

国家社会科学基金项目研究成果 (项目编号12CGL054)

博士



新生代农民工雇佣关系管理： 基于组织支持视角的研究

*The Employment Relationship Management of Second-generation Migrant Workers:
Based on Organizational Support Theory*

涂未宇 著



西南财经大学出版社

SOUTHWESTERN UNIVERSITY OF FINANCE & ECONOMICS PRESS

中国·成都

文庫

国家社会科学基金项目研究成果 (项目编号12CGL054)

博士



新生代农民工雇佣关系管理： 基于组织支持视角的研究

*The Employment Relationship Management of Second-generation Migrant Workers:
Based on Organizational Support Theory*

涂未宇 著



西南财经大学出版社
SOUTHWESTERN UNIVERSITY OF FINANCE & ECONOMICS PRESS

文庫

图书在版编目(CIP)数据

新生代农民工雇佣关系管理:基于组织支持视角的研究/淦未宇著.

—成都:西南财经大学出版社,2016. 11

ISBN 978 - 7 - 5504 - 2656 - 6

I. ①新… II. ①淦… III. ①民工—劳动关系—研究—中国

IV. ①F249. 26

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2016)第 225348 号

新生代农民工雇佣关系管理:基于组织支持视角的研究

Xinshengdai Nongmingong Guyong Guanxi Guanli;Jiyu Zuzhi Zhichi Shijiao de Yanjiu

淦未宇 著

责任编辑	王利
责任校对	张春韵 袁婷
封面设计	大涛 张姗姗
责任印制	封俊川
出版发行	西南财经大学出版社(四川省成都市光华村街 55 号)
网 址	http://www.bookcj.com
电子邮件	bookcj@foxmail.com
邮政编码	610074
电 话	028 - 87353785 87352368
照 排	四川胜翔数码印务设计有限公司
印 刷	郫县犀浦印刷厂
成品尺寸	170mm × 240mm
印 张	11.5
字 数	205 千字
版 次	2016 年 11 月第 1 版
印 次	2016 年 11 月第 1 次印刷
书 号	ISBN 978 - 7 - 5504 - 2656 - 6
定 价	68.00 元

1. 版权所有,翻印必究。

2. 如有印刷、装订等差错,可向本社营销部调换。

摘要

农民工是中国工业化、城市化进程中出现的、具有鲜明中国特色的新事物。然而经过 30 多年的时代变迁,当前农民工主体大都是出生于“80 后”,沐浴在改革开放春风里成长起来的年轻一代。由于知识与技能相对欠缺、城乡二元制度差异等原因,他们在城市务工过程中,依然遭受身份歧视、制度排斥、隐性隔离等不公平待遇。近年来新生代农民工治理面临一系列新挑战:就业稳定性差、频繁流动引发“民工荒”、城市融合进程缓慢、引发一系列社会问题。在社会经济转型过程中,新生代农民工治理问题已经成为我国亟待解决的战略性难题,它不仅关系到我国正在积极推进的工业化和城镇化进程,也对维护社会稳定及和谐社会建设等产生了重大影响。

学术界已经从收入分配、就业稳定、城市融合等多个不同视角对新生代农民工治理问题展开了深入探讨,产生了许多有价值的研究结论,提出了包括推进二元户籍制度改革、强化最低工资标准制定与实施、增强农民工社会资本等极具价值的农民工问题治理思路。然而,迄今为止,该领域研究主要围绕宏观制度改革的视角展开,关注的重心也聚焦于新生代农民工经济收入和物质条件的改善。与已有文献不同,本专著强调,提供就业机会的企业是帮助新生代农民工实现身份转变的载体,他们若想真正实现“市民化”,完全融入城市生活,必然更加依赖企业平台,更加依赖雇佣关系的长期稳定。由此可见,雇佣关系稳定是化解新生代农民工治理难题的微观基础。

基于此,专著从微观企业层面考察新生代农民工治理问题。专著从社会偏好和组织支持理论视角出发,综合运用理论模型、实证检验和典型案例研究方法,揭示了组织支持感增强新生代农民工情感承诺、降低其离职意愿,进而实现雇佣关系稳定的内在机理。研究成果从微观企业层面和社会偏好理论视角拓展了对新生代农民工问题的理论认知,也为化解新生代农民工治理难题提供了一个新的思路。专著主要工作及创新点如下:

第一,从社会偏好理论视角出发,揭示了组织公平、身份认同等社会偏好满足是化解新生代农民工治理难题的重要维度。本专著运用社会偏好理论,将互惠、公平和身份认同纳入新生代农民工效用函数,揭示了组织公平和身份认同对农民工行为选择的影响效应及机理。研究发现,新生代农民工具有很强的互惠倾向,组织公平、身份认同等社会偏好满足对提升农民工产出效率和组织绩效具有重要的积极意义。研究结果表明,除了传统的工资、福利等经济因素,组织公平、身份认同等社会偏好满足也是化解农民工治理难题的重要维度。本专著从微观视角拓展了农民工问题的研究思路,也深化了对新生代农民工需求维度的理论认知。

第二,基于组织支持理论视角构建了组织支持感影响雇佣关系质量的概念模型,并收集数据实证检验了组织支持感在增强农民工情感承诺、降低农民工离职意愿中的积极作用。专著在深度挖掘新生代农民工群体组织需求特征的基础上,基于组织支持理论视角构建了组织支持影响雇佣关系质量(情感承诺、离职意愿)的研究概念模型,揭示了组织支持感对农民工情感承诺和离职意愿的影响效应,并利用结构方程模型进行实证检验。实证结果表明,新生代农民工组织支持感的提升对于增强其情感承诺、降低离职意愿都具有显著的积极作用。本专著将组织支持研究从知识型员工拓展至新生代农民工群体,丰富了组织支持领域的研究文献,同时也深化了对农民工雇佣关系决定因素的理论认知。

第三,从组织公平和身份认同两个不同视角,实证检验了组织支持感影响农民工情感承诺和离职意愿的中介效应,揭示了组织支持感影响农民工雇佣关系质量的内在机理和路径。研究中将组织公平和身份认同引入实证概念模型,构建了“组织支持感→组织公平感→情感承诺、离职意愿”和“组织支持感→身份认同感→情感承诺、离职意愿”两条中介效应路径,并进行实证检验。研究发现,组织支持感分别通过增强新生代农民工的组织公平感和身份认同感两条路径来提升情感承诺、降低离职意愿。研究结论深化了对组织支持感影响农民工雇佣关系质量内在机理和实现路径的认知。

第四,运用案例剖析这一质性研究方法,揭示了组织支持契合在化解新生代农民工治理难题中的具体内涵和积极作用。在理论模型和实证检验等定量研究基础上,本专著进一步运用扎根理论和典型案例研究方法,对新生代农民工组织支持问题进行质性考察,以增强研究结论的可靠性。以“海底捞”火锅为案例背景,通过实地考察、深度访谈、文本解码等技术手段,深度剖析了中国本土服务企业支持性人力资源管理实践的系统特征和效果。案例研究发现,

组织支持契合是支持性人力资源管理实践取得成功的关键，组织支持契合对新生代农民工的组织支持感具有重要影响。同时，我国新生代农民工当前的组织支持诉求主要包含四个维度，即家庭网络支持、身份认同支持、组织公平支持和继续成长的机会。案例研究结论支持了前面的理论模型和实证结论，并从组织支持契合视角深化了对支持性人力资源管理实践的理论认知。

关键词：新生代农民工；社会偏好；组织支持感；情感承诺；离职意愿

注：本专著受国家社会科学基金项目“组织支持契合、雇佣关系稳定与新生代农民工治理研究”（项目编号 12CGL054）和教育部人文社科基金项目“新生代农民工心理行为特征扫描与管理模式创新研究”（项目编号 11YJC630044）的资助。

ABSTRACT

Migrant workers are special things of China in the process of industrialization and urbanization. After 30 years reformation, the majority of migrant workers are the second-generation migrant workers who are born after 1980. The second-generation migrant workers are short of knowledge and skills, and haven't urban household registration. So they suffer from identity discrimination and recessive isolation. They are also treated unfairly during working in the urban. In recent years, the management of the second-generation migrant workers is facing a series of new challenges, such as weak employment stability, frequent flow, slow process of urban integration, and cause many social problems. In the process of social and economic transformation, the issue of second-generation migrant workers has become a strategic problem to be solved in our country. It not only relates to the process of industrialization and urbanization, but also to social stability and construction of harmonious society.

There are many research literatures about second-generation migrant workers management from different perspectives, including income distribution, employment relation and urban integration. Based on these studies, academic scholars obtain many valuable conclusions, including the reform of household registration system, the implementation of the standard on minimum wage, and the improvement of migrant workers' social capital etc. However, these existing researches are mostly based on the perspective of macro-level system reform. They mainly focus on the second-generation migrant workers' income and the improvement of the material conditions. Different from existing literature, this monograph emphasizes that the enterprises of providing jobs is to help the carries of second-generation migrant workers to achieve identity changes. They truly realize the urbanization and integrate into the city. The enterprises of providing jobs are more important platform. Migrant workers are even more dependent on the long-term stability of the employment relationship. Employment relationship stability is the microeconomic foundation to dissolve second-generation migrant workers

management problems.

This monograph researches migrant workers' management issues from microscopic enterprise. From social preferences and organizational support theory perspective, using integration methods of theoretical model, empirical test and typical case study method, the research reveals the inner mechanism on the employment relationship stability, how the organizational support to enhance migrant workers' emotional commitment and reduce turnover intention. This study extends the theory of cognitive problems of second-generation migrant workers from perspective of micro enterprise level and social preferences theory. And it promotes a new ways of thinking to dissolve the migrant workers management problem. The main work and innovation are as follows;

Firstly, from the perspective of social preference theory it reveals that organizational justice, identity preference are important dimensions to dissolve the migrant workers management problem. Based on social preference theory this monograph fit reciprocity, fair and identity into the second-generation migrant workers' utility function. It revealed the influence of organizational justice and identity to migrant workers' behavior selection effect and its mechanism. The study finds that the second-generation migrant workers have a strong tendency of reciprocity. Organizational justice, identity and so on social preferences for migrant workers has an important positive significance to improve output efficiency and organization performance. In addition to the traditional economic factors, such as salary welfare, this study shows that organization fair, identity and other preferences to meet is the important dimension to resolve problems of migrant workers.

Secondly, the monograph builds a conceptual model based on organizational support theory. And collect data empirically tests the positive effect of organization support in enhancing the emotional commitment of migrant workers and reducing the migrant workers' turnover intention. Based on the study of the characteristics of the second-generation migrant workers, the research builds concept model how the organization support influence employment relationship quality and reveals the effect that the perceived organizational support for migrant workers influences their emotional commitment and turnover intention by using structural equation model. This research extends organizational support theory group from knowledge employee to migrant workers, and enriches the research literature on POS. At the same time it deepens the cognition of the determinants of migrant workers employment relationship theory.

Thirdly, the monograph examines the mediation effect of POS on emotional commitment and turnover intention of migrant workers and explores the potential path of

influence on employment relationship quality. This study introduces organizational justice and identity empirical conceptual model, built two mediation effect path of “POS →Organizational Justice→Emotional Commitment and Turnover Intention” and “POS →Identity→Emotional Commitment and Turnover Intention” and empirically tests. Study finds that POS enhances the second-generation migrant workers’ emotional commitment and reduces their turnover intention through organizational justices and identity. The study deepens internal mechanism and realization cognition for the effects of POS to migrant workers employment relationship quality.

Fourthly, using case study method, the monograph reveals the organizational support fit’s concrete connotation and positive role in resolving second-generation migrant workers management. On the basis of quantitative research of theoretical model and empirical test, this monograph further make a qualitative study through a case study to enhance the reliability of the research conclusion. Based on HaiDiLao hotpot case study, the monograph depth analysis Chinese service companies’ supporting system characteristics and effect of human resources management practices through technology depth profiling for example on-the-spot investigation, in-depth interviews, text decoding etc. Case study finds that organizational support fit is a key factor to the success of supportive human resources management practice and it has important influence for the second-generation migrant workers’ POS. At the same time, the demands of current organizational support for second-generation migrant workers are mainly consist of four dimensions: home network, social identity, organizational justice and growth opportunities. Case study results support the theoretical model and empirical conclusions, and from the perspective of organizational support fit to deepen the theory cognition of supportive human resources management practice.

Keywords: Second-generation migrant workers; Social Preference; Perceived Organizational Support; Emotional Commitment; Turnover Intention

目 录

1 绪论 / 1

1.1 研究背景 / 1

1.1.1 现实背景 / 1

1.1.2 理论背景 / 3

1.2 研究问题界定 / 5

1.2.1 研究对象 / 5

1.2.2 研究主题 / 6

1.2.3 核心概念 / 7

1.3 主要工作和创新之处 / 8

1.3.1 主要工作 / 8

1.3.2 创新点 / 9

1.4 研究方法与技术路线 / 11

1.4.1 研究方法 / 11

1.4.2 技术路线 / 12

2 文献综述 / 15

2.1 农民工治理相关文献 / 15

2.1.1 新生代农民工特征研究 / 15

- 2.1.2 基于收入分配视角的农民工问题研究 / 16
- 2.1.3 基于就业稳定视角的农民工问题研究 / 18
- 2.1.4 基于城市融合视角的农民工问题研究 / 19
- 2.1.5 农民工治理相关文献评述 / 20

2.2 社会偏好理论 / 20

- 2.2.1 互惠偏好 / 21
- 2.2.2 公平偏好 / 24
- 2.2.3 身份认同偏好 / 28

2.3 组织支持理论 / 39

- 2.3.1 组织支持的内涵 / 39
- 2.3.2 影响雇员组织支持感的因素 / 40
- 2.3.3 组织支持感对雇员态度和行为的影响研究 / 48

3 理论模型的构建与推导 / 53

3.1 互惠偏好对新生代农民工行为的影响 / 53

- 3.1.1 组织支持策略基础模型 / 54
- 3.1.2 考虑互惠效用的模型 / 55
- 3.1.3 互惠均衡的求解 / 58
- 3.1.4 互惠博弈结论与启示 / 60

3.2 公平偏好对新生代农民工行为的影响 / 60

- 3.2.1 新生代农民工公平偏好模型构建 / 62
- 3.2.2 模型结果与讨论 / 64
- 3.2.3 新生代农民工公平偏好的影响分析 / 65

3.3 身份认同对新生代农民工行为的影响 / 68

- 3.3.1 纳入身份效用的新生代农民工激励模型 / 69

- 3.3.2 基于声誉的身份选择模型 / 73
- 3.3.3 身份对监督的替代效应模型 / 75

4 实证研究设计 / 80

4.1 实证研究框架 / 80

4.2 研究假设 / 81

- 4.2.1 新生代农民工组织支持感对情感承诺的影响 / 81
- 4.2.2 新生代农民工组织支持感对离职意愿的影响 / 82
- 4.2.3 新生代农民工组织公平感对情感承诺和离职意愿的影响 / 83
- 4.2.4 新生代农民工身份认同感对情感承诺和离职意愿的影响 / 84
- 4.2.5 组织公平感在组织支持感与情感承诺、离职意愿间的中介作用 / 86
- 4.2.6 身份认同感在组织支持感与情感承诺、离职意愿间的中介作用 / 87

4.3 研究设计 / 88

- 4.3.1 研究方法选择 / 88
- 4.3.2 问卷设计过程 / 89

4.4 研究变量定义与衡量 / 90

- 4.4.1 新生代农民工组织支持感的定义与衡量 / 91
- 4.4.2 新生代农民工组织公平感的定义与衡量 / 92
- 4.4.3 新生代农民工身份认同感的定义与衡量 / 93
- 4.4.4 新生代农民工情感承诺的定义与衡量 / 95
- 4.4.5 新生代农民工离职意愿的定义与衡量 / 95
- 4.4.6 控制变量 / 96

4.5 预测试结果 / 96

5 实证分析与假设检验 / 99

5.1 调查数据的收集与处理 / 99

5.1.1 调研过程 / 99

5.1.2 描述性统计 / 100

5.2 量表的信度检验 / 101

5.2.1 组织支持感量表的信度检验 / 101

5.2.2 组织公平感量表的信度检验 / 102

5.2.3 身份认同感量表的信度检验 / 102

5.2.4 情感承诺量表的信度检验 / 103

5.2.5 离职意愿量表的信度检验 / 104

5.3 验证性因子分析 / 105

5.3.1 量表的区分效度 / 105

5.3.2 变量的相关分析 / 107

5.4 控制变量的影响分析 / 107

5.4.1 性别差异的独立样本 T 检验 / 108

5.4.2 婚姻状况的单因素方差分析 / 108

5.4.3 公司性质质的单因素方差分析 / 109

5.5 假设检验 / 110

5.5.1 组织支持感对新生代农民工情感承诺和离职意愿的影响 / 110

5.5.2 组织公平感对新生代农民工情感承诺和离职意愿的影响 / 112

5.5.3 身份认同感对新生代农民工情感承诺和离职意愿的影响 / 113

5.5.4 组织公平感在组织支持感与离职意愿、情感承诺之间的中介作用 / 114

5.5.5	身份认同感在组织支持感与离职意愿、情感承诺之间的中介作用 /	115
5.6	组织支持感影响新生代农民工情感承诺与离职意愿的作用路径 /	116
5.7	研究假设汇总与结果分析 /	118
6	基于“海底捞”的案例研究 /	119
6.1	研究方法 with 案例背景 /	119
6.2	资料与数据收集 /	122
6.3	案例分析与基本发现 /	124
6.3.1	组织公平 /	124
6.3.2	家庭—工作平衡 /	126
6.3.3	身份认同 /	129
6.3.4	成长机会 /	132
6.4	新生代农民工的微观治理框架 /	136
6.5	结论与启示 /	140
7	研究结论与政策建议 /	141
7.1	主要研究结论 /	141
7.2	政策建议 /	144
7.2.1	宏观政策建议 /	144
7.2.2	企业微观治理建议 /	146
7.2.3	新生代农民工个体建议 /	148
7.3	理论贡献与实践启示 /	150
7.3.1	理论贡献 /	150
7.3.2	实践启示 /	151

7.4 研究局限与进一步研究展望 / 152

7.4.1 研究局限性 / 152

7.4.2 未来研究展望 / 153

7.5 结束语 / 153

参考文献 / 156

1 绪论

1.1 研究背景

1.1.1 现实背景

自改革开放以来,特别是2000年后,随着我国城镇地区对劳动力需求的增强、户籍制度的放松和城市体系的调整,中国经历着快速的城镇化过程。农民工是工业化、城市化进程中出现的具有鲜明中国特色的新事物。我国每年有约2.6亿农民“背土离乡”进城打工^①,这既为我国经济增长和工业化进程提供了强大的人力资源保障,也是工业反哺农业、城市支持农村、发达地区带动落后地区发展的有效形式(Giles, 2006; 韩长赋, 2006; 蔡昉, 2007; 钱文荣、李宝值, 2013; 王建国、李实, 2015)。值得一提的是,经历30多年的时代变迁,当前我国农民工的主体大都是出生于“80后”,沐浴在改革开放春风里成长起来的年轻一代。2010年1月31日国务院发布中央一号文件《关于加大统筹城乡力度,进一步夯实农业农村发展基础的若干意见》,首次使用了“新生代农民工”这一全新提法;2015年12月召开的中央城市工作会议在研究部署城市工作时,明确提出推进农民工市民化,加快提高户籍人口城镇化率。根据全国总工会2010年开展的新生代农民工问题专题调研报告,我国新生代农民工占农民工总数的60.9%,这一比例基本接近国家统计局披露的数据61.6%,新生代农民工已经成为当前我国农民工群体中的主力军。

^① 国家统计局2014年5月12日权威发布的检测信息显示,2013年全国农民工总量为26894万人。与之对应的是我国的城镇化建设也取得了里程碑式的成果。中国社科院在2012年9月发布的《2012中国中小城市绿皮书》中指出:2000—2011年,我国城镇化率由36.2%提高至51.3%。可见农村劳动力的大规模外出是我国加快推动城镇化进程和进行社会主义现代化建设华丽篇章的时代注脚。

与父辈们不同,新生代农民工在成长经历、个人诉求、参照目标、外出务工动因、自我心理定位等方面都已发生根本性变化(杨春华,2010)。他们拥有更高的职业发展期望,渴望融入城市生活,更加关注身份认同、他人尊重与社会认同等(王春光,2001;刘传江,2009),对公平有着更高诉求(钱文荣和李宝值,2013)。然而,由于知识与技能相对缺乏、城乡二元制度差异等原因,他们在城市融合中仍面临诸多现实困难,依然遭受身份歧视、制度排斥、隐性隔离等不公平待遇(程名望等,2006;白南生等,2008)。正因为如此,近年来新生代农民工治理面临一系列新的问题和挑战。具体表现为:

(1) 农民工流动频繁,就业稳定性差。与父辈们“出门打工、养家糊口”的单纯经济诉求不同,新生代农民工的职业诉求已经发生明显改变^①。他们外出不仅是为了打工赚钱,更重要的是为了改变命运,向往城市生活(王春光,2001)。因此,除了工资收入高低,他们也关注“吃住包不包、合同签不签、保险上不上、发展大不大”等与工作生活质量、身份认同、职业发展紧密相关的因素。尤其是与老一辈农民工“忍辱负重”不同,新生代农民工对工作环境、工资待遇等要求更为挑剔,也更容易对企业和社会不公表现出抗拒行动。这导致新生代农民工流动频繁,就业稳定性差。根据中国社会科学院2009年的调查报告,我国新生代农民工最短平均0.11年就流动一次,也即几乎每月更换一次工作;而最长也仅平均2年就流动一次。其中,64.9%的人在半年不到的时间就会流动一次,能够在一个企业坚持一年以上的农民工比例仅占2.7%。新生代农民工频繁离职,既降低了农民工自身的工作生活质量,阻碍了其城市融合进程,也对广大用工企业的正常生产和管理秩序构成了严重障碍。^②

(2) 农民工城市融合进程缓慢。老一辈农民工虽到城市打工,但绝大部分还是希望落叶归根,年老之后回到农村,城市仅仅是一个暂时驻足地。而自小很少从事农业活动,一进入劳动力市场就在城市打工的新生代农民工则具有更为强烈的城市定居意愿,更加渴望融入城市生活。然而现实中他们的城市融合努力屡屡受挫。《中国城市发展报告(2014)》指出:“广大农民工始终拿着低廉的工资,住在工棚和简易房屋之中,难以享受与城市居民同样的社会保

^① 调查结果显示,仅有18.4%的新生代农民工将“打工挣钱”视为外出务工的主要目的。与之形成鲜明对比,“70后”农民工中“打工挣钱”的比例达34.9%，“50后”农民工中超过50%表示“打工就是为了挣钱”，“60后”农民工中有此想法的比例更是高达76.2%。

^② 近几年,每年春节农民工返乡后,我国珠三角等沿海地区的广大用工企业都会面临一轮“招工难”和“民工荒”,这对企业的正常生产进程和用工制度形成了严重破坏。