management Review*, Vol. 39, No. 4, pp. 421-422.
2. Aguilera, M.B. (2002). "The Impact of Social Capital on Labor Force Participation: Evidence from the 2000 Social Capital Benchmark Survey". *Social Science Quarterly*, Vol. 83, No. 3, pp. 853-874.
3. Aguilera, M. B. (2005). "The Impact of Social Capital on the Wages of Puerto Rican Migrants", *The Sociological Quarterly*, Vol. 46, No. 4, pp. 569-92.
4. Burt, R. S. (1997). "The contingent value of social capital". *Administrative Science Quarterly*, Vol. 42, No. 2, pp. 339-365.
5. Brass, D. J., Galaskiewicz, J., Greve, H. R., & Tsai, W. (2004). "Taking stock of networks and organizations: A multilevel perspective". *Academy of Management Journal*. Vol. 47, No. 6, pp. 795-817.
6. Bloom, M. (1999). "The performance effects of pay dispersion on individuals and organizations". *Academy of Management Journal*, Vol. 42, No. 1, pp. 25-40.
7. Chen, Z., Jiang, S. Q., Lu, M and Hiroshi, S. (2008). "How do Heterogeneous Social Interactions Affect the PeerEffect in rural—Urban Migration: Empirical Evidence from China", *LICOS Discussion Paper Series*227.
8. Coleman, J. S. (1988). "Social Capital in the Creation of Human Capital". *American Journal of Sociology*, No. 94, pp. 95-120.
9. Coleman, J. (1990). "Foundations of Social Theory", *Public Choice*, No. 73, Pp. 243-247.
10. Chisholm, A. M., & Nielsen, K. (2009). "Social capital and the resource-based view of the firm. *International Studies of Management and Organization*", Vol. 39, No. 2, pp. 7-32.
11. Chelapi-den Hamer, M. & Mazzucato, V. (2010). "The role of support networks in the initial stages of integration: The case of Weste Aferican newcomers in the Netherlands", *International Migration*, Vol. 48, No. 2, pp. 31-57.
12. Cappellari L. and Tatsiramos K. (2015). "With a little help from my friends? Quality of social networks, job finding and job match quality". *European Economic Review*. No. 78, pp. 55-75
13. Frijters, P., Shields, M. A. and Price, S. W. (2005). "Job Search Methods and Their Success: A Comparison of Immigrants and Natives in the UK", *The Economic Journal*, Vol, 115, No. 507, pp. 359-376.
14. Fujimoto, K. (2004). "Feminine Capital: The Forms of Capital in the Female Labor Market in Japan". *The Sociological Quarterly*, Vol. 45, No. 1, pp. 91-111.

15. Granovetter, M. S. (1973). "The strength of weak ties". *American Journal of Sociology*, Vol. 78, No. 6, Pp. 1360-1380.
16. Goyal, S. (2007). "Connections: An Introduction to the Economics of Networks". Princeton University Press.
17. Gedajlovic, E., Honing, B., Moore, C. B. Payne, G. T. and Wright, M. (2013), " Social Capital and Entrepreneurship: A Schema and Research Agenda", *Entrepreneurship Theory and Practice*, Vol. 37, No. 3, pp. 455-478.
18. George, U. & Chaze, F. (2009). "Social Capital and Employment: South Asian Women's Experiences", *Affilia*, Vol. 24, No. 4, pp. 394-405.
19. Hero, R. (2003). "Multiple Traditions in American Politics and Racial Policy Inequality". *Political Research Quarterly*, Vol. 56, No. 4, pp. 401-08.
20. Huang, H. C., Lai, M. C. and Lo, K. W. (2012). "Do Founders' Own Resources Matter? The Influence of Business Networks on Start-up Innovation and Performance", *Technovation*, Vol. 32, No. 5, pp. 316-327
21. Inglehart, R., and Norris, P. (2003). "Rising Tide: Gender Equality and Cultural Change Around the World", New York: Cambridge University Press.
22. Kazemipur, A. (2006). "The market value of friendships: Social networks of Immigrants". *Canadian Ethnic Studies*, vol. 38, No.2, pp. 49-71.
23. Kerr, S. P. and Kerr, W. R. (2011). "Economic impacts of immigration: A survey", *National Bureau of Economic Research*, No. w16736.
24. Katungi, E., Edmeades, S., & Smale, M. (2008). "Gender, social capital and information exchange in rural Uganda". *Journal of International Development*, No. 20, pp. 35-52.
25. Lancee, B. (2010). "The Economic Returns of Immigrants' Bonding and Bridging Social Capital: The Case of the Netherlands". *International Migration Review*, Vol. 44, No. 1, pp. 202-226.
26. Li, P. (2004). "Social capital and economic outcomes for immigrants and ethnic minorities". *Journal of International Migration and Integration*, Vol. 5, No. 2, pp. 171-190
27. Munshi, K. (2003). " Networks in the Modern Economy: Mexican Migrants in the U.S. Labor Market", *The Quarterly Journal of Economics*, No. 118, pp. 549-599.
28. Nakhaie, R. (2007). "Ethnoracial Origins, Social Capital, and Earnings". *Journal of International Migration and Integration*, Vol. 8, No. 3, pp. 307-325.
29. Nakhaie, M.R & Kazemipur, A. (2012). Social Capital, Employment, and Occupational Status of new Immigrants in Canada. *Journal of International Migration and Integration*, Published online on July 21.
30. O'Neill, J. E., O'Neill, D. M. (2006), "What do wage differentials tell about labor market

- discrimination”, in Polachek, S. W., Chiswick, C., Rapoport, H. (ed.) *The Economics of Immigration and Social Diversity* (Research in Labor Economics, Volume 24) Emerald Group Publishing Limited, pp. 293 – 357.
31. O’Neill, D., Sweetman, O., & Van de gaer, D. (2006). “The Impact of Cognitive Skills on the Distribution of the Black-White Wage Gap”. *Labour Economics*, Vol.13, No. 3, Pp. 343 – 356
 32. Phillimore, J. (2010). “Vulnerable New Communities Study For Barrow Cadbury Trust”. Birmingham: University of Birmingham.
 33. Putnam, R. D. (2000). “Bowling Alone: The Collapse and Revival of American Community”. New York: Simon & Schuster;
 34. Palameta, B. (2004). “Low income among immigrants and visible minorities, Perspective”, Statistics Canada, Catalogue no. 75-001-XIE.
 35. Picot, G. & Sweetman, A. (2005). “The Deteriorating Economic Welfare of Immigrants and Possible Causes”: Update 2005. Analytical Studies Branch Research Paper Series, Catalogue no. 11F0019MIE — No. 262.
 36. Portes, A. and Vickstrom, E. (2015). “Diversity, Social Capital, and Cohesion”, *The Annual Review of Sociology*, No. 37, pp. 461-479.
 37. Ryan, C. (2002), “Individual returns to vocational education and training qualifications: Their implications for lifelong learning”, National Centre for Vocational Education, Research, Adelaide, Australia.
 38. Ryan, L. (2007). “Migrant Women, Social Networks and Motherhood: The Experiences of Irish Nurses in Britain”. *Sociology*, Vol. 41, No. 2, pp. 295-312.
 39. Schuller, T. (2001). “The Complementary Roles of Human and Social Capital”, <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.135.4032&rep=rep1&type=pdf>.
 40. Schmutte, I. M. (2015): “Job referral networks and the determination of earnings in local labor markets”, *Journal of Labor Economics*, 33, forthcoming
 41. Tiepoh, G. & Reimer, B. (2004). “Social Capital, information Flows, and Income Creation in Rural Canada: A cross community analysis”. *The Journal of Socio-Economics*, Vol. 33, No. 4, pp. 427-448.
 42. Wang, X. and Maani, S. A. (2014). “Ethnic Capital and Self-Employment: A Spatially Autoregressive Network Approach”, *IZA Journal of Migration*, Vol. 3, No. 18.
 43. Woolcock, M. (2001). “The place of social capital in understanding social and economic outcomes. ISUMA”, *Canadian Journal of Policy Research*. No. 2, pp. 11–17.
 44. Wei, J., Zheng, W., & Zhang, M. (2011). “Social capital and knowledge transfer: A multi-level analysis”. *Human Relations*, Vol. 64, No. 11, pp. 1401-1423.

45. Zhou, M. & Bankston, C. (1994). "Social Capital and Adaptation of the Second Generation: The case of vietnamese Youth in New York Orleans". *International Migration Review*, Vol. 28, No. 4, pp. 821-845.
46. Zhou, M. and Bankston, C. (1998). "Growing Up American: The Adaptation of Vietnamese Adolescents in the United States". New York: Russell Sage Foundation.

中文文獻：

1. [C] 程誠，王奕軒，邊燕杰，(2015)，中國勞動力市場中的性別收入差異：一個社會資本的解釋，人口研究，第2期。
2. [L] 李黎明，許珂，(2017)，中國城市居民的社會資本與收入差距：社會資本正、負效應再探討，西安交通大學學報，第2期。
3. [L] 李樹茁，(2007)，農民工的社會網絡與職業階層的收入：來自深圳調查發現，當代經濟科學，第1期。
4. [L] 陸文聰，謝昌財，(2017)，社會關係、信息網絡對新農民工收入的影響：基於熵均衡法的實證分析，中國人口科學，第4期。
5. [P] 彭程，楊繼東，(2016)，人情還是信息：社會網絡與工資決定，世界經濟文匯，第5期。
6. [S] 宋月萍，馬騰，(2015)，同鄉會對農民工勞動收入的影響，中國人民大學學報，第2期。
7. [T] 童梅，(2012)，社會網絡與女性職業性別隔離，社會學研究，第4期。
8. [W] 王榮明，(2015)，農民工社會網絡中的弱關係對務工收入的影響研究：基於北京市農民工調查，調研 世界，第8期。
9. [W] 王春超，周先波，(2013)，社會資本能影響農民工收入嗎？基於有序響應收入模型的估計和檢驗，管理世界，第9期。
10. [W] 吳愈曉，(2011)，社會關係、初職獲得方式與職業流動，社會學研究，第5期。
11. [Y] 葉靜怡、武玲蔚，(2014)，社會資本與進城務工人員工資水平：資源測量與因果識別，經濟學季刊，第4期。
12. [Z] 張春泥，謝宇，(2013)，同鄉的力量：同鄉聚集對農民工工資收入的影響，社會，第1期。
13. [Z] 鄭艷華，(2017)，社會網絡對新生代農民工收入的影響，青島農業大學學報，第3期。
14. [Z] 張順，郭小弦，(2011)，社會網絡資源及其收入效應研究：基於分位回歸模型分析，社會，第1期。
15. [Z] 章元，李銳，王后，陳亮，(2008)，社會網絡與工資水平：基於農民工樣本的實證分析，世界經濟文匯，第6期。
16. [Z] 章元，陸銘，(2009)，社會網絡是否有助提高農民工的工資水平？管理世界，第3期。