

新生代农民工工作投入的影响因素研究

——基于工作特征视角并以满意度为中介变量

王富祥^{1,2}

(1.淮阴师范学院法政学院,江苏 淮安 223001; 2.中国人民大学劳动人事学院,北京 100872)

摘要:基于241名企业新生代农民工的调研数据,实证分析了工作特征和工作满意度对新生代农民工工作投入的影响,结果表明:在控制人口统计变量的影响之后,技能多样性、任务完整性、任务重要性、工作自主性、反馈等五个维度的工作特征以及工作满意度对新生代农民工的工作投入均有显著的正向影响,影响系数分别为0.235、0.354、0.335、0.319、0.182、0.534;工作满意度在技能多样性与工作投入之间、工作自主性与工作投入之间、反馈与工作投入之间起到完全中介作用,在任务完整性与工作投入之间起部分中介作用,中介效应为51.83%,在任务重要性与工作投入之间也起部分中介作用,中介效应为47.32%。

关键词:新生代农民工;工作特征;工作满意度;工作投入;中介效应

中图分类号:C912.82;F242

文献标志码:A

文章编号:1009-2013(2017)05-0041-06

Study on the influencing factors of new generation migrant workers' job engagement:

Based on the perspective of job characteristics and mediating role of job satisfaction

WANG Fuxiang^{1,2}

(1.School of Law Politics and Public Management, Huaiyin Normal University, Huai'an 223001, China;

2.School of Labor and Human Resources, Renmin University of China, Beijing 100872, China)

Abstract: Based on the survey data collected from 241 new generation migrant workers, this paper empirically studies the influence of job characteristics and job satisfaction on the job engagement of the new generation migrant workers. The results show that skill variety, task identity, task significance, task autonomy, feedback and job satisfaction have significant positive impacts on job engagement while demographic variables were controlled, the influence coefficients are 0.235, 0.354, 0.335, 0.319, 0.182 and 0.534 respectively. Job satisfaction fully mediates the relationship between skill variety and job engagement, fully mediates the relationship between task autonomy and job engagement, fully mediates the relationship between feedback and job engagement. Job satisfaction partially mediates the relationship between task identity and job engagement, the mediating effect is 51.83%, partially mediates the relationship between task significance and job engagement, the mediating effect is 47.32%.

Keywords: new generation migrant workers; job characteristics; job satisfaction; job engagement; mediating effect

工作投入是指员工将自我与组织内所扮演的角色相结合,尽可能地从生理上、认知上和情感上融入其在职场上所扮演的角色来表达和展现自己

^[1]。工作投入是一个反映员工生理、认知及情感投入在工作表现上的多维度激励性概念。新生代农民工若能保持高度的工作热忱、奉献精神以及对事业的专注,将有助于提升企业的绩效与服务,而当工作投入程度较低时,则会导致工作效率显著下降,进而影响组织绩效^[2]。因此,如何有效提升新生代农民工的工作投入是学者与企业管理者共同面对的一项重大课题。目前,大多数企业管理者倾向于

收稿日期:2017-10-12

基金项目:江苏省社会科学基金青年项目(15ZZC004);中国人民大学资助项目(17XNH047, 297516706121);淮安市社科项目(C-17-33)

作者简介:王富祥(1981—),男,江苏涟水人,博士研究生,讲师,主要研究方向为人力资源管理。

采用物质激励的方式来提高新生代农民工对工作的投入程度,但激励效果并不理想。虽然 Maslow 需要层次理论认为,物质能满足人的低层次需求^[3],但是新生代农民工的需求层次与传统农民工有较大差异,因而物质激励的效果非常有限。Herzberg 双因素理论也认为,薪酬等物质手段只能消除对工作的不满,并不能促进他们满意度的提升^[4]。因此,提升新生代农民工对工作的投入程度,只有从工作本身属性的角度出发,才能实现对新生代农民工的有效激励。笔者拟以工作特征为切入点,选取工作投入作为结果变量,构建以工作满意度为中介变量的中介效应模型,深入探讨工作特征对新生代农民工工作投入的影响。

一、理论基础与研究假设

从广义来讲,凡是与工作有关的属性都是工作特征。Hackman 和 Oldham 发现工作特征能影响员工个人工作的关键心理状态,进而对员工个人和组织的绩效产生影响。他们将工作特征与员工个人对工作的反应之间的关系模式化,提出了著名的工作特征模型。在该模型中,提出了工作特征的五个核心维度,分别是技能多样性、任务完整性、任务重要性、工作自主性和反馈。Hackman 和 Oldham 认为工作特征模型的五个核心维度会影响员工对工作意义、工作责任感的体验,以及对工作结果的了解等主要心理状态,而员工的这三种心理状态最终会影响他们的工作满意度^[5]。工作满意度是员工对工作的主观心理感受和情感反应,即员工在工作中其心理和生理两方面对环境因素的满意感受程度。蒯义峰、马和民认为优化工作特征可以提高个体的工作积极性^[6],当新生代农民工感知到的工作特征越明显,其将会有越高的工作满意度。因此,提出以下假设。

H_{1a} :技能多样性正向影响新生代农民工的工作满意度;

H_{1b} :任务完整性正向影响新生代农民工的工作满意度;

H_{1c} :任务重要性正向影响新生代农民工的工作满意度;

H_{1d} :工作自主性正向影响新生代农民工的工作满意度;

H_{1e} :反馈正向影响新生代农民工的工作满意度。

Schaufeli 等认为工作投入与工作倦怠是两种有关系且相互独立的心理状态。即员工没有产生工作倦怠,并不意味着就一定会高的工作投入^[7]。因此,工作投入与工作倦怠并非互斥的两个极端,而应该是独立且高度的负相关关系。他们把工作投入诠释成一种与工作相关的积极、富有成就感的情绪与认知状态,是员工对工作和组织的一种积极体验,体现了员工在工作中的高能量水平和对组织的高度认同感。它并不是针对某一个特定的目标或事件,而是一种具有持久性与扩散性的心理状态。他们认为高工作投入的员工表现出主动性与执行力,特征为充满活力、奉献和专注^[7]。综上所述,虽然学者们对工作投入所作的定义各有不同,但都强调以生理、认知和情感的投入来体现工作投入的程度。Schaufeli 等工作投入所做的定义是目前学术研究中应用较多的理论。

根据 Bennett 和 Bell 的高工作投入模型,工作因素是影响员工工作投入的一个重要因素。工作因素包括工作特征和内在动机两个部分,工作特征不仅能直接影响到员工的工作投入,还能通过内在动机间接影响员工的工作投入^[8]。工作特征给员工提供的内驱力、满意度、需求、动机等内在心理感受,都是驱动物员工个人行动的重要影响因素。有些人的工作动力来自于对工作本身的兴趣、好奇心,这类动力属于内在动机,也就是来自于工作本身的特质或吸引力。靳娟等研究发现工作特征的五个核心维度能显著地正向影响员工的工作动力^[9]。基于以上分析,新生代农民工对工作本身的兴趣、偏好与好奇,体会到工作的内在价值与意义,能使新生代农民工产生努力工作的内在动机,从而提高其对工作投入的水平。综上,提出如下假设。

H_{2a} :技能多样性正向影响新生代农民工的工作投入;

H_{2b} :任务完整性正向影响新生代农民工的工作投入;

H_{2c} :任务重要性正向影响新生代农民工的工作投入;

H_{2d} :工作自主性正向影响新生代农民工的工作投入;

H_{2e} :反馈正向影响新生代农民工的工作投入。

新生代农民工的工作满意度是其对工作中环境因素的主观感受,新生代农民工对工作特征的感知是影响他们工作满意度的重要因素。根据情感事件理论,工作环境特征会对员工的工作态度产生一定的影响,进而通过工作态度影响员工的工作行为。其中,工作环境特征包含具体工作情况、薪酬福利待遇、领导风格和晋升的机会等。工作环境特征对员工工作满意度的影响存在两条路径:一条是非情感路径,即个体通过比较工作特征与自我价值、追求、期望等之间的一致性,形成对工作的评价;第二条是情感路径,即工作特征通过特定的工作事件,进而引发各种情感反应并影响工作满意度^[10]。然而,由工作环境特征所产生的员工对工作的态度最终会驱动员工的工作行为。因此,工作特征对新生代农民工工作投入的影响很可能是通过新生代农民工的工作满意度来传导的。即新生代农民工感知到的工作特征会影响他们的工作满意度,当新生代农民工获得较高的工作满意度时,会使其提升工作效能与品质,增加对工作的活力、奉献与专注。基于以上分析提出如下假设。

H_3 :工作满意度对新生代农民工工作投入存在显著正向影响。

H_{4a} :工作满意度在技能多样性与工作投入之间起中介作用;

H_{4b} :工作满意度在任务完整性与工作投入之间起中介作用;

H_{4c} :工作满意度在任务重要性与工作投入之间起中介作用;

H_{4d} :工作满意度在工作自主性与工作投入之间起中介作用;

H_{4e} :工作满意度在反馈与工作投入之间起中介作用。

综上所述,本文构建以下研究框架,如图 1 所示。

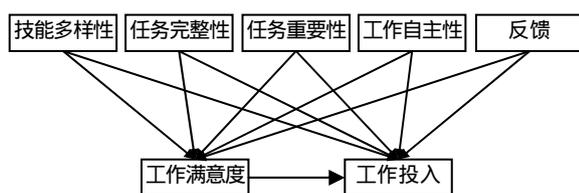


图1 研究模型

二、变量选取与数据来源

选择工作投入作为因变量。工作投入量表采用的是 Schaufeli 等人开发的 UWES 量表,并参考了张轶文、甘怡群修订的中文版^[11],包含活力、奉献和专注三个分量表,并根据张燕的研究对其中题项进行修改^[12]。鉴于主要研究工作特征对新生代农民工工作投入的影响,因而选择工作特征作为自变量,用技能多样性、任务完整性、任务重要性、工作自主性和反馈五个维度来测量。选取工作满意度为中介变量,采用 Pond 和 Geyer 的综合工作满意度量表^[13]来测量新生代农民工对工作整体的情绪反应。其 Likert 5 点计分标准的涵义为:1 表示“完全不同意”,5 表示“完全同意”。相关研究表明,人口统计变量(性别、年龄、工龄和学历等)会影响员工的工作满意度或工作投入^[14-15],因而将人口统计变量作为控制变量。

本研究数据通过问卷采集自江苏、北京两地的制造业企业,研究对象为企业中 1980 年以后出生的新生代农民工。问卷采取网络发放和现场发放相结合的方式。现场发放的问卷有专人现场指导填写并现场收集问卷,现场共发放 180 份匿名填写调查问卷,收回问卷 175 份,其中有效问卷 134 份,有效回收率为 74%;网络发放的问卷则有详细的问卷填写说明,网络回收问卷 113 份,其中有效问卷 107 份。由于采用两个途径发放问卷,需要对两方面的样本进行独立样本 T 检验,结果发现两方面的样本在工作特征、工作满意度、工作投入三个变量上均无显著性差异。样本统计特征如下:男性占 68.8%;29 岁及以下占 56.8%,30~38 岁占 43.2%;本单位工龄 1 年以下占 58.5%,1~3 年占 25.7%,3 年以上占 15.8%;小学占 9.1%,初中占 34.9%,高中占 56%。

三、计量结果及其分析

对工作特征、工作满意度和工作投入的测量量表进行信度检验。结果表明,工作特征量表的 Cronbach's α 系数为 0.826,五个核心维度技能多样性、任务完整性、任务重要性、工作自主性和反馈的 Cronbach's α 系数分别为 0.768、0.774、0.825、0.848、0.790;工作满意度量表的 Cronbach's α 系数为 0.912,采用单一维度来测量新生代农民工对工作

的整体满意程度,没有区分内在、外在以及一般满意度;工作投入量表的Cronbach's α 系数为0.937,三个维度活力、奉献和专注的Cronbach's α 系数分别为0.896、0.886、0.897。所有量表的Cronbach's α 系数均大于0.7,表明量表具有较高的内部一致性。

采用探索性因子分析对量表的结构效度进行检验,结果表明:工作特征、工作满意度、工作投入三个变量的KMO值分别为0.786、0.872、0.912, Bartlett球形检验结果都在0.001水平上显著。工作特征量表抽取五个特征值大于1的因子,五个因子共解释了72.684%的方差变异,各测量条目在相应因子

上的载荷均高于0.7;工作满意度量表只抽取出一个特征值大于1的因子,一个因子共解释了70.387%的方差变异,各测量条目在相应因子上的载荷均高于0.767;工作投入量表抽取三个特征值大于1的因子,三个因子共解释了68.802%的方差变异,各测量条目在相应因子上的载荷均高于0.664。由以上结果可知,三个量表均具有较好的结构效度。

为实证研究工作特征各维度对工作满意度和工作投入的影响,分别以工作满意度与工作投入为因变量,运用 SPSS22.0 进行回归分析,结果如表 1 和表 2 所示。

表1 工作特征对工作满意度影响的回归结果

变量	工作满意度					
	模型 1	模型 2	模型 3	模型 4	模型 5	模型 6
性别	0.265*** (0.000)	0.258*** (0.000)	0.211*** (0.000)	0.218*** (0.000)	0.222*** (0.000)	0.263*** (0.000)
年龄	0.238* (0.012)	0.215* (0.018)	0.133 (0.130)	0.229* (0.010)	0.165* (0.046)	0.314** (0.001)
本单位工龄	-0.064 (0.533)	-0.104 (0.286)	0.008 (0.931)	-0.101 (0.294)	-0.030 (0.737)	-0.116 (0.240)
学历	0.044 (0.539)	0.065 (0.336)	0.031 (0.631)	0.085 (0.207)	0.091 (0.141)	0.056 (0.415)
技能多样性		0.291*** (0.000)				
任务完整性			0.398*** (0.000)			
任务重要性				0.338*** (0.000)		
工作自主性					0.476*** (0.000)	
反馈						0.263*** (0.000)
F 值	7.392***	11.246***	16.744***	13.391***	23.454***	10.182***
R ²	0.111	0.193	0.263	0.222	0.333	0.178
ΔR^2		0.082	0.151	0.110	0.222	0.067

注:n=241;*** $p < 0.001$,** $p < 0.01$,* $p < 0.05$,括号内为 sig 值。

表2 工作特征、工作满意度对工作投入影响的回归结果

变量	工作投入							
	模型 7	模型 8	模型 9	模型 10	模型 11	模型 12	模型 13	
性别	0.138* (0.031)	0.132* (0.032)	0.091 (0.131)	0.091 (0.131)	0.109 (0.071)	0.137* (0.029)	-0.004 (0.950)	
年龄	0.217* (0.025)	0.199* (0.036)	0.124 (0.177)	0.209* (0.023)	0.169 (0.068)	0.270** (0.006)	0.091 (0.281)	
本单位工龄	0.026 (0.805)	-0.007 (0.943)	0.089 (0.363)	-0.011 (0.912)	0.048 (0.625)	-0.011 (0.916)	0.060 (0.504)	
学历	-0.043 (0.558)	-0.025 (0.725)	-0.054 (0.430)	-0.002 (0.977)	-0.011 (0.877)	-0.034 (0.634)	-0.066 (0.290)	
技能多样性		0.235*** (0.000)						
任务完整性			0.354*** (0.000)					
任务重要性				0.335*** (0.000)				
工作自主性					0.319*** (0.000)			
反馈						0.182** (0.004)		
工作满意度							0.534*** (0.000)	
F 值	4.330**	6.525***	10.877***	10.080***	9.467***	5.242***	22.261***	
R ²	0.068	0.122	0.188	0.177	0.168	0.100	0.321	
ΔR^2		0.054	0.120	0.108	0.099	0.032	0.253	

注:n=241;*** $p < 0.001$,** $p < 0.01$,* $p < 0.05$,括号内为 sig 值。

在控制人口统计变量后，工作特征的五个核心维度对工作满意度的回归结果如表1所示。由表1可知，技能多样性($\beta=0.291, p < 0.001$)、任务完整性($\beta=0.398, p < 0.001$)、任务重要性($\beta=0.338, p < 0.001$)、工作自主性($\beta=0.476, p < 0.001$)和反馈($\beta=0.263, p < 0.001$)对工作满意度均有显著的正向影响，因此，假设 H_{1a} 、 H_{1b} 、 H_{1c} 、 H_{1d} 、 H_{1e} 得到了验证。

以工作特征的五个核心维度和工作满意度为自变量，以工作投入为因变量的回归分析结果如表2所示。由表2可知，技能多样性($\beta=0.235, p < 0.001$)、任务完整性($\beta=0.354, p < 0.001$)、任务重要性($\beta=0.335, p < 0.001$)、工作自主性($\beta=0.319, p < 0.001$)和反馈($\beta=0.182, p < 0.01$)对工作投入都有显著的正向影响。工作满意度对工作投入也具有显著的正向影响($\beta=0.534, p < 0.001$)。因此，假设 H_{2a} 、 H_{2b} 、 H_{2c} 、 H_{2d} 、 H_{2e} 和假设 H_3 获得了验证。

采用Baron和Kenny的经典中介效应检验方法检验工作满意度的中介效应^[16]，当工作特征五个维度分别和工作满意度同时放入模型后，工作满意度的系数仍然显著，任务完整性($\beta=0.164, p < 0.01$)和任务重要性($\beta=0.214, p < 0.01$)的系数也显著，但技能多样性($\beta=0.093, p > 0.05$)、工作自主性($\beta=0.095, p > 0.05$)和反馈($\beta=0.051, p > 0.05$)的系数变得不显著(表3)。表明工作满意度对技能多样

表3 中介效应检验结果

变量	工作投入				
	模型 14	模型 15	模型 16	模型 17	模型 18
性别	0.002 (0.973)	-0.007 (0.900)	-0.011 (0.844)	0.001 (0.990)	0.000 (0.995)
年龄	0.090 (0.281)	0.063 (0.449)	0.101 (0.219)	0.088 (0.293)	0.107 (0.218)
工龄	0.045 (0.611)	0.086 (0.333)	0.036 (0.681)	0.063 (0.481)	0.050 (0.581)
受教育程度	-0.058 (0.352)	-0.068 (0.268)	-0.042 (0.500)	-0.055 (0.377)	-0.063 (0.311)
工作满意度	0.506*** (0.000)	0.461*** (0.000)	0.469*** (0.000)	0.489*** (0.000)	0.521*** (0.000)
技能多样性	0.088 (0.124)				
任务完整性		0.170** (0.005)			
任务重要性			0.176** (0.002)		
工作自主性				0.086 (0.170)	
反馈					0.045 (0.429)
R ²	0.328	0.344	0.348	0.327	0.323
△R ²	0.206	0.156	0.171	0.159	0.223
F	19.058***	20.490***	20.786***	18.937***	18.626***

注：n=241；*** $p < 0.001$ ，** $p < 0.01$ ，* $p < 0.05$ ，括号内为 sig 值。

性、工作自主性、反馈与工作投入的关系均起到完全中介作用；工作满意度对任务完整性、任务重要性与工作投入的关系都起到部分中介作用，中介效应分别为51.83%和47.32%。

为检验工作满意度中介效应的稳健性，使用Sobel检验和偏差校正的Bootstrap方法进一步对工作满意度的中介效应进行检验。结果如表4所示，Sobel z 均大于1.96。随机抽取5 000个Bootstrap样本，得到中介效应95%的置信区间都不含0，进一步说明工作满意度的中介效应是显著的。因此，假设 H_{4a} 、 H_{4b} 、 H_{4c} 、 H_{4d} 、 H_{4e} 获得了验证。

表4 Bootstrap间接效应检验结果

自变量	Sobel z	Effect	Boot SE	Boot LLCI	Boot ULCI
技能多样性	4.207***	0.155	0.038	0.085	0.237
任务完整性	5.063***	0.177	0.037	0.112	0.257
任务重要性	4.624***	0.192	0.043	0.119	0.292
工作自主性	5.669***	0.256	0.044	0.176	0.350
反馈	3.890***	0.153	0.046	0.074	0.252

注：n=241；*** $p < 0.001$

四、研究结论及其启示

通过问卷调查，本研究分析了工作特征如何影响新生代农民工的工作投入。

实证结果显示，工作特征的五个维度技能多样性、任务完整性、任务重要性、工作自主性和反馈对新生代农民工的工作满意度有显著的积极作用，而工作满意度能显著影响新生代农民工的工作投入；技能多样性、任务完整性、任务重要性、工作自主性和反馈对新生代农民工的工作投入具有显著的积极作用。研究还发现，工作特征五个维度还能通过工作满意度间接地影响新生代农民工的工作投入。工作满意度对技能多样性、工作自主性、反馈与工作投入的关系均起到了完全中介作用，工作满意度对任务完整性、任务重要性与工作投入的关系起到部分中介作用。

对于企业管理者而言，本研究的结果也具有重要的实践价值。既然工作特征的各个维度都能够对新生代农民工的工作满意度与工作投入产生积极的影响，企业管理者在对新生代农民工的工作进行设计与再设计时，应充分考虑岗位的工作特征，以便通过工作本身来激励新生代农民工，提高他们的

工作满意度与工作投入。首先,企业管理者可以通过授权、工作轮换以及工作丰富化等措施来提高新生代农民工对任务完整性、工作重要性、工作自主性等工作特征核心维度的感知,降低新生代农民工因工作内容过于细分而导致的对工作的不满,使新生代农民工在工作本身的激励之下,以更高的工作热情、责任感和成就感投入到工作中去,提高新生代农民工对工作的满意度,进而提升他们的工作投入。其次,管理者应坚持以人为本,构建有效的工作反馈机制。精细化的分工使新生代农民工对自己工作结果的了解越来越少,内在反馈机制已经不能满足他们对工作的要求。管理者还应构建一定的外在反馈机制让新生代农民工来知悉自己工作结果的信息。如管理者可以通过绩效沟通,就上一个绩效周期内的工作表现和工作结果与新生代农民工进行面谈。通过工作反馈面谈,对他们上一个绩效周期中值得肯定的地方予以嘉奖,对有待提高的地方共同寻找改进的措施与方法,使新生代农民工能够有的放矢,弥补工作中的薄弱环节。

参考文献:

- [1] Kahn W A . Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work[J] . Academy of Management Journal , 1990 , 33(4) : 692-724 .
- [2] 刘辉,陈梦筱. 农民工双重身份认同对工作投入的影响研究——组织支持感的中介作用[J]. 当代经济管理, 2016 (5) : 68-73 .
- [3] Maslow A H . A theory of human motivation[J]. Psychological Review , 1943(50) : 370 .
- [4] Herzberg F . Work and the Nature of Man[M] . Bel Air , CA : Ty Crowell , 1966 : 203-203 .
- [5] Hackman J R , Oldham G R . Development of job diagnostic survey[J] . Journal of Applied Psychology , 1975 , 60(2) : 159-170 .
- [6] 蒯义峰, 马和民. 班主任工作特征的维度建构及量表开发[J]. 全球教育展望, 2017 , 46(4) : 118-128 .
- [7] Schaufeli W B , Salanova M , Gonzalez-Roma V , et al . The measurement of engagement and burnout : A two sample confirmatory factor analytic approach[J]. Journal of Happiness Studies , 2002 , 3(1) : 71-92 .
- [8] Bennett M , Bell A . Leadership and Talent in Asia : How the Best Employers Deliver Extraordinary Performance[M]. NJ : J . Wiley & Sons (Asia) , 2004 .
- [9] 靳娟, 宁娟娟, 张昕. 高科技企业研发人员工作积极压力影响因素研究——基于工作特征模型[J]. 科技进步与对策, 2017 , 34(6) : 151-155 .
- [10] 段锦云, 傅强, 田晓明, 等. 情感事件理论的内容、应用及研究展望[J]. 心理科学进展, 2011 (4) : 599-607 .
- [11] 张轶文, 甘怡群. 中文版 Utrecht 工作投入量表(UWES)的信效度检验[J]. 中国临床心理学杂志, 2005 (3) : 268-281 .
- [12] 张燕. 工作不安全感及其与工作投入之间关系的研究[D]. 杭州: 浙江大学, 2006 .
- [13] Pond S B , Geyer P D . Differences in the relation between job satisfaction and perceived work alternatives among older and younger blue-collar workers[J] . Journal of Vocational Behavior , 1991 , 39(2) : 251-262 .
- [14] 张一弛, 刘鹏, 尹劲桦, 等. 工作特征模型: 一项基于中国样本的检验[J]. 经济科学, 2005 (4) : 117-125 .
- [15] 刘得格, 时勤, 王永丽, 等. 挑战-阻碍性压力源与工作投入和满意度的关系[J]. 管理科学, 2011 (2) : 1-9 .
- [16] Baron R M , Kenny D A . The moderator-mediator variable distinction in social psychological research : Conceptual , strategic , and statistical considerations[J]. Journal of Personality and Social Psychology , 1986 , 51(6) : 1173-1182 .

责任编辑: 曾凡盛