

· 社会学研究 ·

工作满意度: 农民工与城镇工人的比较

刘爱玉, 陈彦勋

(北京大学社会学系, 北京 100871)

摘要: 基于对 2008 年 1 月在中国 12 家企业进行的问卷调查资料的分析, 农民工的工作满意度高于城镇工人。影响农民工工作满意的因素主要是就业特性中的企业所有制、是否工会会员、行业与个体特性中的年龄。农民工和城镇工人满意度差异的主要原因是其各自的参照群体不同, 由此形成了不同的“相对满意”。但现有的相对满意状态将随着现代平等理念的传播和社会结构的变化而发生持续的变化。

关键词: 农民工; 工作满意度; 内在满意; 外在满意

中图分类号: C912.64 **文献标识码:** A **文章编号:** 1009-8860(2010)02-0063-06

对于工作满意度研究经久不衰的兴趣, 渊于其理论与实践上的意义。国外关于工作满意度的研究侧重在三个领域: 工作满意度状况分析、影响工作满意度的要素分析、工作满意度的结果分析。上世纪 90 年代以来, 中国关于工作满意度的量化研究也逐渐增加。国内关于工作满意度的研究, 较欠缺的是对于数量庞大的农民工^①群体与其他群体的比较研究。本文主要关心的是农民工与城镇工人的工作满意度比较, 围绕这一核心论题, 探讨: (1) 农民工与城镇工人的工作满意度状况如何? 两者之间是否存在差异? (2) 人口特性与就业特性诸变量对于农民工和城镇工人的工作满意度影响是否相似? 为什么?

一、文献回顾与研究假设

对于工作满意度及其影响要素的研究, 有

三种解释框架: 一是强调劳动者个体的人口学特征、人格、个性差异对工作满意度的影响。工作满意是个人将“自己期望的标准”与“知觉此标准已达到的程度”作一比较后所体验到的情绪, 满意程度取决于个人期望的标准与工作实际所得之间的差距。^[1] 而个体需要的满足状况, 需要满足与满意的理论^[2], 即为其解释视角的主要依据。二是把工作满意度的差异看作是人们所从事的工作特点所决定, 研究方法是在就业特性与工作满意度之间建立关系。三是社会行动框架, 主张把工作满意度与个人赋予工作的意义结合起来。^{[3] (PP124-143)}

经验研究中, 第一种解释框架下经常检验的变量有性别、年龄、文化程度、婚姻状况等, 或称人口学特性变量, 第二种解释框架下经常检验的变量有职业、工作年限、公营部门/私营部门、收入等, 或称就业特性因素。

收稿日期: 2009-11-25

作者简介: 刘爱玉 (1964—), 女, 浙江余姚人, 北京大学社会学系副主任、教授, 北京大学中国社会与发展研究中心研究员, 研究方向为劳动社会学; 陈彦勋, 北京大学社会学系博士研究生。

^① 农民工主要指户籍身份是农民、有承包土地, 但主要从事非农产业工作、以工资为主要收入来源的劳动者。

综合以往研究,我们发现个人特性要素和就业特性要素在不同的场合被或多或少地进行检验,得出的结论也颇为多元。本文以农民工与城镇员工的工作满意度状况及其影响因素为核心关注,提出如下研究假设:

假设 1 个人特性不同的员工,在工作满意度上存在显著性差异,个人特性对于农民工与城镇员工的影响存在显著差异。

假设 2 就业特性不同的员工,在工作满意度上存在显著性差异,就业特性对于农民工与城镇员工的影响存在显著差异。

假设 3 个人特性要素和就业特性要素在对工作满意度的影响上,存在显著性差异。

二、工作满意度要素及其测量

1 样本情况

本文使用的数据来自 2008 年 1 月北京大学社会调查研究中心承担的“年度雇主调查”^①。调查涉及的 20 个企业均为业界的优秀企业,本文只使用了其中有农民工样本的 12 个企业的问卷调查资料。有效样本为 2166 人,其中农民工 424 人,占 19.6%,城镇员工 1742 人,占 80.4%。农民工样本中,女性占 46%,平均年龄 29.14 岁,平均受教育年数 12.26 年,未婚者占 42.8%,普通工人占 57.3%,农民工平均每周工作时间为 48.11 小时,平均月工资为 2993 元。城市城镇员工样本中,女性占 49.1%,平均年龄 29.1 岁,平均受教育年数 15.17 年,未婚者占 47.8%,普通工人占 44.8%,平均每周工作时间为 46 小时,平均月工资 4503 元。

2 工作满意度要素及测量

本文将工作满意度看作是个体对其所从事的工作的一种总体的情感和/或认知取向,是个体作为职业人的满意度。工作满意度的测量参考了赫茨伯格的研究,区分为外在满意与内在满意。^[4]工作满意度量表的制定参考了国外的一些常用量表,如工作描述指数(JDI)^②、明尼苏达工作满意度量表(MSQ)^[5]。

量表由三部分组成。19 个问题测量总体满意,其中 14 个正向题,5 个反向题,最高得分为 95 分,最低得分为 19 分,信度系数 α 为 0.86。12 个题项测量内在满意,包括:成长、成就、发展、工作性质、工作意义、晋升等方面,最高得分为 60 分,最低得分为 12 分,信度系数 α 为 0.72。7 个题项测量外在满意,包括:同事关系、上下级关系、报酬、公司政策与管理,最高得分为 35 分,最低得分为 7 分,信度系数 α 为 0.86。

3 农民工与城镇工的总体工作满意度

就总体工作满意度而言,农民工的满意水平要高于城镇工,其平均水平是 75.87 分,而城镇工平均为 74.57 分,两者存在显著性差异;就内在满意而言,农民工与城镇工比较接近,前者为 47.51 分,后者为 47.37 分,两者无显著性差异;就外在满意而言,农民工的满意水平也高于城镇工,前者为 27.2 分,后者为 28.36 分,两者之间存在显著性差异。

三、人口学特性、就业特性与工作满意度

1 人口学特性与工作满意度

性别:无论是农民工样本还是城镇工样本,不同性别的人在内在满意、外在满意和总体满意上的得分差异很小,差异均无统计学意义。

年龄:就农民工样本而言,在年龄没有分组的情况下,总体工作满意度、内在满意和外在满意与年龄的相关系数分别为 0.21、0.187、0.194,为弱相关。在将年龄区分为 25 岁以下、26—35 岁、36—45 岁和 46 岁及以上四个组后,方差分析显示,总体工作满意度和内在满意,主要表现为 36 岁以下年龄组与 36 岁及以上年龄组员工间的差异,年龄越大的员工,总体工作满意和内在满意程度越高。外在工作满意,农民工主要的差异在 36—45 岁年龄组与 25 岁以下、26—35 岁年龄组之间,36—45 岁农民工的外在满意最高;就城镇员工样本而言,不同年龄员工在工作的内在满意和总体满意上无差异,

^①课题组负责人为北京大学社会学系的王汉生教授,课题组的其他老师有周飞舟、王韧,特此感谢。

^②由 Smith 等心理学家设计的,包括五个部分:工作、升迁、报酬、管理者及同事。每一部分由 9 个或 18 个项目组成,每一个项目都有具体分值,将员工所选择的描述其工作的各个项目的分值加起来,即可得到员工对工作各个方面的满意度。

外在满意上的差异主要是在 36—45 岁年龄组与 25 岁以下、26—35 岁年龄组之间, 36—45 岁城镇员工的外在工作满意水平最高。

文化程度: 就农民工样本而言, 不同文化程度者在工作的外在满意、内在满意和总体满意上无显著性差异; 就城镇工样本而言, 不同文化程度者在外在满意和总体满意上有显著性差异。经方差分析后发现, 差异主要表现在大专及以上学历文化程度员工与高中及以下文化程度员工之间, 前者的总体工作满意度、内在满意和外在满意均低于后者。

婚姻状况: 就农民工样本而言, 已婚者和未婚者在外在满意和总体满意上有显著性差异, 但在内在满意上无差异。就城镇工人样本而言, 已婚者和未婚者只是在外在满意上有差异, 但在内在满意和总体工作满意上无差异。

2 就业特性与工作满意度

职业: 就城镇工样本而言, 不同职业的员工在总体工作满意度、内在满意和外在满意上存在显著性差异。通过方差分析后发现, 各类管理人员之间、管理人员与专业人员之间、普通员工与管理人员之间存在差异, 专业技术人员的满意度得分在各类职业员工中最低, 为 72.71 分, 高层管理人员的得分最高, 为 82.04 分。就农民工样本而言, 不同职业的员工在总体工作满意度、内在满意和外在满意上存在显著性差异。通过方差分析发现, 差异主要表现在普通员工与专业技术人员(总体工作满意度平均分差为 2.6 分)、不同层次的管理层之间(尤其是中层与其他层次的管理层相比)。

工作年限: 就农民工样本而言, 工作 5 年及以下的员工, 其总体工作满意度和外在满意与工作 6—10 年、11—15 年的员工有显著差异。内在满意只是 5 年及以下组与 16 年及以上组之间有差异; 就城镇员工样本而言, 总体工作满意度在工作 5 年及以下组与工作 11—15 年组之间有显著差异, 外在满意在工作 5 年及以下组与其他几个组之间均有差异。

所有制: 就农民工样本而言, 不同所有制员工在工作的外在满意、内在满意和总体满意上

存在显著差异, 差异主要表现在外资公司工作者与民营企业工作者之间。就城镇工样本而言, 不同所有制员工在总体工作满意度和外在满意上有显著性差异, 经方差分析发现, 差异主要表现在外资企业员工与民营股份、国有控股企业员工之间。

工作时间: 就农民工样本而言, 每周工作时间不同的员工在工作的外在满意、内在满意和总体满意上均存在显著差异; 就城镇工样本而言, 每周工作 21—40 小时者与每周工作 40—60、60—80 小时者在总体工作满意度和内在满意上有显著差异, 而外在满意方面, 每周工作 21—40 小时者与其他各个组的员工均有差异。

工会会员: 无论是对于农民工样本还是城镇员工样本, 工会会员身份对于工作满意度都有显著影响, 工会会员的工作满意度高于非工会会员。

收入: 在对月平均收入变量不进行分组的情况下, 无论是农民工样本还是城镇员工样本, 在总体工作满意度和外在满意方面均不存在显著差异。

3 人口学特性、就业特性对于工作满意度解释力分析

上述分析表明, 人口学特性中的年龄、婚姻状况、文化程度对于工作满意度有显著影响, 而性别对于工作满意度没有显著影响。就业特性诸因素中, 职业、工作年限、每周工作时间、所有制、行业、工会会员、收入等都或多或少地影响了员工对于工作的主观评价。

那么, 在人口学特性、就业特性诸变量中, 何者的影响更为重要、更能预测员工的工作满意度? 人口学特性和就业特性诸要素对于农民工与城镇员工工作满意度的影响相同吗?

我们以总体工作满意度、内在满意和外在满意为因变量, 以人口学特性和就业特性为自变量, 利用多元回归分析方法, 对全部样本、农民工样本和城镇员工样本进行分析。^①

1 总体工作满意度

人口学特性与就业特性变量对于农民工总体工作满意度的解释力为 28.8%, 对于城镇员

^①限于篇幅, 回归分析结果不再列表, 有兴趣者可与作者联系。

工的解释力为 19.1%。

人口学特性要素对于农民工总体工作满意度变异解释为 5.6%，对于城镇员工的解释为 1.1%，这意味着人口学特性对于农民工满意度的解释力远高于其对城镇工的解释力。而无论对于农民工还是城镇员工而言，就业特性要素都是总体工作满意度的更好预测。就业特性要素对于农民工满意度的解释力为 23.2%，对于城镇工的满意度解释力为 18%，其对于农民工满意度的解释力比对城镇工的解释力更高。

表 1 不同条件下的模型判定系数 (R Square)

	总体工作满意度		内在满意		外在满意	
	农民工	城镇工	农民工	城镇工	农民工	城镇工
人口学特性要素	.056	.011	.043	.004	.054	.016
模型加: 平均月收入	.063	.012	.051	.005	.057	.021
每周工作时间	.169	.063	.116	.049	.176	.066
职业	.191	.113	.141	.083	.188	.122
工作年限	.198	.114	.144	.084	.202	.124
所有制	.210	.125	.148	.084	.229	.160
工会	.253	.145	.173	.093	.278	.185
行业	.288	.191	.211	.135	.330	.230

对农民工的总体工作满意度具有解释力的人口学特性只有年龄。对城镇员工的总体工作满意度具有解释力的人口学特性只有文化程度。

对农民工总体工作满意程度有显著影响的就业特性要素为: 每周工作时间、所有制、工会会员和行业, 其中对模型解释力影响最大的是每周工作时间, 这一变量可以解释大约 10.6% 的变异。对城镇员工工作满意度有显著影响的就业特性要素是: 每周工作时间、职业、所有制、工会会员与行业。每周工作时间和职业两个变量对于城镇员工总体工作满意度差异的解释几乎有着同样重要的地位。职业对于农民工工作满意度没有显著影响, 但城镇员工却相反。

2 内在满意

人口学特性与就业特性变量对于农民工内在满意的解释力为 21.1%，对于城镇工的解释力为 13.5%。人口学特性要素对于农民工内在满意变异的解释为 4.3%，其中具有显著影响的是年龄，对于城镇员工内在满意的解释力为 0.4%，其中具有显著性影响的是文化程度。

总体而言，就业特性要素是农民工和城镇

员工内在满意的更好预测。

3 外在满意

人口学特性对农民工的外在满意没有显著性影响, 对其有显著影响的是每周工作时间、所有制、工会会员和行业等就业特性要素。人口学特性对城镇员工外在满意的解释力是 1.6%，这一解释力的主要贡献来自文化程度。就业特性要素中的每周工作时间、职业、所有制、工会会员和行业对城镇员工的外在工作满意有显著影响。在对城镇员工外在满意产生显著影响的就业特性要素中, 职业的影响最大, 其对于员工外在满意的解释力为 5.6%。

四、结论与讨论

1 与城镇工相比较, 农民工的总体满意水平和外在满意都高于城镇工, 而两类员工的内在满意度没有显著差异。

2 人口学特性中的年龄、文化程度对工作满意度具有影响, 而性别对工作满意度的影响不显著, 意味着传统上两性之间的态度差别已经弱化, 几乎不再存在。

人口学特性对农民工满意度的解释力远高于对城镇工满意度的解释力, 其对于农民工总体满意度的影响来自于对内在满意的影响, 影响因素是年龄。而对城镇工总体满意度产生显著影响的只有文化程度, 但影响都非常小。对于两类员工, 个体特征中影响其态度的因素存在差异。我们的解释是, 农民工的整体文化程度较低, 群体内部文化程度差异较小, 其以年龄为标志的生活经验和生命历程阶段成为影响其价值观形成的重要因素, 并进而影响其对于工作满意度的感受。

值得关注是, 年龄因素对于城镇工的工作满意度不具有解释力。而在 Hersberg 和 Clark 的研究中, 都显示了年龄因素对于满意度的影响。从心理学的角度来看, 年龄的增长会使人们适应现实, 降低其期望值而具有较高的满意度。从稳定社会的个人生命历程来看, 随着年龄的增长, 个体通常会具有较好的职位、较高的收入。这两个方面都将导致年龄对满意度产生显著影响。对于本文数据分析中显示出的城镇工

年龄对满意度不具有解释力的情况,可能的解释是:第一,中国社会的快速转型打乱了稳定社会中个体正常的生命历程,人们原先预期的工作升迁和收入提高与年龄的对应关系被打破。第二,中国社会在快速的转型中,社会分配结构出现严重的不平衡,分化渐趋加大,从而在作为社会构成大多数的群体中,造成了人们普遍的被剥夺感。而这在具有较强的现代平等、民主观念的城镇工中,突出地表现出对工作的满意度普遍较低。以上两点因素,使得城镇工年龄对于满意度的影响被遮盖和抵消。第三,城镇工的文化程度整体高于农民工,且文化程度的内部差异相对较大,以年龄为标志的生活经验对于其价值观影响相对减小,教育背景对于个体价值观的影响得以凸显。

3 就业特性的要素对两类工人的满意度都具有较大影响,对于农民工满意度的解释力比对于城镇工满意度的解释力更大,但对城镇工具有影响的职业变量,对于农民工却没有影响。产生这种结果,是因为农民工所处的职业地位比较集中在底层的职位,因而无法显示出统计上的差异。

4 两类员工相比较,人口学特性和就业特性两种变量的共同影响,对于农民工总体工作满意度达到 28.8%,而对于城镇员工总体满意度的解释力只有 19.1%。说明与城镇工相比,两种特性变量对于农民工总体工作满意度具有更强的解释力。

5 两种特性的要素相比较,就业特性要素对于农民工和城镇工满意度的解释力都远高于人口学要素的解释力。尤其对于城镇工来说,人口学特性对于满意度的解释力很小,远远低于就业特性的解释力。

总之,我们的三个研究假设在数据中得到了支持。两种特性的要素对于不同类别的员工工作满意度都具有影响力,且其解释力和影响因素构成上都存在着差异。

下面进行不同特性对于两种工人影响差异的分析和理论框架的统合:

1 人口特性的影响远小于就业特性的影响,特别是对城镇工几乎不再具有影响。这意味着在快速的工业化和现代化过程中,传统社

会中个人特性对于人们的态度形成的影响渐趋减小,而外在的客观特性对于人们的冲击和型塑作用越来越大。客观特性如职业、行业等对于人们构成越来越多的区隔,这些区隔将带给人们不同的社会地位与对工作的感受。

2 人口特性和就业特性对两类员工满意度影响的要素构成都存在不同,年龄仅对于农民工有限制影响,而文化程度和职业仅对城镇工具有显著影响。如前文分析,这些要素构成上的差异,源于两类员工所处不同的社会结构地位,使文化程度和职业两个变量在农民工群体中扁平化,即分化很小,其对于这一群体满意度差异的影响无法呈现。

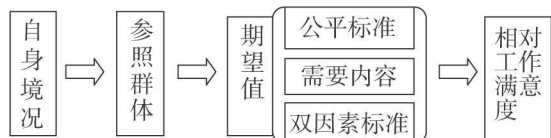
3 对于两类员工满意度的差异,即农民工的满意度高于城镇员工,公平理论、需要理论和双因素理论都难以做出解释。毫无疑问,两类员工相比较,由于制度壁垒和城市文化的排斥,农民工受到的不公远多于城镇工。而与城镇工相比,从马斯洛的需要理论看,农民工得到满足的需要,从层次和数量上都远低于城镇员工。同样,双因素理论同样没有解释力,因为提供给农民工的工作发展空间和工作条件等都低于城镇工。在几种理论中,对这种差异更具解释力的是期望理论,即产生这种差异的原因是两类员工期望值的差异。尽管城镇员工的总体就业客观特性高于农民工,但他们的期望值与农民工的期望值的差异更大。但我们马上就面临不可回避的问题,即两者间差异更大的期望值是何以形成的?

其实,在几种理论背后,都隐藏着一个共同的问题,即公平、需要、期望以及双因素得到满足的标准来自哪里?相对剥夺理论认为,人们感受被剥夺的标准并非绝对的,而是相对的,是将“参照群体”作为标准的。在斯托弗等对美国士兵的研究中,个体总是和自己所处群体相比较,即将自己所处群体作为“参照群体”。后来的研究将此参照群体扩展到与所属群体相近的群体。^[6]我国的城乡二元结构中,城镇和农村相互区隔且差异巨大,农民和城镇居民也被区隔为两个差异巨大的群体。这两个群体中的个体在进行自我评价时,也是将各自所属群体作为参照群体。农民工尽管在城镇中地位低

下,待遇低劣,但和其他没有进入城镇的农民相比较,他们是脱离土地的农民。相对于农民,他们获得了较好的收入和生活状况,其需要也比其他农民得到了更好的满足。公平标准、需要内容和自己确定的双因素的标准构成了他们期望的内容,而他们的期望则是在农民这一身份认同基础上产生的,因而在城镇中也较为容易得到满足。他们的满意是“相对满意”。

城镇工尽管得到的待遇高于农民工,但他们并不会将农民工作为自己的参照群体,而是其他的城镇人。在这一参照群体下,工人的地位和境况相对较低,他们的满意度自然也较低。甚至,在存在着对农民工歧视的情境下,农民工成为他们的“反向参照群体”,城镇工人可能因为自己的工作状况和农民工相似而更容易感到不满意。

我们可以用下图来表示上述几个概念之间的关系,将先前几种关于工作满意度的理论框架统合在一起。



需要注意的是,在社会发展变化中,已经显示出,个体的参照群体可能会发生变化。影响这一变化的因素主要有现代平等理念的传播、社会结构的重组等。一方面,在社会迅速转型,分化渐趋加大的情境下,城镇中曾经与其他群

体境况相似而迅速上升的小部分群体也会成为其他群体的参照标准,造成其他群体广泛的相对剥夺感,从而造成广泛的较低的满意度。另一方面,农民工进入城镇以后,随着时间的推移,他们会开始认为户籍制度等制度壁垒是不公平的,也开始将自己周围的城镇人作为自己参照的对象。可以预期,如果农民工的状况维持不变的话,他们的满意度会越来越低。如果整个社会的收入分配格局不能得到合理的调整,预期农民工和城镇工人的相对满意度都可能下降。这些变化,需要后续研究的关注。

参考文献:

[1] Vroom, V. H. *Work and Motivation*. New York: Wiley, 1964

[2] 马斯洛. 动机与人格 [M]. 许金声等译. 北京: 华夏出版社, 1987.

[3] Kalleberg A me L. 1977. work values and job rewards A theory of job satisfaction ASR Volume42, Issue1.

[4] Herzberg F., Mausner B., & Synderman B. J (1959). *The motivation to work* (2nd ed.). New York: JW iley & Sons 1959

[5] Weiss D. J., Daw is R. V., England G. W., Lofquist L. H., 1967. *Manual of the Minnesota Satisfaction Questionnaire* Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation, 22, (Bulletin45), 1967.

[6] 罗伯特·K. 默顿. 社会理论和社会结构 [M]. 唐少杰, 齐心译. 南京: 译林出版社.

责任编辑 文 菁

Job Satisfaction a Comparison between Migrant Laborers and City Workers

LIU Ai-yu CHEN Yan-xun

(Sociological Department of Beijing University, Beijing 100871, China)

Abstract According to the questionnaire of 12 enterprises in China on January, 2008, we can see that job satisfaction of migrant laborers is higher than city workers. The factors related to the satisfaction are enterprise ownership, a member of labor union, profession and age. The difference in their satisfaction results from different references and therefore comes different “relative satisfaction”. However, existing relative satisfaction will change continuously according to the spread of modern concept of equality and change of social structure.

Key Words Migrant Laborers, Job Satisfaction, Innate Satisfaction, Outer Satisfaction