

农民工工作满意度及其影响因素的差异分析

朱红根^a, 康兰媛^{b*}

(南京财经大学 a.营销与物流管理学院; b.产业经济研究与学报编辑部, 江苏 南京 210023)

摘要: 基于补偿性工资差异理论, 以及 802 份问卷调查数据, 分析了农民工工作满意度及其影响因素的差异。结果表明: 不同档次的工资水平对不同代际、性别、行业的农民工工作满意度的影响存在差异; 年龄越大的农民工对工作保障满意度越高; 男性农民工对工作总体满意度和工作保障满意度比女性更低; 已婚农民工对工作条件、工作报酬以及总体满意度比未婚农民工更高; 文化程度越高的农民工, 其工作满意度越低; 行业特征对农民工工作满意度有显著影响, 国有企业或集体企业、合资或外资企业的农民工工作满意度比个体私营企业的农民工更高。

关键词: 农民工; 工作满意度; 影响因素; 差异分析

中图分类号: C912.82

文献标志码: A

文章编号: 1009-2013(2017)04-0071-07

Differences analysis of migrant workers' job satisfaction and its influencing factors

ZHU Honggen^a, KANG Lanyuan^b

(a.School of Marketing and Logistics Management; b. Journal Department of Industrial Economics Research, Nanjing University of Finances and Economics, Nanjing 210023, China)

Abstract: Based on the theory of compensatory wage differentials, using the survey data of 802 migrant workers, this paper examines the differences of migrant workers' job satisfaction and its influencing factors. The results showed that: wage levels had different impact on work satisfaction of migrant workers with different age, gender and industry. The older migrant worker were, the higher their satisfaction was; and male migrant workers' satisfaction of job security and overall job satisfaction was less than that of female; the married migrant workers had higher satisfaction of working conditions, pay, and overall satisfaction than unmarried migrant workers; the migrant workers with higher education level always had lower job satisfaction. The industry characteristics had significant effect on migrant workers' job satisfaction; the migrant workers in state-owned enterprises, collective enterprises, joint ventures or foreign capital enterprise always had higher job satisfaction than the migrant workers in individual and private enterprises.

Keywords: migrant workers; job satisfaction; influencing factors; differences analysis

一、问题的提出

在中国快速城市化过程中, 大多数农民工从事低端工作, 薪酬待遇低、劳动强度大、工作环境差、权益保障缺乏^[1-2]。这导致农民工的高离职率, 提高了企业用工成本, 形成了“低就业层次—低工作满意度—高离职率—低就业层次”的恶性循环。农民

工工作满意度指农民工对工作及环境的情感或态度, 或因工作成就感促进了价值实现而产生的愉悦情感状态, 透过它可以洞察工作产生的总体幸福感状态^[3]。农民工工作满意度不仅影响其自身的生存状态, 还直接关系到其就业企业的效益。因此, 了解广大农民工的工作满意度, 找到影响农民工工作满意度的代际差异因素, 对于提高农民工工作绩效和企业效益、促进农民工市民化进程有着重要意义。

当前, 学界对不同群体工作满意度影响因素的研究主要从个人特征、工作特征、环境特征三个层面展开。个体特征层面, 王志刚、蒋慧明、元辉等认为, 性别、年龄、工作年限、学历、婚姻状况等

收稿日期: 2017-06-08

基金项目: 国家社科基金项目(12CJY053); 国家自然科学基金项目(71473111、71163018); 江西省杰出青年人才支持计划(20162BCB23028)

作者简介: 朱红根(1976—), 男, 江西吉水人, 教授, 主要研究方向为农业经济理论与政策。*为通信作者。

都是影响员工工作满意度的因素^[4-5]。姚植夫、张译文分析了新生代农民工工作满意度的影响因素,发现年龄和婚姻状态对其工作满意度有负向影响^[6]。Bender、Magee、Blanchflower等认为:性别差异也是工作满意度的重要影响因素,女性通常比男性工作满意度要高^[7-11]。

工作特征层面,Green、黄桂认为其主要影响因素包括职业类型、岗位、工作条件、工作报酬、晋升机会等^[12-14]。Gallagher、De Cuyper等研究认为有限合同负向地影响员工的工作环境,从而降低工作满意度^[15-16]。Green发现临时工与长期员工的工作满意度之间没有显著差异^[12]。张静认为工作保障、工作本身是影响新生代农民工工作满意度的因素^[17]。才国伟认为工作自主权、是否在体制内工作等因素对工作满意度的影响显著^[18]。但就具体某个因素对员工工作满意度的影响仍存在观点不一致的情况,如孙永正研究发现,收入增长对员工工作满意度的影响在递减^[19]。任枫等认为,对硕士及以下学历员工而言,薪酬福利仍然是影响工作满意度的最主要因素,但是对于拥有博士学位的员工而言,晋升是影响工作满意度的最主要因素^[20]。

环境特征层面,主要影响因素有人文环境、工作环境、家庭环境。Sverke et al、Knabe、许涛研究发现,工作安全性越高,则员工满意度越高^[21-23]。钱文荣、张黎莉研究表明,家庭对工作的促进和工作对家庭的促进均对工作满意度有显著的正向影响,家庭对工作产生的冲突与员工工作满意度负相关^[24]。陈珍珍、吴亮认为工作生活环境会对农民工工作满意度产生显著影响^[25]。

综上所述,现有研究成果虽然对不同群体工作满意度进行了一些探讨,但还存在以下研究空间:第一,在研究对象上,针对农民工这一特殊群体工作满意度的研究还有待进一步深入;第二,在研究内容上,现在成果大部分是从农民工总体来考察工作满意度的影响因素,没有考察到农民工群体内部的异质性问题,并且对具体工作满意度的分析不多;第三,在研究结论上,虽然现有研究探讨了不同群体工作满意度的影响因素,但就工资收入对工作满意度影响的结论仍存在分歧。为此,笔者拟基于补偿性工资差异理论,实证分析农民工工作满意度及影响因素差异,特别是工资收入的影响差异。

二、数据来源与样本特征

本课题组于2011年7~8月组织人员分别对广东、福建、上海、江西、湖南、黑龙江、江苏、河南、四川、重庆等10个省(市、区)的农民工进行随机调查,共发放问卷1000份,收回有效问卷802份。在有效问卷中,30岁及以下的新生代农民工问卷为549份。

本次调研女性农民工比例较高,占总体的55.86%。农民工年龄在30岁及以下的居多,占总体的68.45%,31~40岁这一区间所占比例为24.19%,40岁以上的只有7.36%。近六成农民工已婚,未婚的占41.65%。农民工文化程度总体较高,高中及以上学历的有42.15%,初中学历的农民工占48.00%,小学文化程度及以下的只占9.85%。

在调查中,按照通常做法,把农民工工作满意度分为工资报酬、工作条件和工作保障等三个方面;工作满意度的测量分别设置“很不满意”、“不满意”、“一般”、“满意”和“非常满意”五个等级。统计发现(表1),新生代农民工工作满意度均值普遍比老生代农民工高,其中工作报酬、工作条件和工作保障满意度均值分别比老生代农民工高6.2%、6.9%和3.1%。女性农民工工作满意度均值普遍都比男性农民工高,工作报酬、工作条件和工作保障满意度均值分别比男性农民工高6.1%、2.5%和6.5%。已婚农民工工作满意度普遍比未婚农民工高,其中工作报酬、工作条件以及工作保障满意度比未婚农民工分别高19.6%、16.2%和23.2%。就文化程度而言,小学文化程度的工作满意度最高,其次是初中文化程度的农民工,文盲农民工工作满意度最低。

表1 不同特征组别农民工工作满意度均值的比较

变量	工作报酬	工作条件	工作保障	
年龄	新生代农民工	2.718	2.587	3.082
	老生代农民工	2.656	2.518	3.051
性别	男性	2.664	2.551	2.980
	女性	2.725	2.576	3.145
婚姻	已婚	2.780	2.632	3.169
	未婚	2.584	2.470	2.937
文化程度	文盲	2.545	2.364	2.636
	小学	2.853	2.926	3.382
	初中	2.714	2.629	3.073
	高中	2.627	2.404	3.053
	大专及以上	2.708	2.469	2.965

三、变量选取和模型构建

亚当·斯密提出了补偿性工资差异理论,认为不同工作的回报都将在竞争作用下趋于一致^[26-28]。具体而言,补偿性工资差异度量的是在控制工人特征的情况下,工人的恶劣工作条件可以由更高的工资进行补偿从而得到一些弥补,工人的效用此时会与在舒适的工作条件下所得到的效用相同。根据补偿性工资差异理论及现有文献,结合农民工的工作特征,笔者认为农民工工作满意度主要受工资收入、年龄、性别、婚姻状况、文化程度等个体特征,所处行业特征以及企业性质的影响,因此,可以构建以下计量模型分析农民工工作满意度的影响因素,具体形式如下:

$$Satis_i = \alpha_0 + \alpha_1 \sum_{s=1} Salary_i + \alpha_2 Age_i + \alpha_3 Sex_i + \alpha_4 Marriage_i + \alpha_5 Edu_i + \alpha_6 \sum_{l=1} Industry_l + \alpha_7 \sum_{U=1} Unit_i \quad (1)$$

其中,因变量 $Satis_i$ 表示第 i 个农民工的工作满意度,包括工作保障满意度、工作条件满意度、工作报酬满意度以及总体满意度。自变量中, $Salary_i$ 表示第 i 个农民工的工资水平, s 表示工资档次、 Age_i 表示农民工年龄、 Sex_i 表示农民工性别、 $Marriage_i$ 表示婚姻状况、 Edu_i 表示文化程度、 $Industry_i$ 表示工作所处的行业, l 表示行业类别、 $Unit_i$ 表示所处单位性质, U 表示单位性质类别。

由于农民工总体工作满意度为连续变量,因此用 OLS 模型进行分析,而农工具体工作满意度变量为有序变量,可用有序 probit 模型进行分析,其函数形式表示如下:

$$y^* = \beta_0 + x_i \beta + u_i \quad (2)$$

其中 i 是农民工个体, y^* 代表其工作满意度,

x_i 是可能影响工作满意度的一组解释变量向量, β 是相应的未知系数, β_0 是常数项; u_i 是均值为 0、方差为 δ^2 的随机扰动项。在样本中,虽然 y^* 无法直接观察,但它落入 5 个相连区段(分别记为 1, 2, 3, 4, 5)可以观察,用变量 y_i 表示。 y^* 与潜变量 y^* 的关系是:

$$y_i = \begin{cases} 1, y_i^* \leq \gamma_1 \\ 2, \gamma_1 \leq y_i^* \leq \gamma_2 \\ 3, \gamma_2 \leq y_i^* \leq \gamma_3 \\ 4, \gamma_3 \leq y_i^* \leq \gamma_4 \\ 5, \gamma_4 \leq y_i^* \leq \gamma_5 \end{cases} \quad (3)$$

其中, γ_i 称为阈值或切点, β 是变量 x_i 的系数,二者均为待估计参数。则有序因变量的条件概率是:

$$\begin{cases} P(y_i = 1 | x_i, \beta, \gamma) = \phi(\gamma_1 - x_i \beta) \\ P(y_i = 2 | x_i, \beta, \gamma) = \phi(\gamma_2 - x_i \beta) - \phi(\gamma_1 - x_i \beta) \\ P(y_i = 3 | x_i, \beta, \gamma) = \phi(\gamma_3 - x_i \beta) - \phi(\gamma_2 - x_i \beta) \\ P(y_i = 4 | x_i, \beta, \gamma) = \phi(\gamma_4 - x_i \beta) - \phi(\gamma_3 - x_i \beta) \\ P(y_i = 5 | x_i, \beta, \gamma) = 1 - \phi(\gamma_4 - x_i \beta) \end{cases} \quad (4)$$

其中, $\phi(\cdot)$ 表示累积概率分布函数。对待估计参数 β 和 γ_i 可通过对如下似然函数求极值得到,其中 D 为指示函数。

$$\log L(\beta, \gamma) = \sum_{i=1}^N \sum_{j=1}^M \log [P(y_i = j | x_i, \beta, \gamma)] \times D(y_i = j) \quad (5)$$

β 的符号反映了两个外端状态概率的变化方向,当 $\beta_j > 0$ 时,随着第 j 个变量 x_i 的赋值越大,潜变量 y^* 的值就越大;当 $\beta_j < 0$ 时,随着第 j 个变量 x_i 的赋值越大,潜变量 y^* 的值就越小。

本研究选择的变量及其特征如表 2 所示。

表 2 变量及其特征

变量	符号	变量定义	均值	标准差	最小值	最大值
个体特征						
年龄	Age	农民工的实际岁数(岁)	28.201	7.285	16	60
性别	Sex	男性 = 1, 女性 = 0	0.441	0.497	0	1
婚姻	Marriage	已婚 = 1, 其他 = 0	0.584	0.493	0	1
文化程度	Edu	文盲 = 1; 小学 = 2; 初中 = 3; 高中 = 4; 大专及以上 = 5	3.450	0.884	1	5
行业特征						
以保姆或保安等家政行业为参照组						
建筑业	Industry ₁	建筑业 = 1, 其他 = 0	0.067	0.251	0	1
机械加工	Industry ₂	机械加工 = 1, 其他 = 0	0.236	0.425	0	1
纺织服装	Industry ₃	纺织服装 = 1, 其他 = 0	0.206	0.405	0	1
电子玩具	Industry ₄	电子玩具业 = 1, 其他 = 0	0.258	0.438	0	1

表 2(续)

变量	符号	变量定义	均值	标准差	最小值	最大值
食品加工	Industry ₅	食品加工 = 1, 其他 = 0	0.032	0.177	0	1
家具制造	Industry ₆	家具制造业 = 1, 其他 = 0	0.018	0.131	0	1
运输业	Industry ₇	运输业 = 1, 其他 = 0	0.025	0.156	0	1
餐饮服务业	Industry ₈	餐饮服务业 = 1, 其他 = 0	0.042	0.202	0	1
企业性质		以个体私有企业为参照组				
国有或集体企业	Unit ₁	国有或集体企业 = 1, 其他 = 0	0.065	0.246	0	1
合资或外资企业	Unit ₂	合资或外资企业 = 1, 其他 = 0	0.555	0.497	0	1
月工资收入		以 1 400 元以下为参照组				
工资档次一	Salary ₁	1 401 ~ 2 000 元 = 1, 其他 = 0	0.277	0.448	0	1
工资档次二	Salary ₂	2 001 ~ 3 000 元 = 1, 其他 = 0	0.384	0.487	0	1
工资档次三	Salary ₃	3 001 ~ 4 000 元 = 1, 其他 = 0	0.131	0.338	0	1
工资档次四	Salary ₄	4 000 元以上 = 1, 其他 = 0	0.060	0.237	0	1
工作满意度						
工作保障满意度	Safis ₁	1 = 很不满意; 2 = 不满意; 3 = 一般; 4 = 满意; 5 = 很满意	3.072	1.128	1	5
工作条件满意度	Safis ₂	1 = 很不满意; 2 = 不满意; 3 = 一般; 4 = 满意; 5 = 很满意	2.565	1.027	1	5
工作报酬满意度	Safis ₃	1 = 很不满意; 2 = 不满意; 3 = 一般; 4 = 满意; 5 = 很满意	2.698	0.964	1	5
总体工作满意度	Safis	通过对 Y ₁ 、Y ₂ 、Y ₃ 进行因子分析, 可以综合成为一个主因子	—	—	—	—

四、实证研究结果及其分析

通过对 Safis₁、Safis₂、Safis₃ 进行因子分析综合成一个总体满意度指数, 在此基础上分析农民工工作总体满意度的影响因素。表 3 为农民工对工作总体满意度、工作报酬满意度、工作条件满意度以及工作保障满意度的模型结果。

总体上看, 不同档次的工资水平对总体工作满意度, 工作报酬满意度、工作条件满意度以及工作保障满意度的影响存在一定的差异性和非均衡性。与工资收入低于 1 400 元的农民工相比, 工资在 1 401 ~ 2 000 元的农民工的工作满意度更高, 而工资在 2 000 ~ 3 000 元的农民工的工作满意度没有显著差异, 但当工资达到 3 000 ~ 4 000 元时, 农民工工作报酬满意度比工资在 1 400 元以下的农民工更高, 当工资收入达到 4 000 元以上时, 农民工工作总体满意度、工作条件满意度以及工作保障满意度更高。根据上述实证结果可知, 当农民工工资收入处于较低档次和较高档次时, 工资变量的系数显著为正, 表明工资收入处于较低和较高水平时, 不存在补偿性工资差异, 农民工恶劣工作条件不能由工资来有效补偿; 当工资收入处于中等水平时, 工资变量的系数变得不显著, 可能原因在于工资收入与恶劣工作条件存在相关性, 从而影响工资收入的系数不显著, 说明存在补偿性工资差异, 恶劣工作

条件可以由工资收入来进行补偿。这种收入与满意度的非均衡关系表明: 要提高农民工的工作满意

表 3 工作满意度模型结果

变量	工作总体满意度	工作报酬满意度	工作条件满意度	工作保障满意度
个体特征				
年龄	0.000 2	-0.005 2	-0.007 3	0.013 2*
性别	-0.129 4*	-0.062 2	-0.079 5	-0.198 3**
婚姻	0.167 1*	0.229 6**	0.197 2**	0.037 2
教育程度	-0.103 4***	-0.051 6	-0.138 9***	-0.089 7**
行业特征				
建筑业	-0.959 9***	-0.864 5***	-0.571 1***	-1.451 5***
机械加工	-0.891 3***	-0.878 7***	-0.473 7***	-1.385 2***
纺织服装	-1.259 2***	-1.114 7***	-0.681 8***	-1.918 4***
电子玩具	-0.958 0***	-0.798 5***	-0.710 0***	-1.411 9***
食品加工	-0.678 7***	-0.788 3***	-0.217 5	-1.109 4***
家具制造	-0.790 9***	-0.589 1*	-0.679 4**	-1.170 3***
运输业	-0.852 1***	-0.996 3***	-0.311 8	-1.317 0***
餐饮服务业	-0.918 1***	-0.796 5***	-0.574 7***	-1.389 0***
企业性质				
国有或集体企业	0.248 4***	0.045 7	0.460 5***	0.149 1
合资或外资企业	0.192 1***	0.154 8*	0.087 2	0.312 8***
工资收入				
工资档次一	0.279 6***	0.246 4**	0.279 4**	0.266 3**
工资档次二	0.161 6	0.151 2	0.172 9	0.133 79
工资档次三	0.124 1	0.273 4*	0.068 6	0.008 4
工资档次四	0.299 3***	0.212 5	0.314 2*	0.333 1*
Adj R ² (Pseudo R ²)	0.152 8	0.041 3	0.029 0	0.093 6

***、**、*分别表示通过了1%、5%和10%的显著性水平。

度，一方面，对中档次工资收入水平的农民工，可以通过提高工资水平补偿由恶劣工作条件带来农民工的效用减少；另一方面，对低收入和高收入农民工来说，要提高其工作满意度，不能一味提高工资收入，还应采取其他措施，如通过改善工作条件，创造良好的工作氛围，提供有一定挑战性的工作岗位。

年龄在工作保障满意度模型中通过了 10%水平的显著性检验，表明年龄越大，农民工对工作保障的满意度越高，原因在于年龄越大的农民工，不仅工作经验和工作稳定性更高，而且与企业的沟通技巧也更为娴熟，能得到企业更多的信任，其工作保障待遇更好。

性别是影响农民工工作满意度的重要因素，性别变量在工作总体满意度和工作保障满意度模型中通过了显著性检验并且其系数符号为负，表明相对于女性来讲，男性农民工对工作总体满意度和工作保障满意度更低，其主要原因在于男性农民工是家庭的主要劳动力，收入是家庭的主要经济来源，需要承担更多的家庭责任，对工作的要求比较高，其工作压力大于女性，工作满意度往往较低。

婚姻状况对农民工工作满意度有显著影响，此变量在工作总体满意度、工作条件满意度以及工作报酬满意度模型中都通过了显著性检验，表明已婚农民工对工作条件、工作报酬以及总体满意度比未婚农民工更高，其可能原因在于已婚农民工可以得到家庭的温暖，同时可以把工作上的压力向配偶和家庭成员诉说，在一定程度上减轻工作压力，而未婚农民工可能面临成家的压力，生活和工作压力较大，工作满意度可能更低些。

文化程度是影响农民工作满意度的关键因素，文化程度在总体满意度、工作条件满意度以及工作保障满意度模型中都通过了显著性检验且其系数符号为负，虽然文化程度在工作报酬满意度中没有通过显著性检验，但其系数符号同样为负。表明文化程度越高，农民工工作满意度越低。这可能是由于，相对丰富的人力资本虽然能够提升劳动者的工作层次，但也会提高其对工作的心理期望，文化程度越高，则农民工对工作的期望也越高，当期望水平的提高幅度大于工作层次的上升幅度时，其工作满意度反而会降低。这也从一个侧面说明，目前受教育程度的提高对农民工就业层次的提高效果并

不明显。

从行业特征来看，农民工工作所处的行业对其工作满意度有显著影响，与家政行业相比，其他行业的农民工无论是工作总体满意度还是工作报酬、工作条件以及工作保障的满意度都更低；国有企业或集体企业的农民工，其工作总体满意度和工作条件满意度比个体私营企业的农民工更高，这从一定程度上说明了这些企业的福利待遇和工作条件较好，工作稳定性高。合资或外资企业的农民工工作总体满意度、工作报酬满意度以及工作保障满意度比个体私营企业的农民工更高，说明合资企业或外资企业更加注重工作效率，工资收入明显高于个体私营企业的农民工。

考虑到农民工群体的异质性问题，下面分析不同类型农民工的工作满意度影响因素。通过对所选变量进行回归，可以发现不同类型农民工工作满意度的影响因素存在差异(表 4)。

表 4 不同代际、性别农民工总体工作满意度影响因素差异

变量	工作总体满意度			
	老生代 农民工	新生代 农民工	男性	女性
个体特征				
年龄			0.000 1	-0.001 0
性别	-0.052 8	-0.160 6*		
婚姻	0.250 0**	0.140 8*	0.066 8	0.270 8**
文化程度	-0.089 7	-0.102 6**	-0.156 4**	-0.040 6
行业特征				
建筑业	-0.491 3*	-1.177***	-0.841 7***	-1.279 0***
机械加工	-0.409 2*	-1.081 0***	-0.763 3***	-1.038 6***
纺织服装	-0.782 9***	-1.459 0***	-1.280 0***	-1.274 5***
电子玩具	-0.374 6*	-1.180 9***	-0.965 0***	-0.960 6***
食品加工	-0.582 1	-0.689 2***	-0.286 1	-1.076 0***
家具制造	-0.826 4	-0.784 5**	-1.111 7**	-0.562 3*
运输业	-0.731 1*	-0.922 2***	-0.860 0***	-0.580 7
餐饮服务	-0.297 2	-1.249 9***	-0.792 5**	-1.002 7***
企业性质				
国有或集体企业	0.577 0**	0.047 6	0.466 1*	0.048 2
合资或外资企业	0.139 8	0.203 3**	0.238 1**	0.091 7
工资收入				
工资档次一	0.364 6*	0.270 1**	0.297 5*	0.248 7*
工资档次二	0.408 0**	0.079 3	0.267 5	0.047 2
工资档次三	0.254 2	0.068 6	0.241 0	-0.009 2
工资档次四	0.622 2**	0.072 0	0.244 3	0.330 8
Adj R ² (Pseudo R ²)	0.051 0	0.206 7	0.132 1	0.175 6

注：***、**、*分别表示通过了1%、5%和10%的显著性水平；新生代农民工定义为年龄在30岁以下的农民工，老生代农民工定义为年龄在30岁以上的农民工。

从工资收入对不同类型农民工工作满意度的影响来看,工资收入为1 401~2 000对各类农民工工作满意度都有显著正向影响,表明处于此档次工资水平的农民工工作满意度要高于处于1 400元以下的农民工工作满意度;而工资收入为3 000~4 000元只对新生代农民工工作满意度有显著正向影响,对其他农民工工作满意度影响不显著;工资收入在4 000元及以上对老生代农民工群体有显著正影响,而对新生农民工工作满意度影响不显著,其可能原因在于,当工资收入达到一定水平时,新生代农民工更加关注的是工作氛围、与同事之间的关系以及工作的前景和挑战性,而对工资收入的关注程度下降。此结论同时表明,不同类型农民工的补偿性工资差异是不同的,即对老生代农民工来讲,低工资收入和高工资收入群体不存在补偿性工资差异,中等工资收入水平的老生代农民工存在补偿性工资差异,所以企业通过提高工资水平来提高农民工的工作满意度时,需要更加注意中等收入的老生代农民工;对于新生代农民工来说,当工资收入介于1 401~2 000元时,不存在补偿性工资差异,当工资收入水平大于2 000元时,则存在补偿性工资差异,说明企业要提高农民工工作满意度,应更加关注工资水平大于2 000元的农民工。

性别只对新生代农民工工作满意度存在显著的负影响,表明男性新生代农民工工作满意度比女性更低;婚姻状况对女性农民工工作满意度有显著正影响,已婚女性农民工的工作满意度比未婚的要高;文化程度只对新生代农民工和男性农民工有显著正影响,而对老生代农民工和女性农民工没有显著影响,表明文化程度更高的新生代农民工和男性农民工,其工作满意度更高;不同行业的农民工其工作满意度存在一定差异;国有企业或集体企业的农民工工作满意度比个体私营企业的农民工更高,合资或外资企业的新生代农民工和男性农民工的工作满意度更高。

五、研究结论与政策含义

利用农民工微观调查数据,基于补偿性工资差异理论,实证分析了农民工工作满意度的影响因素,结果表明:工资收入是影响农民工满意度的主

要因素,但存在显著差异和非均衡性。从工资收入对不同类型农民工工作满意度来看,总体上,当工资收入处于较低档次和较高档次时,工资收入对农民工工作满意度有显著正向影响,说明不存在补偿性工资差异,而当工资收入处于中等档次时,工资收入对农民工工作满意度影响不显著,表明存在补偿性工资差异。从工资收入对不同类型农民工工作满意度的影响来看,工资为1 401~2 000农民工工作满意度要比1 400元以下的农民工要高;而工资为3 000~4 000元只对新生代农民工工作满意度有显著正向影响;工资在4 000元及以上对老生代、男性和女性农民工群体有显著正影响。此结论表明,对老生代农民工来讲,低工资收入和高工资收入群体不存在补偿性工资差异,中等工资收入的老生代农民工则存在补偿性工资差异。

年龄越大,农民工对工作保障满意度越高;男性农民工的工作总体满意度和工作保障满意度比女性更低,并且男性新生代农民工工作满意度比女性要低;已婚农民工工作条件、工作报酬以及总体满意度比未婚农民工更高;一般而言,文化程度越高,农民工工作满意度越低。与家政行业相比,其他行业的农民工无论是工作总体满意度还是工作报酬、工作条件以及工作保障满意度都更低;国有企业或集体企业农民工工作总体满意度和工作条件满意度比个体私营企业农民工要高;合资或外资企业农民工工作总体满意度、工作报酬满意度以及工作保障满意度比个体私营企业农民工要高。

通过以上结论,可以得出如下提高农民工工作满意度的政策启示:

(1)企业对不同工资收入农民工应采取不同的提高工作满意度策略,如对中档次工资水平的农民工,可以通过提高工资收入来补偿其恶劣的工作条件;而对低收入和高收入的农民工,则不能一味提高工资收入,更应关注其他因素,如通过改善工作条件,创造良好的工作氛围,提供有一定挑战性的工作岗位。

(2)对不同类型的农民工,企业应采取不同措施来提高其工作满意度,如对不同年龄不同收入水平的农民工满意度管理时,重点关注中等收入的老生代农民工;企业要提高农民工工作满意度,要更加关注工资水平大于2 000元的农民工。

(3)企业要进一步强化内部管理水平。研究结果表明,受教育程度的提高并未带来农民工工作满意度的提高,其主要原因在于随着农民工受教育程度提高,他们的需求也相应提高。因此,如果企业继续维持最初对农民工的管理水平,会有更多农民工感到不满意,企业必须要提高自身管理水平以适应时代的要求。

参考文献:

- [1] 叶鹏飞. 农民工城市生活主观幸福感的一个实证分析[J]. 青年研究, 2011(3): 39-48.
- [2] 李伟, 田建安. 新生代农工生活与工作状况探析——基于山西省6座城市的调查[J]. 中国青年研究, 2011(7): 56-60.
- [3] Lyubomirsk Y S, King L, Diener E. The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success?[J]. Psychological Bulletin, 2005, 131(6): 803-855.
- [4] 王志刚, 蒋慧明. 关于中国员工个体特征对其公司满意度影响的实证研究[J]. 南开管理评论, 2004(1): 101-106.
- [5] 元辉. 技术工人满意度影响因素的实证分析[J]. 统计与信息论坛, 2006(7): 90-94.
- [6] 姚植夫, 张译文. 新生代农民工工作满意度影响因素分析——基于西北四省的调查数据[J]. 中国农村经济, 2012(8): 46-56.
- [7] Bender K A, Donohue S M, Heywood. Job satisfaction and gender segregation[J]. Oxford Economic Papers, 2005, 57(3): 479-496.
- [8] Magee W, Anxiety. demoralization, and the gender difference in job satisfaction[J]. Sex Roles, 2013, 69(5/6): 308-322.
- [9] Blanchflower D G, Oswald A L. Entrepreneurship and supernormal returns: Evidence from Britain and the USA[D]. Mimeo: Dartmouth College, 1992.
- [10] Meng R. The relationship between unions and job satisfaction[J]. Applied Economics, 1990, 22(12): 1635-1648.
- [11] Woittiez I, Theeuwes J. Welfare Distributions of Dutch Elderly. Based on Happiness Rankings[M]. Mimeo: Leiden University, 1994.
- [12] Green, Colin p, Parvinder Kler. Flexible contract workers in inferior Jobs: Reappraising the evidence[J]. British Journal of Industrial Relations, 2010, 48(3): 605-629.
- [13] 黄桂. 员工满意度影响因素的实证研究[J]. 管理世界, 2005(11): 160-161.
- [14] 罗明忠, 卢颖霞. 个体特征、职业认同与农民工职业满意度-基于广东省南海农民工的问卷调查分析[J]. 农林经济管理学报, 2014(2): 146-152.
- [15] Gallagher, Daniel G. I pledge thee my troth contingently: Commitment and the contingent work relationship[J]. Human Resource Management Review, 2001, 11(3): 181-208.
- [16] DE cuyper N J J, Hans dE W, Kerstin I. Literature review of theory and research on the psychological impact of temporary employment: Towards a conceptual model[J]. International Journal of Management Reviews, 2008, 10(1): 25-51.
- [17] 张静. 新生代农民工工作满意度影响因子研究[D]. 西南交通大学学位论文, 2011.
- [18] 才国伟. 归因、自主权与工作满意度[J]. 管理世界, 2013(1): 113-167.
- [19] 孙永正. 农民工工作满意度实证分析[J]. 中国农村经济, 2006(1): 42-48.
- [20] 任枫, 汪波, 张保银, 等. 不同学历科技人员工作满意度影响因素的实证分析[J]. 科学与科学技术, 2010(1): 149~152.
- [21] Sverke M, Johnny H, Katharina N. No security: A meta-analysis and review of job insecurity and its consequences[J]. Journal of Occupational Health Psychology, 2002(7): 242-264.
- [22] Knabe, Andreas, Steffen Rätzl. Better an insecure job than no Job at all? Unemployment, job insecurity and subjective well-being[J]. Economics Bulletin, 2010(30): 2486-2494.
- [23] 许涛. 农民工工作满意度的影响因素分析[J]. 南方人口, 2008(3): 24-31.
- [24] 钱文荣, 张黎莉. 农民工的工作-家庭关系及其对工作满意度的影响-基于家庭式迁移至杭州、宁波、温州三地农民工的实证研究[J]. 中国农村经济, 2009(5): 70-78.
- [25] 陈珍珍, 吴亮. 2010. 农民工工作满意度的影响因素分析[J]. 生产力研究, 2014(5): 55-58.
- [26] Duncan, Greg J, Bertil Holmlund. Was Adam Smith right after all? Another test of the theory of compensating wage differentials[J]. Journal of Labor Economics, 1983(4): 366-79.
- [27] Rosen, Sherwin. The Theory of Equalizing Difference In Handbook of Labor Economics[M]. Amsterdam: Elsevier Science, 2010.
- [28] Fernández, R M, Nordman C J. Are there pecuniary compensations for working conditions[J]. Labour Economics, 2008, 16(2): 194-207.

责任编辑: 曾凡盛