

农民工工作满意度的影响因素分析

许涛

(中山大学社会学系; 广东广州; 510275)

内容提要: 本文通过对满意度研究文献的回顾, 构建了4个影响农民工工作满意度的模型, 并通过实证数据分析了他们对工作满意度的影响。结果显示教育状况、工作环境中的安全状况、劳动强度、工伤保险和自我认知状况等会显著影响工作满意度。以此为基础, 本文试图去解释这些因素对工作满意度的影响机制。

关键词: 农民工; 工作满意度; 影响因素; 影响机制

一、文献回顾

学界对工作满意度的研究大致上围绕四个方面展开。其一是有关满意度的成因理论, 在这方面的分析中, 最应人注目的是 Hoppock (1935) 的工作情境论和 Herzberg (1959) 的双因理论以及 Vroom (1964) 的期望理论。其二是有关满意的结果的分析, 主要体现在两个方面, 一是个体效应, 一是组织效应, 个体效应集中探讨家庭生活状况和工作生活满意度之间的关系, 以及工作满意度和生活满意之间的关系和争论。(周玲, 刘洪, 2000) 而组织的效应则集中在其对工作投入与组织承诺、工作退出和工作绩效等方面 (Smith et al, 1969; Brown, 1996; Deffy et al, 1998)。其三是有关工作满意度的测量和调查的经验研究。这方面的研究国内外都比较多, 主要从经验层面验证或修正了有关满意度研究的相关结论 (孙永正, 2006; 宗成峰 朱启臻, 2007; 吕斐宜, 2006; 刘林平, 万向东, 2007; 张勉, 李树苗, 2001; 陈世平, 乐国安, 2001; 俞文钊, 2000)。

最后是有关工作满意度的影响因素研究, 众多的研究者对此进行了大量的分析。在国外方面, Mayor 在著名的霍桑试验发现影响生产力的最重要的因素是工作中的人际关系, 工作组织应该有生产力和员工工作满意度两个目标, 较高的工作满意度导致较高的生产力 (Mayor, 1933)。组织心理学家 Herzberg 根据自己提出的双因素理论, 认为影响工作满意度的因素分为: 物理环境因素、社会因素和个人心理因素。物理环境因素包括工作场所的条件、环境和设施等。社会因素是指员工对工作单位管理方面的态度, 以及对该单位的认同、归属程度。个人心理因素则包括对本职工作意义的看法、态度以及上司的领导类型和风格等 (Herzberg, 1959)。Locke 认为工作满意度的影响因素主要包括: 工作本身, 包括工作内容的奖励价值, 学习机会, 困难性以及对工作的控制; 公平的待遇, 组织报偿、晋升; 良好的工作环境包括工作环境的舒适性、便利性; 人际关系; 工作自主权、工作压力、工作期望、自尊、个人价值观和性别等的个体变量, 等等 (Locke, 1986)。Smith 等假定员工满意度是工作本身、工资、升迁等因素的产物, 并且这些因素中的任何一项都影响员工满意度的感知。(Smith et al, 1969) seashore 等 (1975) 将与员工满意相关变项整理成概念性框架, 此框架涵盖员工满足的前因和后果。前因变项归纳为环境因素与个人属性因素, 后果变项归纳为人口统计变项、组织反应变项和社会反应变项。在 Seashore 等研究的基础上, Brown (1996) 等将与员工满意相关的主要变项归纳成工作结果、个人差异、角色知觉、组织变项四大类。1998年, Bender 等研究表明, 工作满意度与薪水没有直接关系 (Bender et al, 1998)。

在国内方面, 俞文钊发现影响合资企业员工整体满意度的因素主要包括, 个人因素、领导水平、工作特征、工作条件、福利待遇、工作报酬和同事关系 (俞文钊, 2000)。张冕考察了人口、职业变量和各工作满意度对整体满意度的影响 (张冕, 2001)。陈曦等分析了国内外学者研究的员工满意感, 将工作满意感与组织承诺、组织公平认知、组织公民行为、组

织支持认知联系在一起，得出工作满意感与组织多种特征存在联系，与组织承诺、组织支持认知、组织公平认知和组织公民行为正相关；与缺勤、离职和流动显著负相关。徐哲讨论六个变量与员工满意度的相关性。得出员工满意与组织支持高度相关，企业组织只有提供最完善的支持，才能得到员工最大的满意度，才能在企业运营的过程中拥有凝聚力，最终达到企业组织的经营目标。2002年，陈畅等提出员工满意度评价指标体系包括工作本身满意度、工作回报满意度、工作背景满意度等。同年，袁声莉通过实证，对与员工满意相关的个人因素、工作因素、企业因素进行分类研究，研究结果侧重于哪些因素对员工满意有影响（转引自祁文雅、汪小莉、蔡张寅，2005）。

纵观上述对满意度的研究，发现目前国内外对满意度的经验研究，大都集中于组织学和管理学的领域，其目的在于改善管理和增加激励。满意度的研究很少关注农民工的工作满意度，仅有的农民工工作满意度研究中，基本上也没有考虑社会保障因素，然而保障作为一个重要的变量从理论上讲一定会影响到满意度。

一般来讲，农民工所从事的工作属于次级劳动力市场，不论是待遇、福利和报酬上都远远比第一劳动市场里的人要差。从我国现实来讲，过去劳动市场被人为的分割，待遇和福利以及保障状况都依次呈现由高到低的秩序，在全民所有制的工人拿者高工资，高福利并具有良好的保障，而集体所有制里的员工，其各方面的待遇和福利以及保障状况次之，私营和个体则基本没有保障。公有制企业的高福利、低工资策略，正是公有制企业的员工满意度较高的一个重要原因。

基于以上理论的回顾和述评，我们提出如下假设：

假设 1：农民工的个体特征影响其工作的满意度。在此基础上可以提出如下分假设：1a 农民工的工作满意度受性别的影响，男女之间在工作满意度上存在差异。1b 农民工的工作满意度因婚姻状况而差异，结婚和其他婚姻状况的人之间存在差异；1c 农民工的工作满意度因年龄的不同而存在差异；1d 农民工的教育程度越高，工作满意度越低。

假设 2：农民工的工作环境会影响到他们对工作的满意度。2a 农民工的工作环境的是否有毒有害直接影响到他们的工作满意度；2b 农民工的劳动强度越大，工作满意度越低；2c 农民工的工作有无安全措施对满意度有影响；2d 农民工的工作环境的卫生状况对满意度有影响。

假设 3：农民工的保障状况会影响到他们对工作的满意度。3a 有无养老保险对工作满意度有影响；3b 有医疗保险对工作满意度有影响；3c 有无工伤保险对工作满意度有影响；3d 有无失业保险对工作满意度有影响。

假设 4：农民工的心理认知状况会影响到他们对工作的满意度。4a 对收入越满意，工作满意度越高；4b 认为自己地位越高，工作满意度越高；4c 感觉城市越友好，工作满意度越高。

二、数据与测量

（一）、数据

本文应用的数据来自 2004 年湖北省总工会和武汉大学社会学系合作的“进城务工人员生活状况调查”。本次进城务工人员调研采取非随机抽样方式进行，先由湖北省总工会根据实际情况选定宜昌、鄂州、襄樊、武汉、沙市 5 个城市，接着在这 5 个城市中划分出 14 个行业，在每一个行业中随机选取 1 家公司作为调查单位，然后从中随机选取 30 名农民工作为调查对象，农民工不够 30 名的以实际数量为准。除此之外，还从每个城市的任意一条街道中随机调查 30 名从农村来城市做小生意的人，共对上述 5 个城市的 14 个行业的 63 个企业以及 5 条街道中做小生意的农民工进行了调查，共发放问卷 2250 份收回有效问卷 1964

份,有效回收率 87.3%。本项研究就是应用的这个数据。需要说明的是调查结束后,湖北省工会又继续追加了黄石作为调查城市,采取上述方法发放问卷 150 份,收回有效问卷 108 份,但这部分样本不纳入统计分析。^①

(二)、因变量的测量:

本文主要分析农民工工作岗位的满意状况,有关工作满意度的测量,前文已经提到有两种方式:一是对此进行单维测量,一种是多维测量,关于到底是用单维测量和多维测量,没有绝对的标准,视具体情况而定。本文基于问卷的限制,主要采取单维的测量,通过询问农民工,对目前工作感觉如何来测量,答案为非常不满意、不满意、一般、满意、非常满意等 5 个选项。基于分析的需要,我们将非常满意和满意作为一类,非常不满意和不满意作为一类,一般做为一类,于是因变量最终为三分变量,进行 Multinomial Logistic Regression 分析。^②

(三)、自变量的测量

1. 自身因素

自身因素主要包括性别、年龄、受教育程度和婚姻、党派等。具体测量方法为,性别作为 2 分变量,取虚拟变量,女性作为参照项;年龄作为连续性变量直接纳入模型,而受教育程度则是直接询问受访者受过几年的教育,因此,可作为连续性变量纳入模型,婚姻分为 2 种类型,已婚和其他,以已婚为参照组做虚拟变量,政治面貌有 4 组类别,为了便于分析只做共产党员和非共产党员的区别,以共产党员为参照组,做虚拟变量,有关收入的测量,本问卷设置了 3 组问题,分别询问 2001 年、2002 年、2003 年的年收入状况,然后取这三年的平均值的对数纳入模型。^③

2. 工作环境

在本文中,由于农民工主要从事体力劳动者居多,并且多数环境卫生状况不好,甚至有毒有害,因此,在本文中主要将工作环境从下面 4 个方面来测量:工作是否有毒有害?是否有劳动保护?劳动强度,劳动安全状况如何?以及卫生状况如何?等 5 个指标来测量,其中前两项答案为是和否,因此分析时做虚拟变量处理,后面的 3 项,由于答案为递进的非常满意、满意、一般、不太满意和很不满意,依据程度不同分别赋分 5 分、4 分、3 分、2 分、1 分。然后纳入模型分析。

3. 社会保障状况

保障主要从工伤保险、养老保险、失业保险和医疗保险等 4 个维度来询问是否办理了保险,答案分别为,是、否和不知道,通过频数分析发现,这 4 项回答不知道的比率除了第一项外其他的都非常小,分别为 5.9%, 0.7%, 0.82%, 0.60%, 因此,为了便于分析直接在分析时将回答不知道的人默认为缺失值。^④在分析时做虚拟变量处理,未办理该项保险为参照项。

^①之所以不将后续的 108 份纳入分析是因为后面城市的样本量和前面城市不同,并且这些数据是如何收集的也不清楚。

^②国内多数学者通常采取将 5 个维度分别赋分 1-5,然后将因变量默认为定距变量,这种分析方法在严格意义上讲,是存在一定问题的,因为很显然这样的因变量数字不是完全的连续性变量,只是 1-5 这 5 个数字而已,这种情况下应该采用 ordered logit regression 分析,在本项研究中 ordered logit regression 分析后,brand test 结果显著,故要拒绝原假设,因此不能采用 ordered logit regression 分析,在此种情况下改用定一般定类分析方法 Multinomial Logistic Regression。

^③收入在中国是一个比较敏感的问题,因此,很难测量准确,本文取 3 年的均值可以最大程度的减少误差。

^④蔡禾,王进(2007)的研究中,也出现了类似的问题,在他们的文中当测量制度性永久迁移的问题时询问“您是否愿意把户口迁入现在工作的城市?”答案包括:1、愿意;2、愿意,但不敢想;3、不愿意,还是回去;4、没想过;5、无所谓;x、说不清。其处理的方法是:“在具体分析过程中,我们将答案 1 和 2 作为“愿意”归为一类,其他答案作为“不愿意”归为一类。”将说不清和无所谓作为不愿意,也许不是特别准确,毕竟说不清有可能是愿意,也有可能是不愿意。我们认为,当回答说不清的人数比例非常少时,完全可以将他们默认为系统缺失,这样既不影响结果,也不造成偏差。

4. 工作的感知

根据马斯洛(1954)的需求层次理论,农民工在满足了最低的物质生活并得到工作环境的安全保障后,会追求自我的满足和自我实现。基于此,我们有必要来看看他们对工作的感知是否会影响到工作满意度。这个指标主要通过3个方面来测量,分别为对收入的看法,对自身地位的看法,以及城市对农民工的友好程度来测量。对收入的感受测量分5个维度,分别为非常满意、满意、一般、不满意和非常不满意,分析时依次赋分5分—1分;对地位测量也分5个维度,分别为认为很高、较高、一般、较低和很低,依次赋分5分—1分;对友好程度的测量同样分5个维度,分别为很友好、比较友好、一般、不友好、很不友好,依次赋分5分—1分,纳入分析模型。

三、分析结果

在分析之前,有必要看看农民工的满意度的整体状况,并初步考察各变量和因变量之间的关系矩阵,避免多重共线性的出现。图表1显示2004年的农民工工作满意度相对较高,超过半数的人表示对工作满意。经过考察各因素之间的相关系数矩阵,发现各因素之间均没有表现出密切相关,而纳入回归分析后的容忍度也在可接受范围内,因此各因素之间不存在着多重共线性。^⑤

表1:样本的满意度总体情况

满意状况	频数	百分比	有效累计百分比
满意	1000	50.92	50.92
一般	778	39.61	90.53
不满意	186	9.47	100.00
合计	1,964	100.00	

在模型1中,我们发现收入对满意度产生了显著的影响。具体表现为,工作感到满意的人的相对风险比(relative risk ratios)^⑥是工作不满意风险比的1.70($\hat{e}^{0.531}$)倍,工作感觉一般人的发生比值是工作不满意的1.33($\hat{e}^{0.0007}$)倍,这表明收入越高,满意程度越高。教育在一般对不模型产生了微弱影响。除此之外,性别、婚姻状况和年龄对满意度的影响不显著。同时这个模型的pseudo R²也只有2.1%,说明只用自身情况的变量来解释工作满意度是十分有限的。

当把工作环境变量纳入到模型2中时,我们发现,工作环境显著的影响了工作满意度。具体表现为,在满意与不满意的比较中,从事有毒害工作的人同那些从事无毒相比,前者的相对风险是后者相对风险的51.5%($\hat{e}^{-0.664}$);劳动强度每上升一个等级,满意风险发生比就下降48.1%($1-\hat{e}^{-0.655}$);劳动环境安全状况每上升一个等级,满意风险比就提高2.46倍($\hat{e}^{1.242}-1$);而有劳动保护的满意风险是没有劳动保护的2.08倍($\hat{e}^{0.733}$)。工作环境的各个项目均对满意度产生了显著的影响。

但在在工作感觉一般与不满意的比较中,情况略有不同,在这组比较中,只有工作的劳动强度和工作的安全状况两个项目显著影响,劳动强度每上升一个单位,感觉一般对不满意

^⑤ 限于篇幅,相关矩阵列表没有列在文中,如有需要请联系作者 xutao2@sysu.mail2.edu.cn

^⑥ 在logit模型中,由于因变量是二分变量,因此两个odds的比值称为odds ration,而在multinomial regression中,因变量是3个或以上,因此存在多个ration比值,在本文中relative risk ratios称为相对风险发生比。

的风险比下降 30.5% ($1 - e^{-0.364}$), 工作安全程度高每上升一个单位, 感觉一般对不满意的风险比就上升 78% ($e^{0.577} - 1$)。

这表明工作环境的状况对工作的满意状况起了非常显著的影响作用。同时在这个模型中, 收入的影响消失了, 而教育的影响突现出来了。其他的项目依旧不影响满意度。这反映了控制了工作环境以后, 教育的作用就显著的表现了出来, 并且是负向影响, 即教育程度越高, 对工作的满意程度就越低。在两个项目的比较中分别为.8401 ($e^{-0.174}$) 和.8663 ($e^{-0.143}$)。

以上说明, 在同一岗位上, 对于岗位的评价, 农民工更看重的是岗位本身的状况, 即使工资再高, 也比不上安全卫生的环境重要。同时模型的解释力迅速上升到 14.4%, 这表示加入工作环境因素可以大大增加对工作满意度的解释。这一结果验证了我们的假设, 工作环境变量显著的影响农民工的工作满意度。

模型 3 中, 继续加入保障因素, 发现教育的影响仍然显著, 环境变量中的劳动保护等因素的影响消失, 劳动强度、安全状况和毒害性的影响依然显著, 但影响减弱, 而保障因素中的工伤保险影响非常显著。具体情况如下:

在满意对不满意的比较中, 从事有毒害工作的人同那些从事无毒相比, 前者的相对风险是后者满意相对风险的 48.3% ($e^{-0.727}$), 劳动强度每上升一个单位, 满意相对风险比就下降 51.8% ($1 - e^{-0.730}$); 劳动环境安全状况每上升一个等级, 满意风险比则相应增加 2.69 倍 ($e^{1.305} - 1$)。同时, 年龄产生了微弱的影响。在一般对不满意的比较中, 上述风险比分别为, 53.5% ($e^{-0.625}$) .64.95% ($e^{-.4314}$) 和 1.845 ($e^{0.613}$)。工伤保险的影响在两个比较中分别为, 有工伤保险的人满意风险比是没有工商保险的人的 5.83 ($e^{1.76}$) 倍, 有工伤保险的一般风险比是没有的人的 5.289 倍 ($e^{1.666}$)。

继续加入认知变量到模型 4 中, 发现教育的影响仍然显著, 工作的毒害环境的影响消失, 但工作的安全状况和劳动强度依旧显著, 同时工伤保险也依旧显著。认知变量中的对收入的看法和对自身地位的评价十分显著。

具体表现为, 在满意和不满意的比较中, 教育的影响为, 受教育年限每增加一年, 则满意的相对风险比下降 16.3% ($1 - e^{-0.177}$), 劳动强度每上升一个等级, 满意发生比下降 31.1% ($1 - e^{-0.372}$); 劳动环境安全的人的满意风险比是劳动环境不安全的的 2.95 倍 ($e^{1.082}$)。有工伤保险的人满意风险比是没有工伤保险的人的 3.01 ($e^{1.103}$) 倍, 对收入的满意每上升一个层次, 可以提高满意风险比 4.59 ($e^{1.722} - 1$), 而对自己地位的满意每上升层次则可以提高满意风险比 1.28 ($e^{0.823} - 1$)。

在一般和不满意的比较中, 教育每增加一年则是满意发生比下降 13.8% ($1 - e^{-0.149}$), 劳动强度不产生影响, 劳动环境安全性每上升一个等级, 满意风险比则增加 66.6% ($e^{0.510} - 1$)。有工伤保险的人满意风险比是没有工商保险的人的 3.65 ($e^{1.294}$) 倍, 对收入的满意度每上升一个层次, 可以提高满意风险比 1.09 ($e^{0.738} - 1$), 而对自己地位的满意每上升层次则可以提高满意风险比 1.12 ($e^{0.752} - 1$)。

纵观 4 个模型, 我们发现, 自身因素中的教育状况、工作环境会影响工作满意度, 保障状况也会显著影响满意度, 而认知也会影响满意度, 其中工作环境和认知的影响能够最大程度的解释满意度, 认知次之, 保障状况也会影响工作满意度。因为他们的加入分别可以对模型的解释力提高 12.1%, 11.5% 和 3.4%

表 3 农民工工作满意度的影响因素 (Multinomial Regression)

	Model 1		Model 2		Model 3		Model 4	
	满意对不 满意	一般对不 满意	满意对不 满意	一般对不 满意	满意对不 满意	一般对不 满意	满意对不 满意	一般对不 满意
	b/se		b/se		b/se		b/se	

个体特征								
性别 ^a	0.155	0.163	0.277	0.266	0.0401	0.0633	-0.0306	0.0507
	-0.2	-0.2	-0.23	-0.22	-0.25	-0.24	-0.29	-0.26
党员 ^b	0.366	0.238	0.353	0.137	0.591	0.266	0.647	0.202
	-0.45	-0.47	-0.49	-0.48	-0.54	-0.53	-0.61	-0.58
教育	-0.0721	-0.0908*	-0.174**	-0.143**	-0.195***	-0.147**	-0.177**	-0.149**
	-0.044	-0.045	-0.051	-0.049	-0.056	-0.053	-0.062	-0.056
年龄	0.0205	0.00533	0.0357	0.0179	0.0430*	0.0264	0.0485	0.0464*
	-0.017	-0.017	-0.02	-0.019	-0.021	-0.02	-0.025	-0.023
婚姻 ^c	0.379	0.177	0.373	0.202	0.253	0.104	0.181	-0.0563
	-0.26	-0.27	-0.31	-0.29	-0.33	-0.32	-0.38	-0.35
收入对数	0.531**	0.287*	0.271	0.138	0.251	0.114	0.192	0.0898
	-0.15	-0.15	-0.19	-0.18	-0.21	-0.19	-0.24	-0.22
工作环境								
工作毒害性质 ^d			-0.664*	-0.438	-0.727*	-0.625*	-0.279	-0.296
			-0.26	-0.24	-0.28	-0.26	-0.33	-0.29
岗位劳动强度			-0.655**	-0.364**	-0.730**	-0.431**	-0.372	-0.24
			-0.14	-0.14	-0.16	-0.15	-0.18	-0.17
岗位安全状况			1.242***	0.577***	1.305***	0.613***	1.082***	0.510***
			-0.17	-0.16	-0.19	-0.18	-0.21	-0.19
岗位卫生状况			0.332*	0.134	0.248	0.13	-0.02	-0.043
			-0.14	-0.13	-0.15	-0.14	-0.18	-0.16
劳动保护 ^e			0.733**	0.381	0.462	0.261	0.289	0.191
			-0.23	-0.22	-0.26	-0.24	-0.29	-0.26
保障状况								
工伤保险 ^f					1.763***	1.666***	1.103*	1.294**
					-0.44	-0.43	-0.49	-0.47
养老保险 ^g					-0.11	-0.29	-0.259	-0.335
					-0.36	-0.35	-0.4	-0.38
失业保险 ^h					0.0539	0.0924	0.371	0.343
					-0.56	-0.55	-0.68	-0.66
医疗保险 ⁱ					0.399	-0.514	0.497	-0.402
					-0.42	-0.43	-0.51	-0.49
工作感知								
对目前收入看法							1.722***	0.738***
							-0.17	-0.15
对自己社会地位的看法							0.823***	0.752***
							-0.2	-0.18
城市的友好程度							0.0877	0.00185
							-0.16	-0.14
常数	-3.106*	-0.534	-3.912*	-0.201	-3.456	0.0446	-9.721**	-3.569

	-1.29	-1.27	-1.74	-1.64	-1.92	-1.78	-2.33	-2.07
N	1444	1444	1368	1368	1180	1180	1148	1148
Pesudo-R2	0.021	0.143		0.176				0.291
loglikelihood	-1327.8168	-1101.8948		-924.1786				-777.3559

注: a.女性为参照项 b 共产党员为参照项
c 已婚为参照项 d 无毒为参照项
e 无劳动保护为参照项 f.g.h.i.未办理该项保险为参照项
* p<0.05 **p<0.01 ***p<0.001

四、结论与讨论

(一) 结论:

1. 性别、是否党员身份、收入等因素都不对农民工的工作满意度产生实质的影响,但教育程度显著的影响了工作满意度,且呈负向影响,教育程度越高对工作满意状况越差。在一定情况下,年龄会产生部份微弱的影响。假设1部分内容得到验证,部分则不能验证。

2. 工作环境中的安全状况和劳动强度显著影响了工作满意度,工作环境是否有毒有害、工作是否有保护,以及卫生状况等对工作满意度没有显著影响。

保障状况中,有无工伤保险显著影响了工作满意度,而其他的保障因素,如养老保险、失业保险以及医疗保险不对工作满意度产生显著影响。工作环境假设和保障状况的假设部分得到了验证。

3. 认知因素会显著的影响到他们对工作的满意状况,对收入的感受越满足,觉得自己社会地位越高,对工作就越满足,反之,则越低,他们之间呈现显著的正向关系。认知假设得到验证。

(二) 值得讨论的二个问题:

1. 以往的研究中显示收入对满意度产生影响,而我的分析模型显示,在控制其他变量后,收入的影响消失了?而模型4中又显示对收入的感觉显著的影响工作满意度?这两者是否自相矛盾?

其实,这个结果并不矛盾,反而解释了收入影响工作满意度的机制。收入对满意度的影响并非通过收入的数量来影响,而是通过农民工对收入的感觉来影响满意度的。也即是说,如果农民工自身的要求比较低,且容易满足,那么他不必挣很多钱就能满足,反之,如果他的要求很高,属于不容易满足的人,那么即使得很高的工资,他也不会对工作感觉到很满足。所以,收入对工作满意度的影响实际上是通过农民工对收入的感觉来实现的。

2. 在模型不断加入新的因素后,原来模型中显著的变量或者影响变小或者干脆消失。在本项研究中具体表现为,当加入工作环境变量后,收入对工作满意度的影响消失了,当加入保障变量后,工作环境的影响就开始减弱,甚至是否工作有毒害等因素的影响会消失,而当加入心理认知变量后,保障的影响也开始减弱。这样一种过程如何去解释呢?

从统计上讲,上述现象的发生是非常正常而且可以理解的,无非说明了当控制后续变量时,前面的因素影响消失或减弱。但问题是,这些现象统计背后的影响机制是什么?

马斯洛(1954)提出著名的需要层次理论,他认为人有五个层次的需要:生理需要,安全、保障需要,社交、归属需要,尊重需要,自我实现需要.需要的这五个层次,是一个由低到高逐级形成并逐级得以满足的。生理需要与安全、保障需要称为较低级的需要,而社交、归宿需要、尊重需要与自我实现需要称为高级的需要。

上述数据分析的结果正是体现了人的需求由低到高的一个递次推进的过程。农民工之所以外出打工,其中根本的原因之一就是农村人多地少,很难保证较高的物质生活水平,他们

外出打工能挣到比在农村更多的收入，才能将打工的热潮持续下去，而外出打工的收入很大一部分通过邮局汇款寄会故乡，其中重要的功能就是贴补家用。因此，在这个意义上讲，农民外出打具有双重的功能，农民工外出打工既是自身生存的需求，也是家庭生存的需求。

当生存的需求满足后，即他们赖以谋生的工作不存在问题之后，农民工自然会关注到所从事的这份工作的安全需求，他们开始关注工作环境是否安全卫生、工作环境是否有毒、有害，是否有劳动保护。除了安全的需求外，他们也希望能有良好的保障条件，具体体现为农民工对工伤保险的需求非常明显。如果农民工有良好的保障状况，那么工作环境将不会太影响他们的满意度。这个情况比较符合现实，当一个人处于良好的保护时，他愿意去从事比较危险和环境恶劣的工作，因为这些行为是有保障的。换句话说，如果保障状况不好，他们就比较看重工作的环境状况。就保障状况而言，工伤保险的影响非常显著，而医疗保险、养老保险和失业保险影响不太显著，这个情况也比较符合中国的国情。

据统计，2006年末全国参加城镇基本养老保险人数为18766万人，参加基本养老保险的农民工人数为1417万人。全国参加失业保险人数为11187万人，全国参加基本医疗保险人数为15732万人，全国参加工伤保险人数为10268万人，参加工伤保险的农民工人数为2537万人（劳动和社会保障部，国家统计局，2007）。

我国的保障体系是非常落后的，其中覆盖面最广的是医疗保险，但显然最受欢迎的保险是工伤保险，为什么这项保险最受欢迎呢？一方面是制度的原因，整个保险制度特别是医疗养老保险制度保障的对象是从体制内的国企和集体企业向体制外的私营、三资企业拓展的。这样的拓展需要一个很长的过程，而农民工属于社会弱势和底层群体，过早或过多的奢望医疗、养老保险是不切实际的。并且就目前的情况来讲，养老、医疗保险全部覆盖他们的条件仍然不是完全成熟。因此，现实状况是，他们对这个也没有报多大希望，不太关注这些保障制度。为什么对失业保险不关注，我们的解释是，一方面农民工根本就不相信这种制度安排，在他们的简单理性中，认为，“大学生的工作政府都没办法解决，哪管得了我们农民工”。另一方面，由于制度设置缺陷，各地方失业保险制度不对接，而农民工流动性大，一旦他们出现失业需要政府支持时，或者由于审批手续繁杂，出于时间和金钱的考虑他们一般也不去申请救济，或者因为制度障碍，根本就没有拿到失业救济的可能。在这种现实面前，失业保险向农民工的推行很难得到应有的支持，而这导致的直接结果是他们不愿意交纳失业保险金。

为什么他们关注工伤保险呢？这是因为工伤保险切实可行，效果显著。一方面，企业主愿意替农民工交纳保费，因为农民工的工作环境和条件经常出现工伤事故，如果没有保险支持，企业主很难应对。另一方面，由于工伤保险一般由所在单位交纳，他们或者不需交纳，或者交纳很少，从而没有资金压力。同时，他们也知道，如果出现严重工伤，企业主没有保险的帮助很难对他们的工伤进行合理补偿的。在工伤事故频频出现的今天，工伤保险推行不仅得到国家的支持也得到广大企业主的支持，在农民工看来这种保险不像前者遥不可及，而是完全可遇可求的，所以会产生显著的影响，因为他们希望可以借此来保障其安全。

安全需求满足后，他们会有更高的尊重与归属需求，在本文中就明显的表现为，农民工对工资的感受，对自己地位的自我评价等等都会影响到其对工作的满意程度。这上述恰恰体现了农民工在满足低层次的生存、安全需求后，对尊重和自我实现的强烈要求。

因此，就农民工对工作的满意状况来讲，这并不是一个单纯的对工作的体验和感受，其内在蕴涵着丰富的需求内容，从激励的角度来讲，如何有效的最大程度激发农民工的工作积极性和潜能，并不是一个单纯的工资涨落问题。而是要弄清楚他们现在处于需求的哪一个阶段上，如果处于安全阶段，那么加强安全措施将具有良好的激励效果，如果处于自我实现阶段，仅仅提高工资和改善保障状况达成的激励效果是十分有限的。

另外，珠江三角洲地区的“民工荒”已经引起了众多的学者参加讨论，有从制度层面，有从社会理性角度，也有从人口角度，十分广泛（胡伟清，张宗益，2007；刘铮，2007；

刘林平, 万向东, 2007; 刘尔铎; 2006; 何海涛, 许涛; 2005)。也许从工作的满意度和激励角度是一个不错的探讨, 工作满意度研究中一个重要的方面就是研究工作的效应, “民工荒”正是工作退出行为的一种, 因此, 理应纳入到工作满意状况的研究中来, 至于如何衡量农民工的需求处于哪个层系, 如何有效的实现激励和防止工作的退出将是下一步研究的课题。

参考文献:

- 蔡禾, 王进. “农民工”永久迁移意愿研究[J]. 社会学研究, 2007 (6) .
- 陈世平, 乐国安. 城市居民生活满意度及其影响因素研究[J]. 心理科学, 2001 (6).
- 胡伟清, 张宗益. 农民工劳动供给行为的理论分析——“民工荒”的微观经济视角 [J]. 理论与改革, 2007(4) .
- 何海涛, 许涛. 社会理性视野下的“民工荒”探索 [J]. 西南民族大学学报(人文社科版), 2005 (12).
- 吕斐宜. 农民工与城市居民生活满意度调查[J]. 统计与决策, 2006 (17).
- 刘林平, 万向东著. 制度短缺与劳工短缺[M]. 北京: 社会科学文献出版社, 2007
- 刘铮. V与M博弈的启示——“民工荒”彰显和谐社会的制度缺失[J]. 上海大学学报(社会科学版), 2007 (4)
- 刘尔铎. 城市劳动力市场结构性短缺与“民工荒”[J]. 人口学刊, 2006 (1).
- 劳动和社会保障部, 国家统计局, 2007. 2006年度劳动和社会保障事业发展统计公报[D/B], http://www.molss.gov.cn/gb/news/2007-05/18/content_178167.htm
- 祁文雅、汪小莉、蔡张寅. 员工满意度影响因素综述[J]. 经济论坛, 2005 (20).
- 时勘, 卢嘉. 如何调查员工满意度[J]. 中国人力资源开发, 2002 (6).
- 孙永正. 中小企业发展环境满意度实证分析——以上海、苏州、温州、无锡、常州五市为例 [J]. 学术交流, 2006(12).
- 王重鸣, 王剑杰. 职业紧张因素的结构关系分析[J]. 心理科学, 1995(5).
- 刑占军. 中国大中型企业责任感研究[J]. 科学管理研究, 2000(2).
- 俞文钊. 跨文化管理[M]. 北京: 人民教育出版社, 2000
- 曾明, 秦璐. 工作满意度研究综述[J]. 河南教育学院学报, 2003(1).
- 张平, 崔永胜. 员工工作满意度影响因素的研究进展[J]. 经济师, 2005(2).
- 张勉, 李树苗. 企业员工工作满意度决定因素实证研究[J]. 统计研究, 2001(8).
- 宗成峰 朱启臻. 农民工生存状况实证分析——对南昌市897位样本农民工的调查与分析[J]. 中国农村观察, 2007(1).
- Brown steven. 1996, A meta-analysis and review of organization research on job involvement. *psychological bulletin* 120(9):235-243
- Duffy M K, Ganster D C, Shaw J D. 1998, Positive affectivity and negative outcomes: the role of tenure and job satisfaction, *Journal of applied psychology, washington*, 83(12):950-962
- George Elton Mayor. 1933, *The Human Problems of an Industrial Civilization*. New York: The Macmillan Company
- Herzberg F. 1959, *The motivation to work*, New York: John Wily & Son
- Hoppock R. 1935, *Job satisfaction*, New York: Harper & Row
- Locke E , Henne. D. 1986, Work motivation theory , *International Review of Industrial and organizational Psychology*(1):1-35
- Maslow A. 1954, *Motivation and Personality*, New York: Harper & Row

Porter L, Lawar R. 1968, Managerial attitudes and performance.Homewood:Irwin-Dorsey
Smith, P. C., L. M. Kendall, C. L. Hulin.1969, "Measurement of Satisfaction in Work and Retirement", Bureau of Business Research, No.88, Columbus, Ohio State University.
Seashore S.E. & Taber, T.D.1975, Job Satisfaction and Their Correlation. *American Behavior & Scientist*. 18:346
Vroom H. 1964, Work and Motivation, New York:John Wily

An Analysis of The Influencing Factors on The Migrant Farmer workers' Job Satisfaction In the Urban Industries

(Xu Tao, Guangzhou, Guangdong ,510275)

Abstract: This paper firstly reviews the literatures on the job satisfaction ,and then, 4 models are constructed to find the factors to influence the migrant farmer workers' job satisfaction. The results show that education, job security, employment injury insurance and self understanding influence job satisfaction significantly. Based on this, this thesis tries to explain the mechanism of the influencing process.

Key words: Migrant Farmer workers Job satisfaction Influencing factors function mechanism