

# 农民工职业成长及其个体影响因素分析

——基于浙江 259 份问卷数据

鲁银梭, 李文川

(浙江农林大学经济管理学院, 浙江 临安 311300)

**摘要:** 基于浙江 259 份农民工的问卷调查数据, 回归分析了人力资本、社会资本和心理资本等个体因素对农民工职业成长的影响。结果表明: 人力资本变量中培训次数和换工次数均对农民工被提拔次数正向影响显著; 总务工年限对工资提升、岗位调整次数、被提拔次数正向影响显著。社会资本作用有限, 仅亲朋好友间的联系频繁程度与被提拔次数以及聚会花费与岗位调整次数呈弱相关。韧性等心理资本因素对工资提升和岗位调整次数正向影响显著。

**关键词:** 农民工; 职业成长; 人力资本; 社会资本; 心理资本

中图分类号: F842.6; C913

文献标志码: A

文章编号: 1009-2013(2014)06-0075-05

## Individual occupation growth of migrant workers and its influencing factors: Based on 259 questionnaire in Zhejiang Province

LU Yin-suo, LI Wen-chuan

(College of Economics and Management, Zhejiang A&F University, Lin'an 311300, China)

**Abstract:** Based on 259 questionnaires of migrant workers in Zhejiang province, this paper analyzes the influence of human capital, social capital and psychological capital on occupation growth. Results show that: training and the times of changing jobs have significantly positive influence on the occupation promotion; the length of service has significantly positive influence on wage growth, the number of post adjustment and occupation promotion. Social capital plays a limited role, and there are only weak correlation between contact frequency among relatives and friends and occupation promotion, and weak correlation between spend on party and the number of post adjustment. Psychological capital such as resilience plays a positive role in wage growth and the number of post adjustment.

**Key words:** migrant workers; occupation growth; human capital; social capital; psychological capital

### 一、问题的提出

职业成长是一个人的工作经历进展过程<sup>[1]</sup>, 对个人的工作和生活都具有非常重大的意义。对于农民工<sup>①</sup>而言, 职业是其在城市生存发展的根基<sup>[2]</sup>。研究表明, 农民工现实的职业发展不甚理想, 最有

可能成为职业枯竭早发群体, 表现为厌倦工作、情绪低落、价值感降低等状态<sup>[3]</sup>。

Argyris<sup>[4]</sup>认为职业成长就是从被动到主动、从依赖到独立、从缺乏自制到自觉以及自制的过程。Whitely 等认为职业成长意味着责任范围或层级的增加、更多的权威、薪水的增加或者利益的增加、在一个层级结构组织内移动到更高层的职位即晋升。Liu 等<sup>[5]</sup>认为职业成长是个体通过发展新的能力, 并且承担新的责任和丰富工作角色来达到将来的职业目标的过程。翁清雄等<sup>[6]</sup>认为职业成长包括组织内职业成长与组织间职业成长。对职业成长的不同理解形成了职业成长测量的不同理论: 一维

收稿日期: 2014 - 10 - 28

基金项目: 浙江省哲学社会科学重点研究基地项目(14JDNF02YB); 中国农民发展研究中心基金项目(XNM-Z201204); 浙江农林大学校科研发展基金人才启动项目(2014FR050)

作者简介: 鲁银梭(1983—), 女, 安徽芜湖人, 博士, 讲师, 主要从事人力资源管理研究。

论;二维论,包括 Choy & Savery 的晋升和横向流动论<sup>[7]</sup>, Tharenon 的管理层级上的变动和工资水平论<sup>[8]</sup>,袁庆宏等的结构性成长和內容型成长论<sup>[9]</sup>;三维论(Garavan 的管理层级上的工作流动次数、工资水平、管理层级水平<sup>[10]</sup>);四维论(Metz & Tharenon 的管理层级水平、工资水平、晋升次数、下属员工的人数<sup>[11]</sup>,翁清雄等的职业能力发展速度、职业目标进展速度、晋升速度与报酬增长速度)等。

促进或阻碍员工个人职业成长的因素一般可以分为两个方面:个人因素和环境因素。个人因素包括人力资本的因素(教育、能力和工作经历等),社会资本,心理特征(动机、情感、人格等)和人口统计学的因素(年龄、性别和婚姻状态等)。环境因素指的是组织和工作的因素(来自直接上司或其他高级管理者的指导、非正式的人际关系、组织特征等)。

近年农民工职业成长的研究不断深化。大多研究表明,社会资本对农民工职业发展至关重要。同时,人力资本也是其职业升迁和增加收入的重要砝码,其教育年限、培训、工龄等变量对农民工<sup>②</sup>工资有显著的正向影响<sup>[12, 13]</sup>。而良好的个人心理特征,诸如自信、善沟通、想方设法干好等心理因素,使农民工在干中学、职业技能训练方面进步快,从而有利于快速提升人力资本,促进职业发展。按照 Luthans<sup>[14]</sup>的定义,这些有利于职业发展、导致个体积极行为的心理因素就是心理资本,然而相关的研究却较为有限。因此,笔者尝试将人力资本、社会资本、心理资本统一纳入分析框架,探讨这些个体因素对农民工职业成长的影响。

## 二、数据来源与样本特征

农民工个体因素测量。通过培训次数、务工年限等变量测量其人力资本状况;通过与亲朋好友联系的频繁程度、聚会次数和聚会花费等变量测量其社会资本。心理资本的测量,借鉴 Luthans 等<sup>[14]</sup>的心理资本量表,并结合鲁银梭等<sup>[15]</sup>对农民工心理资本结构的探索性研究,对问卷的题项和表述进行适当调整,以更好地契合本土情境和农民工群体。问卷涉及心理资本的自信、希望、乐观、韧性等四个维度。问卷采用 Likert 5 点量表进行测量。量表分析结果显示 Cronbach's  $\alpha$  值为 0.855, KMO 为 0.858, Bartlett 球状检验的显著性水平为 0.0000,均达到规

定的检验标准,表明量表具有较高的信度水平。

职业成长主要通过工资提升水平、岗位调整次数、被提拔次数<sup>③</sup>等客观指标予以测量。

控制变量方面,众多的研究文献显示性别、年龄、婚姻状况等人口统计学变量对职业成长存在一定影响,但这不是本文研究的重点,因此将这些变量设置为控制变量。

问卷的设计围绕农民工人力资本、社会资本、心理资本、职业成长等设计量表。邀请相关专家、企业管理者等对问卷进行评定和完善。并选取 50 名农民工填答问卷、完成预调研。对预调研过程中出现的分辨力不佳、信度不理想,因子分析中负荷值较低的题项予以删除,对问卷的部分表述再次完善。最终形成量表,并较大范围内发放问卷,获得分析所需数据。

本研究于 2013 年 7~8 月集中调研了浙江省嘉兴、台州、椒江、临等多地十多家劳动密集型企业。共发放问卷 443 份,回收有效问卷 259 份。样本中男性占 84.6%,女性 15.4%;17~20 岁占 3.5%;21~25 岁占 17.7%;26~30 岁占 21.9%;31~35 岁占 23.6%;36~40 岁占 19.6%;41~59 岁占 13.7%;45 岁以上的相对较少。工种包括普工、安装工、操作工、质检人员、物料人员、车床工、技术员、质检员、组长、科长、线长、车间主任、办公室主任、主管等。学历方面,绝大多数人完成了 9 年制义务教育,初中毕业生占 49%,小学及以下占 1.5%,高中、中专及技校占 36.7%,大专及以上学历占 12.8%。

各变量均值、标准差与相关性分析结果见表 1。  
1)用培训次数、务工年限等测量人力资本。调研数据显示,农民工平均每年接受的培训次数超过两次,这些培训更多体现为具体岗位的技能培训。平均换工次数为 2.61 次,相较于 2 年前课题组的另一项调研结果,农民工在企业的流动频率有所降低,更趋稳定。平均务工年限为 10.2 年,结合样本的年龄结构中 35 岁及以下的农民工占据 66.7%的数据可以看出,有相当比例的农民工在结束学业后便进入企业务工。总体而言,人力资本有所提升,有接近一半的农工具备高中、中专、技校及以上学历;他们中的多数人有相对稳定的工作经历,开始注重个人人力资本的积累。2)社会资本用“与亲朋好友联系的频繁程度、聚会次数及聚会花费”等变量加以测量。

数据显示：他们与亲朋好友联系的频繁程度一般，聚会次数也较少，聚会花费并不高。这也反映了农民工社会资本有限，且未加以有效利用和引起充分重视。这一方面与他们总体收入水平不高有关，另一方面也与他们日常工作时间较长相关。收入水平和工作时间对聚会花费、聚会次数、联系频繁程度带来了一定的影响。3)心理资本各维度——自信、希望、乐观和韧性均超过平均值，且乐观和韧性更高，这反映了农民工总体较好的心理状态。

从相关关系来看，性别与工资提升水平( $r=-0.169^{**}$ )、岗位调整次数( $r=-0.215^{**}$ )、被提拔次数( $r=-0.134^{**}$ )等均呈现显著负相关，这显示职业成长过程中，性别差异较为明显。年龄与工资提升水平( $r=0.239^{**}$ )、岗位调整次数( $r=0.130^{**}$ )、被提拔次数( $r=0.251^{**}$ )等职业成长变量显著正相关。这显示，随着年龄的增加，工作经验的丰富，农民工获得了更好的职业发展。

人力资本变量中，培训次数与工资提升

( $r=0.147^*$ )和岗位调整次数( $r=0.203^{**}$ )显著正相关，换工次数与岗位调整次数( $r=0.178^{**}$ )和被提拔次数( $r=0.203^{**}$ )显著正相关；务工年限与工资提升( $r=0.436^{**}$ )、岗位调整次数( $r=0.221^{**}$ )、被提拔次数( $r=0.306^{**}$ )均显著正相关。这显示，农民工的换工更趋理性，换工时，会考虑其对个人职业发展的影响。总体上，农民工的人力资本与职业成长间有较为明显的相关关系。

社会资本变量与职业成长的相关关系并不显著，仅亲朋好友间的联系频繁程度与被提拔次数呈现弱相关( $r=-0.161^{**}$ )，聚会花费与岗位调整次数呈弱相关( $r=0.150^{**}$ )。

心理资本变量中，自信与工资提升( $r=0.180^*$ )、乐观与被提拔次数( $r=0.142^*$ )有显著正相关关系，韧性与工资提升( $r=0.179^*$ )和被提拔次数( $r=0.210^{**}$ )均有显著正相关关系。这显示，农民工的心理资本与职业成长有较为明显的相关关系。

表 1 变量的描述性统计和相关性分析

| 变量         | 均值   | 方差    | 1        | 2        | 3        | 4       | 5        | 6       | 7       | 8        | 9       | 10     | 11      | 12      | 13      | 14      | 15      | 16      |
|------------|------|-------|----------|----------|----------|---------|----------|---------|---------|----------|---------|--------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| 1.性别       | 1.15 | 0.362 |          |          |          |         |          |         |         |          |         |        |         |         |         |         |         |         |
| 2.婚姻状况     | 1.76 | 0.427 | -0.11    |          |          |         |          |         |         |          |         |        |         |         |         |         |         |         |
| 3.年龄       | 32.3 | 7.491 | -0.21    | 0.578**  |          |         |          |         |         |          |         |        |         |         |         |         |         |         |
| 4.文化程度     | 2.86 | 1.081 | -0.072   | -0.263** | -0.238** |         |          |         |         |          |         |        |         |         |         |         |         |         |
| 5.培训次数     | 2.79 | 1.153 | -0.071   | 0.197**  | 0.181**  | -0.077  |          |         |         |          |         |        |         |         |         |         |         |         |
| 6.换工次数     | 2.61 | 1.600 | -0.036   | 0.153**  | 0.055    | -0.143* | 0.017    |         |         |          |         |        |         |         |         |         |         |         |
| 7.务工年限     | 10.2 | 5.366 | -0.011   | 0.591**  | 0.684**  | -0.340* | 0.187**  | 0.177** |         |          |         |        |         |         |         |         |         |         |
| 8.联系频繁程度   | 2.33 | 0.765 | 0.026    | -0.088   | -0.095   | -0.06   | -0.181** | 0.136*  | -0.118  |          |         |        |         |         |         |         |         |         |
| 9.聚会花费     | 2.45 | 1.162 | -0.089   | -0.012   | -0.011   | 0.054   | 0.196**  | -0.015  | 0.003   | -0.125*  |         |        |         |         |         |         |         |         |
| 10.聚会次数    | 1.95 | 1.140 | -0.095   | -0.120   | -0.061   | 0.076   | -0.026   | -0.069  | -0.066  | 0.027    | 0.246** |        |         |         |         |         |         |         |
| 11.自信      | 3.44 | 0.624 | -0.049   | 0.156*   | 0.256**  | -0.029  | 0.167*   | -0.149* | 0.299** | -0.229** | 0.145** | -0.058 |         |         |         |         |         |         |
| 12.希望      | 3.68 | 0.618 | 0.008    | -0.034   | -0.138** | 0.068   | 0.036    | 0.094   | -0.077  | -0.103   | 0.014   | 0.007  | 0.388** |         |         |         |         |         |
| 13.乐观      | 3.76 | 0.635 | 0.003    | -0.046   | -0.017   | -0.004  | -0.030   | 0.039   | -0.043  | -0.191** | 0.051   | -0.034 | 0.403** | 0.579** |         |         |         |         |
| 14.韧性      | 4.10 | 0.629 | -0.031   | 0.079    | 0.044    | 0.001   | 0.047    | 0.107   | 0.115   | -0.183** | 0.000   | -0.053 | 0.258** | 0.452** | 0.545** |         |         |         |
| 15.ln 工资提升 | 7.66 | 0.750 | -0.169** | 0.315**  | 0.239**  | -0.089  | 0.147*   | 0.071   | 0.436** | -0.110   | 0.009   | -0.059 | 0.180*  | -0.014  | 0.004   | 0.179*  |         |         |
| 16.岗位调整次数  | 3.05 | 1.503 | -0.215** | 0.173**  | 0.130*   | -0.017  | 0.203**  | 0.178** | 0.221** | -0.119   | 0.150** | 0.056  | 0.052   | 0.087   | 0.058   | 0.117   | 0.247** |         |
| 17.被提拔次数   | 1.87 | 1.386 | -0.134** | 0.260**  | 0.251**  | 0.003   | 0.099    | 0.203** | 0.306** | -0.161** | 0.070   | -0.023 | 0.131   | -0.037  | 0.142*  | 0.210** | 0.365** | 0.491** |

注：\*\*Correlation is significant at the 0.01 level 2-tailed; \*Correlation is significant at the 0.05 level 2-tailed

### 三、实证结果及政策含义

表 2 列出了人力资本、社会资本和心理资本等个体因素对农民工职业成长变量的影响作用的回归分析结果，模型 1、模型 2、模型 3 分别以工资提升、岗位调整次数、被提拔次数为因变量，通过

逐步回归，探讨了三类个体因素在农民工职业成长中的作用。

受教育程度，与农民工的工资提升之间没有显著的关系。以往相关研究也有过类似的发现，这可能是因为农民工受教育程度较为接近，没有明显差别，且农民工能够进入的行业多是以体力劳动为

主,对教育程度无太多要求。

表2 个体因素对农民工职业成长影响的回归分析

| 变量                      | 模型1<br>(因变量为工资<br>提升) | 模型2<br>(因变量为岗位<br>调整次数) | 模型3<br>(因变量为被提<br>拔次数) |
|-------------------------|-----------------------|-------------------------|------------------------|
| 第一步:控制变量                |                       |                         |                        |
| 性别                      | -0.161*               | -0.091                  | -0.161**               |
| 年龄                      | -0.137                | 0.067                   | -0.046                 |
| 受教育程度                   | 0.019                 | 0.149                   | 0.045                  |
| 第二步:人力资本                |                       |                         |                        |
| 培训次数                    | 0.101                 | 0.017                   | 0.185**                |
| 待过几家企业                  | -0.054                | 0.151                   | 0.153**                |
| 总务工年限                   | 0.489***              | 0.256**                 | 0.236**                |
| 跟师傅学习时间                 | 0.070                 | 0.092                   | 0.155*                 |
| 第三步:社会资本                |                       |                         |                        |
| 联系频繁程度                  | 0.004                 | 0.010                   | -0.075                 |
| 聚会次数                    | -0.010                | 0.010                   | 0.082                  |
| 聚会花费                    | -0.037                | 0.015                   | 0.035                  |
| 第四步:心理资本                |                       |                         |                        |
| 自信                      | 0.04                  | 0.049                   | -0.035                 |
| 希望                      | -0.006                | -0.056                  | 0.053                  |
| 韧性                      | 0.157*                | 0.143*                  | 0.033                  |
| 乐观                      | 0.035                 | 0.049*                  | 0.069                  |
| R <sup>2</sup>          | 0.247                 | 0.230                   | 0.220                  |
| Adjusted R <sup>2</sup> | 0.187                 | 0.173                   | 0.162                  |

在控制了性别、年龄等人口统计学变量的回归效应后,人力资本变量中培训次数( $\beta=0.185$ ,  $p<0.01$ )和换工次数( $\beta=0.153$ ,  $p<0.01$ )均对被提拔次数有显著正向影响。由此可见,培训经历对于提升职业技能有较为明显的促进作用,对于农民工职业成长有积极意义。事实上,近些年,伴随着农民工(特别是青年农民工)留城意愿的增强和企业用工压力的增大,无论是农民工个体,还是企业都逐渐重视农民工人力资本的提升,培训是其中的重要手段之一。总务工年限对工资提升( $\beta=0.489$ ,  $p<0.001$ )、岗位调整次数( $\beta=0.256$ ,  $p<0.01$ )、被提拔次数( $\beta=0.236$ ,  $p<0.01$ )均有显著正向影响。事实上,工作年限的增加意味着工作经验的增加和人力资本的提升。综合来看,当下的农民工总体上职业流动频繁程度有所降低,不少的农民工已经意识到过于频繁的跳槽并不能带来工资的增加,长远来看,也对自己的职业成长不利。

社会资本各变量对职业成长均无显著影响,已有的相关研究也有类似的研究结论。这可能源于以

下几方面的原因:其一,社会资本在职业搜寻的过程中发挥的作用更大,而在职业成长的过程中作用不明显;其二,农民工对社会资本的开发和利用不够充分,亲朋好友、同事、同乡间的联络和交流发挥更多的时候是为了满足情感需求。

心理资本变量中,韧性维度对工资提升( $\beta=0.157$ ,  $p<0.05$ )有显著正向影响;韧性维度( $\beta=0.143$ ,  $p<0.05$ )和乐观维度( $\beta=0.049$ ,  $p<0.05$ )对岗位调整次数有显著正向影响。虽然相较于人力资本和社会资本而言,心理资本的理论研究起步较晚,但学术领域和实践领域对心理资本已有了较多关注,越来越多的人意识到心理资本在个人成长、组织绩效方面的重要价值。本文的实证研究也证实了心理资本对个人职业成长的积极作用。

研究显示:培训对农民工的职业晋升有积极影响,务工年限及换工次数也较大程度上影响了农民工的职业成长。对于农民工个体而言,应加强人力资本的积累;对企业而言,应重视农民工人力资本的开发。

心理资本四个维度中,韧性对工资提升和岗位调整次数有显著正向影响。对于离土不离乡或离土又离乡的农民工而言,工作、生活中面临的挑战和压力不言而喻,能够运用自身的韧性机制应对挑战,是其能获得职业成长的重要原因。本研究也给农民工以启示,应重视自身健康、积极的心理资本的培育和开发。对企业的人力资源管理而言,应拓宽管理视野,在重视农民工的知识和技能培训的同时,更加加强农民工心理资本的开发,对农民工进行心理培训和提供心理援助,增强其应对挫折、摆脱困境、超越困难的能力;引导员工以积极的情绪投入工作,促进员工个人成长和工作绩效提升。

#### 注 释:

- ① 农民工是我国经济社会转型时期的特殊概念,是指户籍身份还是农民,有承包土地,但主要从事非农产业并以工资为主要收入来源的人员。
- ② 精英农民工是初级农民工职业发展前进的方向和良好结果。初级农民工是指从事低技术或无技术简单操作的工商从业员工,精英农民工包括部分熟练技术的基层管理农民工和较高技术或中层管理农民工。
- ③ 鉴于晋升并非职业成长的唯一形式,因此,使用岗位调整次数和被提拔次数两个变量,分别从岗位的横向调整和纵向调整的角度来衡量农民工的职业成长。

## 参考文献:

- [1] Arthur M B , Hall D T , Lawrence B S . Generating New Directions in Career Theory : the Case for a Transdisciplinary Approach [A] . In Arthur M B , Hall D T , Lawrence B S , eds . Handbook of Career Theory . Cambridge University Press , 1989 : 7-25 .
- [2] 童宗斌 . 职业生涯与工作适应 : 新生代农民工的城市实践[J] . 中国青年研究 , 2011(1) : 10-15 .
- [3] 严翹君 . 警惕 : 新生代农民工成 “ 职业枯竭 ” 早发群体[J] . 江苏社会科学 , 2010(1) : 125-131 .
- [4] Chris Argyris . Personality and Organization : the Conflict between System and the Individual[M] . Harper , 1957 .
- [5] 翁清雄 , 席西民 . 企业员工职业成长研究 : 量表编制和效度检验[J] . 管理评论 , 2011(10) : 132-141 .
- [6] Nkereuwem , E . E . Job Performance Attributions and Career Advancement Prospects for Women in the Academic Libraries [J] . Librarian Career Development , 1996 , 4(1) : 18-24 .
- [7] Choy , R . M . , Savery , L . K . Employee Plateauing : Some Workplace Attitudes[J] . Journal of Management Development , 1998 , 17(6) : 392-402 .
- [8] Tharenou P . Is There a Link between Family Structures and Womens and Mens Managerial Career Advancement[J] . Journal of organizational Behavior , 1999(20) : 837-863 .
- [9] 袁庆宏 , 王双龙 , 张田 . 雇员职业生涯发展中职业成长的驱动作用研究——基于MBA学员深度访谈与自传资料的案例分析[J] . 管理案例研究与评论 , 2009(3) : 142-152 .
- [10] Garavan , T . , O'Brien , F . , O'Hanlon , D . Career Advancement of Hotel Managers since Graduation : A Comparative Study [J] . Personnel Review , 2006 , 35(3) : 252-280 .
- [11] Metz , I . , Tharenou , P . Women's Career Advancement : The Relative Contribution of Human and Social Capital[J] . Group & Organizational Management , 2001 , 26(3) : 312-342 .
- [12] 周化明 , 曾福生 . 农民工职业发展与职业生命周期分析[J] . 湖南社会科学 , 2011(6) : 111-114 .
- [13] 周盈孜 . 我国职业培训体系与新生代农民工职业发展的失衡研究[J] . 法制与社会 , 2012(3) : 220-222 .
- [14] Luthans F , Youssef C M , Avolio B J . Psychological Capital : Developing the Human Competitive Edge[M] . Oxford University Press , 2006 .
- [15] 鲁银梭 , 郝云宏 , 李文川 . 基于 PCI 模型的员工心理资本结构及开发路径探讨——以制造业农民工为例[J] . 农业经济问题 , 2011(9) : 90-97 .

责任编辑: 陈向科