

中文社会科学引文索引(CSSCI)来源集刊

劳动经济评论

LABOR ECONOMIC REVIEW

第10卷 第1辑 2017年3月 Volume 10 Number 1 March 2017

中国财经出版传媒集团



经济科学出版社
Economic Science Press

劳动经济评论

LABOR ECONOMIC REVIEW

第 10 卷 第 1 辑 2017 年 3 月
Volume 10 Number 1 March 2017

中国财经出版传媒集团



经济科学出版社
Economic Science Press

图书在版编目 (CIP) 数据

劳动经济评论. 第10卷. 第1辑/罗润东主编. —北京:
经济科学出版社, 2017. 4

ISBN 978 - 7 - 5141 - 7978 - 1

I. ①劳… II. ①罗… III. ①劳动经济 - 中国 - 文集
IV. ①F249. 2 - 53

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2017) 第 095179 号

责任编辑: 于海汛 宋 涛

责任校对: 徐领柱

责任印制: 潘泽新

劳动经济评论

第10卷 第1辑 2017年3月

罗润东 刘文 主编

经济科学出版社出版、发行 新华书店经销

社址: 北京市海淀区阜成路甲28号 邮编: 100142

总编辑部电话: 010 - 88191217 发行部电话: 010 - 88191522

网址: [www. esp. com. cn](http://www.esp.com.cn)

电子邮件: [esp@ esp. com. cn](mailto:esp@esp.com.cn)

天猫网店: 经济科学出版社旗舰店

网址: [http: //jjkxcbs. tmall. com](http://jjkxcbs.tmall.com)

北京汉德鼎印刷有限公司印刷

三河市华玉装订厂装订

787 × 1000 16开 12.25印张 250000字

2017年3月第1版 2017年3月第1次印刷

ISBN 978 - 7 - 5141 - 7978 - 1 定价: 36.00元

(图书出现印装问题, 本社负责调换。电话: 010 - 88191510)

(版权所有 侵权必究 举报电话: 010 - 88191586)

电子邮箱: [dbts@ esp. com. cn](mailto:dbts@esp.com.cn))

目 录

劳资关系与劳动保护

- 员工应对组织隐性强制过劳的行动策略研究 杨河清 刘贝妮 (1)
- 中国农民工工作满意度影响因素的 Meta
分析 张建武 李 楠 李 昊 何飞帆 (11)
- 非国有制造企业总体报酬、劳动生产率与吸纳劳动力
关系研究 陈 虹 杨俊青 (26)
- 法与经济学视角下就业保护立法与贸易开放研究进展 李 娟 庞有功 (39)

就业与经济增长

- 中国制造业技术应用深化的就业效应分析 宁光杰 董中青 (62)
- 研发投入、产品供应链溢出效应与劳动生产率
——基于英国数据的实证分析 李煜鑫 (77)
- 代际农民工居住意愿：安家需立业 王 静 (94)
- 价值链长度对就业弹性的影响
——基于中国制造业数据的经验研究 郭 沛 秦晋霞 (107)

人力资源与社会保障

- 城乡社会保障资源均衡配置：一个文献综述 杨 林 薛琪琪 陈子扬 (123)
- 为何就业优先理应具备阶段性？ 袁廿一 (142)
- 人力资本投资的阶段性特征研究 张 哲 罗润东 (155)
- 混合所有制改革中的国有股最优比例与员工妥善安置
分析 陈俊龙 齐 平 杨 然 (176)

CONTENTS

Industrial Relations and Labor Protection

Action Strategy Research on Workplace Invisible

Forced Overwork Yang Heqing Liu Beini (10)

Influence Factors of Migrant Workers' Job Satisfaction in China:

A Meta-analysis Zhang Jianwu Li Nan Li Hao He Feifan (24)

A Research on Total Rewards, Productivity and Labor Absorption of

Non-state-owned Manufacturing Enterprises Chen Hong Yang Junqing (38)

Research Progress on Employment Protection Legislation and Trade

Openness from the Perspective of Law and

Economics Li Juan Pang Yougong (61)

Employment and Economic Growth

The Impact of Deepening Technological Applications on Employment in

Manufacturing Sector of China Ning Guangjie Dong Zhongqing (76)

How Does R&D Spillovers through a Supply Chain Affect Firm Productivity—

An Empirical Analysis of British Firms Li Yuxin (92)

Intergeneration Migrant Workers' Residing Preference: Settle Down

Need Start Career Wang Jing (106)

The Effect of the Production Value Chain Length on the Employment Elasticity—

An Empirical Research Based on the Data of Chinese

Manufacturing Industry Guo Pei Qin Jinxia (121)

Human Resources and Social Security

A Study on the Balanced Allocation of Social Security Resources in Urban and

Rural Areas: A Literature Review Yang Lin Xue Qiqi Chen Ziyang (141)

Why Does China's Employment Priority Strategy Should Have

Different Phases? Yuan Nianyi (154)

Research of the Characteristics of Human Capital Investment in

Different Stages Zhang Zhe Luo Rundong (174)

Analyses of the Optimal Proportion of State-owned Shares, Staff

Placement and the Enter of Non-state Capital in the Mixed

Ownership Reform Chen Junlong Qi Ping Yang Ran (187)

员工应对组织隐性强制过劳的行动策略研究

杨河清 刘贝妮*

摘 要：隐性强制过劳是企业利用制度、规则或组织氛围等，引导员工意愿过度劳动，但其意愿背后仍然是企业的一种强制行为。本文以社会心理安全氛围（PSC）为切入点，运用扎根理论，对员工面临隐性强制过劳时采取的应对策略进行质性研究。研究结果表明，员工面临隐性强制过劳时采取的应对策略为调整后的 EVLN 模型，即“退出一发言—忠诚—默许”（EVLA）模型。高 PSC 组织中员工倾向采取积极的应对策略（如发言），使得组织隐性强制过劳行为有所缓解；低 PSC 组织中员工倾向采取中立或消极的应对策略（如默许、忠诚），使得组织隐性强制过劳行为持续存在甚至发展升级。最后针对组织营造高社会心理安全氛围提出了管理建议，为应对组织隐性强制过劳、推进企业健康组织的建设和治理提供了新思路。

关键词：隐性强制 过度劳动 社会心理安全氛围 扎根理论

一、问题的提出

改革开放以来，我国通过充分发挥自身资源禀赋和利用外部资本技术优势，实现经济长达 30 多年的年均近 10% 的高速增长，成为世界第二大经济体。未来的很

* 杨河清，中国劳动学会副会长、中国人力资源开发研究会副会长、适度劳动研究分会会长、山东青年政治学院特聘教授、首都经济贸易大学劳动经济学院教授，博士生导师，E-mail: yanghq58@126.com; 刘贝妮，首都经济贸易大学劳动经济学院博士研究生。感谢国家自然科学基金一般项目《高校教师工作时间分配、隐性过度劳动及其干预机制》（16BSH007）、首都经济贸易大学学术新人项目（CUEB2015003）的资助。

长一段时间内,劳动者身心可接受的合理范围内的“过劳”具有时代的必然性,这可能是中国经济高速发展的密码之一。但是,超过劳动者身心可接受范围的过度劳动会产生一系列负效应,不可持续。就劳动者个人层面而言,“过劳”会带来身体机能的下降、工作效率的低下、医疗保健费用的增加和生活品质的降低(杨河清等,2009);就企业层面而言,员工的“过劳”除了会引起组织整体生产效率的下降,从而给企业带来经济收益损失,还会导致一些消极的组织行为,降低组织绩效:如事故发生增多、缺勤增加和生产效率降低等(张春雨等,2010);就整个经济社会而言,从业人员的过度劳动会造成就业机会和就业岗位被挤占,从而造成一些具有劳动能力的人员失业(王艾青,2007),也会因为工作时间对消费时间的挤占导致消费的挤出(李小好,2007),同时会对国民经济造成损失:日本国立社会保障人口问题研究所2010年对“过劳自杀”和“过劳抑郁”造成的经济损失推算结果显示,1998~2009年GDP累计损失4兆7千亿日元,而到2020年累计损失将达到14兆8千亿日元(杨河清等,2015)。

不同的视角下过度劳动有着不同的类型,从个人意愿上可以分为主动过劳和被动过劳。在主动过劳和被动过劳的中间地带,存在一种隐性强制型的过劳,表现在一些企业利用低基本工资、高加班工资的薪酬制度、营造加班文化的组织氛围,驱使员工加班工作等,表面上看,员工是愿意加班的,但这种愿意的背后其实质仍然是企业的一种强制,这种强制“隐藏”在管理者制定的各项制度中,因此可以称之为隐性强制过劳。这种隐性强制的过劳不但会给员工带来身体机能的疲劳和损害,更会给员工的心理健康带来负面影响。不论员工心理上是否接受这样的组织制度,行动上为了自身利益的最大化都不得不遵守这样的组织制度,这就需要消耗一部分认知资源进行心理平衡的自我恢复,根据认知资源保留理论,认知资源的耗竭会给员工带来心理压力,影响员工的身心健康。

已有的研究成果已经初步对过劳的危害有了一定共识,并且对其程度及带来的损失做了一定的定量分析,但是鲜有文献关注员工在面对隐性强制过劳时的应对策略,这中间有一个认知黑箱没有被打开,那就是究竟是什么影响着员工的行动策略。因此本研究引入社会心理安全氛围(PSC)为研究视角,探究中观层面的“组织氛围”在员工应对隐性强制过劳时策略的选择以及影响隐性强制过劳发展路径过程中的作用,为应对组织隐性强制过劳、推进企业健康组织的建设和治理提供借鉴和参考的视角。

二、社会心理安全氛围的内涵和维度

组织氛围表示员工对组织内相关政策、规程、实践价值的共同感知。社会心理安全氛围(PSC)是组织氛围范畴下的新概念,最早由多拉德(Dollard)提出并发

展。尽管对PSC的内涵研究还尚不成熟,但已有的研究中基本都将PSC定义为:组织成员关于“组织是否重视在工作过程中建立与心理健康和安全相关的组织政策、程序和行为实践”的共享感知。PSC概念的核心是基于管理者视角,强调组织高层管理者对员工心理健康目标的重视与承诺以及对员工工作过程中心理健康与安全的态度、行为实践。多拉德和巴克(Dollard and Bakker, 2010)、多拉德和麦克特南(Dollard and McTernan, 2011)对PSC的主要维度、结构效度、区分效度等问题在理论推导和实证研究方面进行了验证,并在此基础上具体阐述了PSC内涵的四个特征要素:第一,高层管理者支持并且承诺解决影响员工心理健康与安全的问题,反映了员工遭受心理健康风险情境下,高层管理者是否迅速反应采取相关措施预防或制止员工心理压力和心理伤害情况的发生;第二,解决员工心理健康与安全的问题具有管理优先性与重要性,反映管理者在多目标情境尤其是多目标冲突情境下对员工心理健康目标的承诺和重视程度;第三,组织和员工针对心理健康与安全问题的沟通机制畅通有效,反映组织自上而下与员工沟通交流和员工心理健康相关问题的程度,同样也反映了员工为削弱或减少工作中的心理健康障碍自下而上沟通的努力和贡献;第四,员工、管理者和工作组织等主体参与到心理健康与安全问题中来,识别问题,解决问题。

国内学者关于PSC的研究较少,仅有的研究是周帆、刘大伟(2012)通过文献回顾,对PSC的理论建构、测量方法、效度验证及PSC在工作要求—资源模型中的作用机制等进行了系统梳理,并在此基础上,总结工作要求—资源模型完善的理论贡献与管理启示。

基于国内外文献的启发,可以归纳出PSC对隐性强制过劳行为的作用路径:一是PSC通过影响工作要求影响隐性强制过劳。隐性强制过劳通常与工作设计有关,由于工作设计不合理,导致特定工作职位产生过高的工作负荷和工作要求,消耗员工精力、体力,由此可能导致巨大的工作压力,进而产生疲劳过程,带来其他心理健康问题。高PSC组织中,管理者会努力确保将员工工作负荷、工作要求等控制在一定限度内,避免员工因为承受过重的工作要求影响心理健康,进而缓解员工过度劳动的现象,对员工心理健康产生正向效应。二是如果组织有高PSC,员工将发声的渠道,有机会参与到组织有关心理健康与安全的决策中,抑制隐性强制过劳的发生并减少其带来的伤害。基于此,本研究选取PSC作为研究视角,探究其在组织隐性强制过劳行为中的作用。

三、研究设计与数据来源

(一) 研究方法

由于本研究旨在探究员工面临组织隐性强制过劳行为时的应对策略选择作用机

制以及对组织隐性强制过劳行为发展升级的影响路径，目前国内并没有成熟的理论假设和相关研究，因此量化研究方法可行性较低。本文拟采取质性研究的方法，主要通过扎根理论方法，根据分析框架和理论发展选择相关受访对象，不断深化理论编码，筛选和归纳出与构建概念更为关联的范畴。

(二) 研究设计

本研究分为三个阶段，第一阶段为半结构化访谈，获得一手资料。在访谈前，先将访谈提纲发至被访者，实际访谈时，根据不同访谈对象对问题进行灵活调整。第二阶段为问卷调查，受访者在访谈结束后要完成一项 PSC 量表测试。选取 PSC - 12 量表 (Hall et al., 2010)，包括 4 个维度 12 道题，问题样式是：在你的工作场所，上级管理者在纠正组织中可能会影响到员工心理健康的问题的行动是否迅速，采取李斯特五点量表，1 表示非常不同意，5 表示非常同意。12 道题的得分总和最小是 12 分，最多是 60 分，41 分以上可以被界定为高 PSC 组织 (Dollard, 2012)。第三阶段采取理论抽样方法，通过焦点小组访谈对理论饱和度进行检验。访谈提纲为：您觉得自己过劳吗？您如何理解组织隐性强制过劳行为？您所在的组织存在隐性强制过劳行为吗？您认为是什么原因导致的？您认为组织隐性强制过劳会带来哪些消极影响？您会如何采取什么样的方法应对组织隐性强制过劳行为？您认为这些应对方法奏效吗？您所在的组织如何应对隐性强制过劳行为？您所在的组织有相关措施和相应的程序用来处理隐性强制过劳行为吗？

(三) 资料收集

深度访谈每次 1 小时左右，焦点小组访谈共 3 组，每组 4 名，每次访谈 1 小时以上。经访谈对象同意后，在访谈过程中进行录音，并将所有声音信息整理为文字信息，形成访谈记录。本研究一共对 28 名不同职业的受访者进行了访谈（通过饱和度测试），受访者基本信息如表 1 所示，需要说明的是，这 28 名受访者所在的组织都存在隐性强制过劳行为，6 名受访者过去处在低 PSC 组织中，现在处于高 PSC 组织中，因此他们在不同组织中面对隐性强制过劳行为时选择了不同的应对策略，研究将这 6 名受访者过去的情况也纳入了分析框架中，因此分析案例一共有 34 个。

表 1 受访者基本信息统计

项目	类别	人数	百分比
性别	男	12	42.86%
	女	16	57.14%

续表

项目	类别	人数	百分比
年龄	均值: 28 岁 (方差 3.86, 最小值: 22 岁, 最大值: 34 岁)		
职业	技术人员	4	14.29%
	职能部门职员	6	21.42%
	科技机构研究人员	4	14.29%
	高校教师	14	50.00%

四、PSC 对组织隐性强制过劳行为的作用机制

(一) PSC 对隐性强制过劳行为应对策略的选择机制探究

借鉴组织行为学中员工面对工作不满时候的应对策略——EVLN 模型, 如表 2 所示, 本研究中受访者所体现出的总体战略, 如离开、发言和忠诚都和 EVLN 行为模型相似, 但是第四个原始类别 (即忽视) 没有被受访者应用到隐性强制过劳行为的应对策略中, 取而代之的是默许。在 EVLN 模型中, 忽视的内涵为员工怠慢和轻视、对工作不作为、消极怠工等, 本研究中的受访者用默许代替了忽视, 但默许和忠诚之间也有所差别, 对组织忠诚表现为支持组织, 顺从组织并且对组织解决问题抱有建设性的期望默许则包含了对隐性强制过劳行为的容忍和顺从, 但是对组织解决问题并没有任何期望。受访者表示, 他们在遭遇隐性强制过劳行为的时候没有离开组织并不是因为忠诚于组织, 而是一种具有复杂情绪的默许, 可能是觉得需要一定的适应期、担心失去工作、害怕对绩效考核产生不利影响、为自身利益最大化考虑等。因此, 尽管受访者在短期内接受了隐性强制过劳行为, 但这并不是因为他们忠诚于组织, 只是一种顺从或者屈服的表现。

表 2 应对策略的开放性译码范畴化

主范畴 (应对策略)	范畴化 (特征)	原始语句摘录
退出行为 (Exit)	辞职离开	我来单位 3 年了, 本来我积极性挺高的, 但公司业绩要求越来越高, 绩效奖金占比也越来越多, 无形中增加了工作负荷, 我实在觉得身心都受不了, 于是辞职了。 我原来在技术开发部门, 工作很有挑战性, 整个部门的人每天都比着加班, 开始我乐在其中, 觉得部门特别有活力, 工作也有干劲儿, 但后来我身体严重透支, 肩膀疼、眼睛疼, 于是我申请换到了职能部门。

续表

主范畴 (应对策略)	范畴化 (特征)	原始语句摘录
发言行为 (Voice)	和同事讨论 向领导反映	因为加班工资很高，还能报销餐费，因此大家没什么其他事儿都加班，领导也很欣赏这种，但我会和领导说明实际情况，这种制度需要完善。 我们基本工资很低，都是走课题费用，我会多申请课题来做，加入不同课题组，没什么上下班概念，一天都在写报告，身心俱疲，有时会 and 几个走的近的同事抱怨这些情况，也会和领导交流看法，但大家都这样，因为不做课题工资太低。
忠诚行为 (Loyalty)	支持管理者的 做法认同于 现状	说实话，我认为能者多劳无可厚非，我目前单身，下班回家也没意思，我挺愿意加班，还能多赚钱，这种制度符合市场规律，虽然有时候有点累，但身体还能吃得消，而且我可以选择休息几天缓一缓。 教师这个职业就是要教书育人，同时自己不断更新自己的知识，给自己充电，我觉得就算不给课时费，不给课题奖励，这些也是作为一名教师应该做的职业本分，况且还有奖励，但说实话挺累的，压力大。 我不能说是支持这种加班制度，但是我觉得也比不给加班工资然后给特别大的绩效压力，让你不得不无偿加班或者是在家办公好得多。 我们组的工作压力挺大的，尤其是新游戏开发上线后，各种后台维护、数据追踪都需要跟进，心理压力挺大，但挺开心的，自己开发的游戏就像自己的孩子一样，加班加点也想保护它，让它呈现最好的状态。
默许行为 (Acquiescence)	默许这种制度 出于个人利益 容忍或顺从	领导对我期望挺大的，像是一种无形的力量督促我自己，希望自己做得更好一些，更努力一些。 我们部门提倡加班，所谓的企业文化吧，就是比学赶超，大家下班都不走，订外卖吃完继续写代码，我有时候不想加班但看到这种情况也不得不留下。 加班有钱赚，而且我们是基本工资比较低，所以只有多加班才能把工资拉上去。

注：表格根据受访者谈话记录整理而得。

基于受访者应对隐性强制过劳行为时的重建过程，可以得到受访者在不同水平PSC组织中的不同应对策略模型，一共有八种应对策略顺序，即八种行为模型：高PSC组织中的受访者的行为模型有两种：L-V(n=4)或者A-V(n=4)，低PSC组织中的受访者的行为模型有六种：L-V-A(n=6)、L-A-V(n=6)、L-V-A-E(n=5)、L-A-V-E(n=4)、A-L-V(n=3)、A-L-V-E

($n=2$)。在高 PSC 组织中遭受了隐性强制过劳行为,首要采取的策略往往是发言,向组织提出意见,他们首要采取发言策略的原因是他们知道组织会支持他们,并且关心他们的心理健康状况。他们有信心管理者会帮助他们解决隐性强制过劳行为的问题,例如,如果隐性强制过劳行为在我身上发生了,我第一个想法就是向我的领导求助。领导会询问我情况,并且会观察其他同事是否有同样感受,把这个问题提上日程,我知道也能感觉到,我领导愿意帮助和支持我。为了概念化低 PSC 组织的员工的行为模型,研究发现有两种应对策略的选择顺序出现的最频繁,分别是 L-V-A (忠诚—发言—默许) 和 L-A-V (忠诚—默许—发言),每一种行为模型都有 6 名受访者应用。我们研究中的所有受访者开始的时候都采取积极的应对策略,即忠诚行动策略去应对隐性强制过劳行为情况。但当隐性强制过劳行为累积到一定的临界点时,受访者的应对策略就会进行调整,调整有两个方面:一个是继续积极的有建设性的行动,即发言,向组织的领导反映情况并以其改变;另一个是从积极行为转为消极行为,即默许,最后如果情况没有发生改变,则选择发言。这里有个有趣的发现,没有受访者在忠诚应对策略之后直接选择退出,退出应对策略都是从发言或默许演变而来。首先所有的受访者都选择向组织发言以求建设性地解决问题,如果他们失败了,会选择离开组织。

也有一些受访者在向组织反映了之后成功地解决了问题,所以他们选择继续留在组织中。一个受访者说道:我所在的部门虽然不鼓励加班,但是领导会变相地让我们加班,如在临下班的时候,或者是周五布置一些工作,要求反馈的时间还特别紧张,只能将工作带回家或者加班处理,时间长了我觉得自己工作效率很低,心情也很压抑,压力很大。因此我向我的领导说明了情况,他表示理解并且愿意合理地安排工作任务,只有迫不得已的时候才这样布置工作,也是他的上级施加给他的,我了解情况后也表示非常理解我的领导,因此工作起来心理负担也没有那么重了。另一位受访者也提道:我们领导以前倡导加班文化,在我向他反映了情况之后,他现在变得更爱健身,带领全队人员一起跑步什么的,积极地解决问题,并且时不时地还会询问我最近的情况。

(二) PSC 对隐性强制过劳行为发展升级的影响路径探究

本研究依据 PSC 的高低识别出三个不同的组织隐性强制过劳行为发展升级的路径。路径 1 表示在高 PSC 组织中隐性强制过劳行为升级的过程,路径 2、路径 3 表示在低 PSC 组织中发现的情况。不同 PSC 组织中隐性强制过劳行为发展升级过程的原始语句摘录如表 3 所示。

表 3 隐性强制过劳行为发展路径的开放性译码范畴化

主范畴 (发展路径)	范畴化（特征）	原始语句摘录
高 PSC 组织		
路径 1 (n = 8)	员工向组织反映情况； 管理者了解情况、听取建议、采取措施； 隐性强制过劳行为得到抑制并缓解	当企业的加班文化使我们身心俱疲的时候，我们会向管理者反映情况。 说实话，我的领导会主动和我们讨论部门现行的一些制度，探讨其合理性，如果不合理会迅速地提供积极有效的解决办法。 薪酬制度在制定的时候会进行公示，每个人都有提出意见的权利，我觉得管理者还是会主动了解情况，毕竟人力资源是企业的根本资源，管理者应以以人为本的精神，充分尊重我们。
低 PSC 组织		
路径 2 (n = 12)	隐性强制过劳行为持续	我认为企业的规则是要遵守的，进入组织就意味着接受这些，我也没想过要改变什么，我主要还是考虑怎么样使自己的收入能多，这样的状况也能接受。 我从来没想到和领导谈判，觉得自己没有这份力量，工作做不完只能自己背后加班加点点努力。 评职称需要论文、课题的支持，新来的年轻老师都特别厉害，无形中是一种压力，也是动力，我就自己督促自己，评上职称就好了，当然后来的老师面临的压力更大，因为条件越来越苛刻，大家也越来越优秀。
路径 3 (n = 14)	隐性强制过劳行为持续、升级和缓解三种状态交替进行	我觉得我们组织中隐性强制过劳行为是持续、升级、缓解三种状态交替进行的，和任务周期有关，和时间节点有关，甚至和领导风格有关。

注：表格根据受访者谈话记录整理而得。

五、缓解组织隐性强制过劳行为的管理建议

本文通过质性研究发现员工在面对组织隐性强制过劳行为时，组织 PSC 将会影响其应对策略。既然高 PSC 可以缓解组织隐性强制过劳行为的现象，为了缓解员工遭遇隐性强制过劳行为的压力和困境，建议组织管理者应该给予必要的管理政策支持，以期营造高 PSC 组织氛围，减少员工应对组织隐性强制过劳行为的压力，提升员工工作满意度，提高工作效率、缓解身心压力、缓解过度劳动等情况的发生。具体的管理建议如下：

第一，管理者支持并且承诺帮助解决组织隐性强制过劳行为。管理者要向员工传递一种“组织重视你们的心理健康与安全”的信号，并且针对什么样的行为是

可以接受的,什么样的行为是不可以接受制定清晰的指导方针,加强组织健康管理,在员工遭遇隐性强制过劳行为的时候能够快速采取相关措施去干预和制止员工心理压力和伤害的发生。对于隐性强制过劳行为的实施者进行一定程度的批评、教育甚至是惩罚,树立健康良好的组织氛围。

第二,管理者对组织隐性强制过劳行为等问题的管理目标具有重要性和优先级。管理者在管理目标冲突的情况下,需要有意识地增加对员工心理健康与安全问题的管理目标的重视程度,颁布相关的组织内部政策、制度、预防措施、执行程序等,确立清晰的岗位职责和工作职责,营造良好的工作条件和工作环境,关注和持续改善员工心理健康与安全。管理者、工会组织和员工等各主体都参与到与工作过程中相关的隐性强制过劳行为的识别、解决和预防过程中来,形成组织内部良好的识别问题局面和有效的解决机制。

第三,管理者针对隐性强制过劳行为建立畅通的沟通机制。针对组织隐性强制过劳行为,企业人力资源部门主管劳动关系的领导应帮助搭建组织管理者和员工之间畅通有效的沟通机制,增加管理者自上而下与员工沟通交流的有效程度,也加强员工自下而上与组织沟通的畅通程度。鼓励员工积极反映问题并且建立相应的保护机制,切实保障反映问题员工的利益,在组织中营造高层领导重视员工心理健康达成共同感知。

参考文献

1. 杨河清、郭晓宏:《欧美和日本员工过劳问题研究述评》,载《中国人力资源开发》2009年第2期。
2. 张春雨、张进辅、张苹平等:《员工过劳现象的形成机理与管理方法——立足工作要求—资源模型的分析》,载《中国人力资源开发》2010年第9期。
3. 王艾青:《过度劳动及其就业挤出效应分析》,载《当代经济研究》2007年第1期。
4. 李小好:《过度劳动的经济学思考》,载《市场论坛》2007年第8期。
5. 杨河清、王欣:《过劳问题研究的路径与动向》,载《经济学动态》2015年第8期。
6. Dollard M F, Bakker A B. Psychosocial safety climate as a precursor to conducive work environments, psychological health problems, and employee engagement. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 2010, 83 (3): 579 - 599.
7. Dollard M F, McTernan W. Psychosocial safety climate: a multilevel theory of work stress in the health and community service sector. *Epidemiology and psychiatric sciences*, 2011, 20 (4): 287 - 293.
8. 周帆、刘大伟:《工作要求—资源模型新视角——基于心理社会安全氛围的分析》,载《心理科学进展》2013年第3期。
9. Hall G B, Dollard M F, Coward J. Psychosocial safety climate: Development of the PSC - 12. *International Journal of Stress Management*, 2010, 17 (4): 353 - 383.
10. Dollard M F, Opie T, Lenthall S, et al. Psychosocial safety climate as an antecedent of work characteristics and psychological strain: A multilevel model. *Work & Stress*, 2012, 26 (4): 385 - 404.

Action Strategy Research on Workplace Invisible Forced Overwork

Yang Heqing Liu Beini

Abstract: Invisible forced overwork is the enterprise use of salary system, leading to overwork that employees are willing to, but still behind its will is a mandatory behavior of the enterprise. Based on the perspective of psychosocial safety climate (PSC), using the method of grounded theory research, explores the staff in the face of invisible forced overwork coping strategies. Research results show that employees are fully adjusted EVLN model, the adjusted model with "acquiescence" instead of "Negative" strategy. In high PSC organization, employees tend to take positive coping strategy (e. g. voice), this would allow the invisible forced overwork eased; in low PSC organization, employees tend to be neutral, or negative coping strategies (e. g. acquiescence, loyalty), makes the invisible forced overwork persist even development to upgrade. Finally, puts forward some management suggestions on establishing a high PSC organization, in response to invisible forced overwork, promote enterprise health organization governance provides a new way of viewing.

Key words: *Invisible Forced Overwork Psychosocial Safety Climate Grounded Theory*

中国农民工工作满意度影响因素的 Meta 分析

张建武 李楠 李昊 何飞帆*

摘 要：为揭示和研究中国农民工工作满意度的影响因素，有效解决目前关于农民工工作满意度相关研究文献中存在的分歧以及寻找分歧来源，本文引入 Meta 分析法，根据已有研究成果中所报告的数据对其进行分析。结果表明：性别、年龄、每天工作时间、他人看法和有无社会保障对农民工工作满意度并不存在显著性影响，而教育水平、月收入、有无拖欠工资、是否有合同和工作是否安全则对农民工工作满意度存在显著影响；并在各变量均不存在发表偏倚情况，月收入 and 每天工作时间存在显著的异质性；其中前者异质性主要来源于所用分析模型，后者的异质性可能源于抽样误差。通过研究提出提高农民工工作满意度的建议：(1) 应进一步通过正式或非正式途径提高农民工受教育水平；(2) 规范劳动力市场用工制度；(3) 强化农民工在城市中的工作福利体系；(4) 加强农民工工作场所内监管等政策建议。

关键词：农民工 工作满意度 影响因素 Meta 分析

一、引言

新型城镇化是推进未来中国经济战略性结构调整的重要手段，农民工市民化是城镇化推进的重要基本战略（程名望等，2013）。中国农业人口多，城市化进程必然与欧美等发达国家存在差异，该过程不可能一蹴而就，且随着城乡二元经济体制向城乡一体化建设迈进，农民工将在这一进程中扮演着重要的过渡者身份。改革开放以来，随着对农民工市民化相关研究问题逐渐展开，作为该过程重要议题的农民工工作满意度也受到了学术界的高度关注（张斐，2011；侯云春等，2011；胡桂兰等，2013）。农民工工作满意度是指农民工在城市工作中得到的某种程度的满足或产生某种满意的感受，从经济学的角度来看，当农民工个人实际得到的报酬与其预期之间差异越小，农民工工作满意度就越高（陈珍珍、吴亮，2010）。农民工工作满意度越

* 张建武，广东外语外贸大学经济贸易学院教授，博士生导师，E-mail: zjw0993@126.com；李楠，广东外语大学商学院；李昊，西北农林科技大学经济管理学院；何飞帆，广东外语外贸大学经济贸易学院。本研究为国家自然科学基金项目“对外贸易结构调整对劳动力市场的影响机制与政策研究”（课题编号71673063）、广东省科技厅软科学课题“人力资本、产业分工对区域经济发展的影响和作用机理研究——基于珠三角的实践”（2016A070705057）的阶段性成果，同时感谢广东外语外贸大学重点培育项目和高层次人才引进项目的资助。