

工作环境、相对剥夺与农民工工作倦怠

王毅杰, 卢楠

(河海大学 社会学系, 江苏 南京 210098)

摘要:基于2012年“外出务工人员”调查数据,分析比较农民工与白领人群工作倦怠的差异,并从代际、工作环境、相对剥夺三个维度探讨了工作倦怠的成因。研究发现:与白领相比,农民工出现玩世不恭情绪更高;农民工代际间存在很大差别,新一代的工作倦怠程度比老一代要高;工作环境维度的工作时长、工作技术要求会增强工作倦怠,而工作自主性、人际支持、管理制度正式化、权益保护有助于缓解个体在工作中所出现的负面症状;相对剥夺感也会增强工作倦怠。防范和干预农民工的工作倦怠情绪,需要动员农民工群体工作场域中的支持力量,发挥农民工的自主性,同时需要完善相关的管理制度。

关键词:农民工;工作倦怠;代际;工作环境;相对剥夺

中图分类号:F249.21

文献标识码:A

文章编号:1673-2359(2014)03-0107-08

一、问题的提出

随着社会经济高速发展,专业化程度不断提高,社会竞争愈演愈烈,工作压力日趋增大,职业人的工作倦怠(job burn-out)成为一种普遍心理现象。

“工作倦怠”一词最早出现在20世纪70年代的美国,用以描述工作中的个体所体验到的一组负面症状,如长期的身心俱疲、精神耗竭、工作投入低和成就感降低等^[1]。最初的研究主要集中在临床和社会心理学领域中以人为服务对象的职业人群(社会工作者、教师、医生),之后延伸到军队人员、管理者人员、计算机工程师、白领、新闻工作者等群体。尽管关注的对象在拓展,但依旧局限于服务领域中工作负担重、社会声望高且有一定含金量的职业,因此工作倦怠也被看成了一种“奢侈的职

业病”^[2],是由于较高的职业期望追求与有限的现实条件之间的落差而形成。因而在此路径下,许多社会声望低的职业人群被忽略了,如农民工群体。

近几十年来,随着政策的转变以及经济社会的全面发展,越来越多的农民(peasant)进入城市谋求生存与发展。囿于制度环境以及个体所拥有的资源的限制,他们中绝大多数进入的是次级劳动力市场,从事的是社会声望较低的职业,且工作时间较长,工作环境较差,工作压力较大,工资水平较低,权益保护也不到位,很容易产生各种负性工作情绪。另外,近年来富士康、佛山等农民工相继自杀现象的出现,更是将这一群体的情绪和心态推到了社会舆论的风口浪尖,他们用生命告诉社会,他们需要的不仅仅是有一份用来维持生存的工作,更需要的是自身发展、自我实现以及工作所

收稿日期:2014-03-31

作者简介:王毅杰(1973-),男,山西万荣人,河海大学社会学系教授,博士生导师;卢楠(1985-),男,河南三门峡人,河海大学社会学系研究生。

基金项目:国家社科基金重大招标项目(11&ZD028) 国家社科基金项目(12CSH015) 江苏省社会科学基金项目(13SHB006)

能带给他们的成就感^[3]。由此可见,农民工群体也会出现工作倦怠,并对其产生深刻影响。笔者认为有必要去探寻农民工群体的工作倦怠以及影响因素,因为这不仅关系到这一群体的精神健康,更是直接关系到整个社会的活力,同时也能为下一步的干预实践做好准备。

二、核心概念与研究假设

(一)工作倦怠的内涵

美国心理学家费鲁顿伯格(Freudenberger)最先提出了“倦怠”的概念,他认为倦怠是工作本身对个人的能力、精力以及资源过度要求而导致工作者感到情绪枯竭、身心俱疲的现象^[4]。此观点一经提出便引发了诸多学者对工作倦怠内涵的进一步探究,如Pines及Shirom的单维度定义、Maslach的三维度定义等。Pines认为工作倦怠就是个人在工作中体验到的衰竭状态,Shirom在此基础上具体化到“精力资源”层面。Maslach等人认为工作倦怠是在以人为服务对象的职业领域,个体的一种情绪衰竭(emotional exhaustion)、去人性化(depersonalization)和个人成就感低落(diminished personal accomplishment)的症状,分别对应着压力维度、人际关系维度以及自我评价维度^[1]。本文将采用常用的Maslach三维度定义。

(二)工作倦怠的影响因素

在已有研究中,工作倦怠的影响因素主要集中在个体特征与工作环境特征中。但我们认为,这一工作情绪除受限于外在的个体特征、客观环境外,还囿于个体行动的“主观意向性”,即个体对自身与外在环境的认知与判断,也会对工作情绪产生重要影响,且这种判断更多的是一种相对的,而非绝对的。因此,本文还将纳入个体对劳动所得利益与期望利益之间的心理感知,即相对剥夺。

1.代际

个体特征的集合会形成群体特征,社会不同年龄层的组合会形成“代”。“代”不仅仅是生物因素的呈现,更多的是社会变迁的表征。其本质在于不同代际的群体在整个社会结构中处于不同位置,同代之间共享着大体相似的历史经验。随着社会的转型以及政策制度的变化,农民工群体内部的异质性在不断增强,不同年龄层的农民工无论

是在观念还是在行为模式上都表现出较大的差异^[5]。总体而言,与老一代相比,新一代的务农经验较少,受教育程度较高,多从事的是服务业,对收入的期望较高,但耐受性和耐挫性较低,心理承受能力较差^[6]。鉴于此,本文尝试提出:

假设1:与老一代相比,新一代的农民工工作倦怠水平较高。

2.工作环境

工作倦怠是“人一职匹配”关系的一种呈现,是一种与工作情境紧密相关的心理现象。因而,工作环境会影响到它,这一点已得到大量研究的证实^[7-8],但研究者对工作环境的内涵并没有取得一致性认可。如斯拉奇和雷特提出,工作环境因素包括工作负荷、控制感、报酬、团队、公平、价值观等6个方面^[1];张琳琳等认为工作环境涵盖工作自主性、工作稳定性、体能工作要求、工作支持4个层面^[9]。本文结合农民工自身以及所从事职业的特点,尝试将工作环境维度划分为工作技术要求、管理制度的正式化、工作自主性、工作时长、权益保护、工作中人际支持6个因素进行分析。

工作技术要求、管理制度正式化、工作自主性往往是讨论较多的三个变量,且对不同职业人群的影响也不同。在有些人力资本要求较高的职业中,工作的技术要求越高、管理制度越具有一定的非正式化(即灵活性)、越能发挥个体的自主性,工作倦怠感会越低,反之则会越高,如大学教师和中小学教师,前者人力资本以及岗位要求均较高,管理制度上也较灵活,自主性更能得到发挥,相应的工作倦怠感较低。那么,对于整体而言人力资本拥有量较低、而又在寻求着自主和尊严的农民工群体来说,会是什么情况呢?对此,本文提出:

假设2a:工作技术要求越高,农民工工作倦怠感会越高;

假设2b:管理制度越正式化,农民工工作倦怠感会越高;

假设2c:工作自主性越低,农民工工作倦怠感会越高。

除此之外,工作时长、权益保护状况也是不容忽视的重要变量,对于农民工来说更是如此。工作时间增加,尽管可能会降低单位时间的劳动报酬,却一定程度上会增加他们的报酬总量,但若时间

过长,则会影响他们的工作投入和情绪。同时,劳动权益状况决定着他们的生存状态,会直接影响到他们对工作的态度和工作时的情绪,进而影响着他们的心理健康^[10]。近年来频发的农民工消极怠工、自杀现象很大程度上与工作时间过长、权益保护的缺失息息相关。据此提出:

假设 2d:工作时间越长,农民工的工作倦怠会越高;

假设 2e:农民工对权益保护越不满意,工作倦怠会越高。

对于深陷而难以摆脱人际关系的个体来说,在工作过程中,农民工会更多感受与上级、与同事的积极或消极的互动,而来自上级、同事的积极支持,有助于个体的工具性需求和精神性需求的满足,抵消对工作的负面情感^[11]。因此,我们提出:

假设 2f:农民工工作获得的人际支持越少,工作倦怠会越高。

3.相对剥夺

人们对当前工作的感受不仅受到实际工作中所切实获得的物质利益的影响,更受到他们将自身所得与自身所选参照点比较结果的影响,这种比较产生的即是相对剥夺感^[12]。社会比较的影响甚至超过了个体实际地位状况的影响,致使那些客观实际状况较好的人也可能产生强烈的相对剥夺感^[13]。我们认为,这种参照点既可能来自与自身过去所进行的纵向比较,也可能来自与周围同等能力人所进行的横向比较,那些认为自身工作状况得到改善的人,可能倾向给予工作积极评价,工作积极性也会较高,工作倦怠的负面情绪可能就会较少出现。因此,我们提出:

假设 3a:与过去相比,认为目前状况有所改善的农民工,工作倦怠会低些;

假设 3b:与周围同等能力人相比,对自己目前状况评价越高的农民工,工作倦怠会低些。

三、数据与变量设置

(一)数据

本文数据来源于 2012 年 1-2 月我们进行的“外出务工人员调查”。调查对象为 15-60 岁、跨县/区外出务工、被他人雇佣从事非农活动至少半年以上的农业户籍劳动力,不包括各种类型的自

雇和雇主。此次调查,课题组从江苏省、安徽省、河南省各选一所本地生源较多的高校,每所学校选择一两个社会学或社会工作专业的班级,每个班级的同学本着自愿原则参与调查。他们利用寒假回家的机会调查返乡过年的农民工。问卷为调查对象自己填答,避免了以往访谈式问卷由于调查员的念读、过度解释以及填写时所产生的各种误差(尤其是认知-态度量表部分)。每名学生最多只能调查 10 位农民工,这样保证了调查对象的地域覆盖面。本次调查共发放问卷 1562 份,回收有效问卷 1469 份,覆盖 10 个省的 153 个县/区,剔除关键变量缺失的样本,最后纳入本文分析的有 1228 个样本。

(二)因变量

本文因变量为工作倦怠。关于工作倦怠的测量,本文采用广泛使用的 MBI 的第三个修订版(MBI-GS)^[14],并在其基础之上,将测量指标简化为 8 个题项。MBI-GS 包括三个维度:情绪衰竭、玩世不恭和成就感低。其中,压力维度的情绪衰竭指个人认为自己所有情绪均已耗尽,感觉工作压力特大,对工作没有激情,甚至出现厌恶害怕工作状态,测量题项为“工作枯燥乏味没意思”、“一想到上班,我就身体不舒服、心烦”。人际关系维度的玩世不恭指以冷淡否定态度对待工作对象,工作投入不高,怀疑自己工作的意义,被动完成份内之事,题项为“对我个人来说,我的工作非常重要”、“我工作的各项活动都是有意义的”和“我的劳动成果能体现我的人生价值”。自我评价维度的成就感低指个体对自身存在负面评价,并不认可自己工作的贡献,怀疑自己工作的能力,对工作无胜任以及无成就感的感觉。题项为“我能保证完成工作中的各项活动”、“我自己可以解决工作中的难题”和“我具备从事工作的各项技能”。每个题项采用 1-4 分评定量表,依次代表“非常同意”、“比较同意”、“不同意”、“非常不同意”。其中情绪衰竭两个指标是反转,即采用 4-1 分评定。三个维度的 α 系数分别为 0.773、0.779、0.755。

(三)自变量

代际。已有研究将农民工划分为 80 年代以前与以后出生的,分别对应着改革开放前、改革开放后的两代。我们发现,随着社会变迁加速,改革开

放后的一代内部差异性也逐渐显现。因此我们将农民工群体划分为三代:80前一代、80后至90前一代、90后一代。

工作环境维度包括工作技术要求、管理制度的正式化、工作自主性、工作时长、权益保护、组织中人际支持6个变量。

工作技术要求通过“我的工作技术含量不高”和“我的工作不怎么需要动脑子,按部就班就可以了”来测量,选项赋值为“非常同意”=4,“比较同意”=3,“不同意”=2,“非常不同意”=1,将两题项进行累加,得分越高,表示工作技术要求越低,工作也越机械。该变量的 α 系数为0.651。

管理制度的正式化通过“工作单位有很多明文规定的制度”、“工人必须遵守制度”、“经常有人检查违规情况”、“一旦发现违规,就会受到惩罚”4个题项来测量。此量表的 α 系数为0.774。

工作自主性,依据 Spreitzer^[15]、李超平和李晓轩等^[16]的设计并结合农民工特点,操作为“我能自主决定完成工作的步骤和方法”、“我能自主决定我的工作目标”和“面对工作中的困难,我能自主决定如何去解决”3个题项,赋值方法同上,累加后得分越高,自主性越高。此变量的 α 系数为0.726。

工作时长用“每天工作几个小时?”测量。

权益保护通过调查对象对权益保护的满意程度来测量,选项合并为“满意”、“一般”和“不满意”

三类。

人际支持,依据 Kottke^[17]以及 Podsakoff^[18]的量表修订而成,题项设计为“上级会关心我的福利”、“上级会关心我今后的发展”、“同事愿意与我分享专业知识和技术”、“我工作进度落后时,同事愿意帮助我”等8个题项,赋值方法同上,累加后得分越高,表示工作中人际支持越高。整体量表的 α 系数为0.843,上级支持与同事支持的 α 系数分别为0.834、0.805。

相对剥夺感的测量是以下两个题项:“在周围同等能力的人中,您个人的收入属于哪个层次?”,赋值方式为“上层”=2,“中层”=1,“下层”=0;“与三年前的相比,自己的经济状况怎么样?”,赋值方式为“有很大改善”=2,“有一些改善”=1,“没改善甚至下滑”=0。

除了上述变量,本文还纳入了性别与收入变量。由于收入分布是右偏态的,因此采用个人年收入的半对数形式,即半对数模型(semi-log model)。变量的描述见表1。

四、数据分析

(一)工作倦怠整体状况

工作倦怠包括三个因子:情感衰竭、玩世不恭和低成就感,三个因子共解释方差73.456%,以三项因子的方差贡献率为权数计算出工作倦怠的综合得分。为了更直观理解农民工工作倦怠状况,将

表1 各变量的描述统计(N=1228)

变量名	类别及分布
控制变量	性别 女 37.5%,男 62.5%
	个人收入 均值=2.6236,标准差=1.8612
代际	年龄 均值=27.48,标准差=8.52; 80前 18.6%,80后-90前 50.3%,90后 31.0%
	工作环境
工作环境	工作技术要求 均值=2.4488,标准差=0.6817
	管理制度的正式化 均值=3.0522,标准差=0.5217
	工作自主性 均值=2.8864,标准差=0.5561
	工作时长 均值=9.385,标准差=1.9128
	权益保护 满意 10.5%,一般 63.7%,不满意 25.8%
	上级支持 均值=2.6176,标准差=0.6475
	同事支持 均值=3.0346,标准差=0.5184
相对剥夺	与同等能力人相比 上层 16.0%,中层 52.4%,下层 31.6%
	与三年前相比 有很大改善 19.8%,有一些改善 64.2% 没改善甚至下滑 16.0%

三个因子值以及工作倦怠总分转化为 0 到 100 之间的数值^①。其转换后分布状况见表 2,同时为了更好地诠释农民工群体,我们与雷开春对白领的研究发现^[19]进行了比较。

从表 2 可看出,两群体的工作倦怠感均不高,但农民工的工作倦怠(均值为 36.62)要高于白领(均值为 32.45),双总体的 Z 检验结果表明这一差异是显著的,也就是说工作倦怠不仅存在于白领群体,也存在于收入少、工作环境差、职业声望低的农民工群体之中,关注农民工的工作倦怠是有现实意义的。

表 2 转换后的工作倦怠比较

	农民工		白领人群		Z 值
	N	平均值±标准差	N	平均值±标准差	
情绪衰竭	1223	23.49±25.91	919	37.15±14.61	15.45
玩世不恭	1220	37.47±18.28	919	31.10±16.39	8.46
低成就感	1224	35.08±16.20	919	42.21±22.96	8.03
(总)工作倦怠	1216	36.62±14.83	919	32.45±15.85	6.19

再来看三个因子的情况,在群体间,农民工群体的玩世不恭情绪要高于白领群体,而白领的情绪衰竭、低成就感要高于农民工,且三个因子的均值的差异均是显著的。在农民工群体内部而言,尽管情绪衰竭在三个因子中均值比较低(23.49<35.08<37.47),但其内部差异比较大(25.91>18.28>16.20);而白领群体中,低成就感的均值要高于其他两个因子、标准差也多于其他两个因子。这都进一步说明两群体的工作倦怠的构成是不同的。

(二)影响因素分析

接下来,本文采用强迫回归,建立工作倦怠以及三个因子的回归模型,以分析有哪些因素在影响农民工群体的工作倦怠。从表 3 可以看出,这些变量对于四个模型都具有一定的解释力,对总的工作倦怠的解释力最高(调整 $R^2=0.355$),在三个具体因子中,低成就感的解释力最高(调整 $R^2=0.276$),其次是玩世不恭(调整 $R^2=0.234$),解释力最小的是情绪衰竭(调整 $R^2=0.173$)。除假设 3b 外,前述假设均得到一定的证实。

首先来看性别与收入变量。性别仅仅在情绪衰竭模型中通过了显著检验,表现为男性的比女性要高 0.185 分。在“男主外女主内”观念下,男性

往往被看成是家庭的“顶梁柱”,应承担更多的家庭重担。农民工家庭中外出的更多也是男性,但限于工作技能的缺乏,从事较多的是城市中脏、累的工作,因此在工作中体验情绪衰竭要高。而作为经济地位体现的收入在四个模型中均没有通过显著检验,收入本是一种衡量客观的工作价值,但在这里它所发挥的作用甚微。

接下来看代际因素的影响。代际变量在情绪衰竭、低成就感和总工作倦怠模型中均有显著的正向效应。这表明:与 80 前的一代相比,80 后和 90 后的情绪衰竭、低成就感和工作倦怠的程度要高。且从标准化回归系数来看,四个模型中 90 后的得分均是最高的,因此需要警惕这一子群体的工作倦怠。由于农民工群体整体而言从事的均是社会声望较低的职业,因此群体内部对于“工作的重要性以及工作本身的意义”即玩世不恭维度没有显著差异。

再来看工作环境的影响。第一,除了低成就感模型,工作技术要求在其他三个模型中也均有显著正向效应,最具影响的是情绪衰竭,回归系数为 0.402,工作技术要求越低,工作机械化程度越高,单调重复将会消耗农民工的工作热情。第二,除了情绪衰竭模型,管理制度的正式化在其他三个模型中均通过了显著检验,表明管理制度越正式,越能减轻员工对自己工作意义的怀疑、减少低成就感情绪。这和假设 2b 相反,原因可能是正式的制度能在一定程度上保护农民工的劳动权益,也使得单位各项措施变得有章可循,也正所谓“无规矩不成方圆”。第三,工作自主性在四个模型中的回归系数均为负值,且除了情绪衰竭外,在另三个模型中均通过显著检验,表现为工作自主性每增加一个单位,低成就感情绪能减少 0.668 个单位,玩世不恭能减少 0.381 个单位,对缓解总的工作倦怠感 0.641 个单位。工作自主性越高,工作控制感越强,越能体验较高的工作意义。第四,工作时长仅在情绪衰竭模型中通过显著检验,且回归系数为正值,表现为每天工作时长每增加一个小时,情绪衰竭体验将增加 0.051 个单位,农民工进城务

① 转化公式是:转换后的因子值=(因子值+B)*A,其中 $A=99/($ 因子最大值—因子最小值) $)$, $B=(1/A)-$ 因子最小值。

表 3 农民工工作倦怠的多元线性回归分析

		情绪衰竭模型		玩世不恭模型		低成就感模型		工作倦怠总模型	
		B	Beta	B	Beta	B	Beta	B	Beta
控制变量	性别(男)	.185***	.089	.019	.009	-.092	-.045	.078	.030
	Ln(个人年收入)	.119	.034	.026	.007	-.122	-.036	.036	.008
代际变量	代际(80 前为参照)								
	80 后-90 前	.249***	.124	.131	.066	.142*	.072	.335***	.132
	90 后	.370***	.172	.147	.069	.239**	.113	.476***	.175
工作环境	工作技术要求	.402***	.273	.128***	.087	.050	.035	.390***	.209
	管理制度正式化	.103	.054	-.259***	-.136	-.340***	-.181	-.294***	-.122
	工作自主性	-.012	-.006	-.381***	-.213	-.668***	-.378	-.641***	-.281
	工作时长	.051***	.098	-.028	-.053	-.028	-.055	.002	.003
权益保护(以满意为参照)	一般	.067*	.032	.294***	.143	.251**	.123	.370***	.140
	不满意	.366***	.160	.422***	.186	.220*	.098	.636***	.219
	上级支持	-.176***	-.114	-.227***	-.148	-.014	-.009	-.256***	-.131
	同事支持	-.016	-.008	-.272***	-.142	-.204***	-.108	-.302***	-.124
	相对剥夺	在同等能力人中收入层次(以下层为参照组)							
	中层	-.306***	-.112	-.095	-.035	-.118	-.044	-.333***	-.097
	上层	-.193***	-.096	-.101	-.051	-.072	-.036	-.232***	-.092
	与自己三年前相比(没什么改善甚至下滑为参照组)								
	有很大改善	.016	.007	.001	.000	.197*	.081	.136	.043
	有一些改善	-.083	-.040	-.018	-.009	.194**	.095	.046	.017
模型摘要	常量	-2.047***		2.929***		3.416***		2.404***	
	R ²	.185		.246		.287		.364	
	Adjusted R ²	.173		.235		.276		.355	
	F	14.991***		21.482***		26.533***		37.610***	

注 *P<.05 ;**P<.01 ;***P<.001。

工, 平均每天工作时间为 9.385 个小时 (SD=1.9128), 工作时间越长, 将会耗尽他们对工作本身的情感, 出现厌烦工作情绪。这点和胡荣的研究结论一致。^[20]第五, 权益保护在四个模型中均有显著正向效应。从标准化回归系数能看出, 相对于对权益保护满意的农民工而言, 那些感觉“一般”或“不满意”的工作倦怠感更强, 且“不满意”的系数均整体高于“一般”的, 说明对权益保护越不满意, 工作倦怠水平越高。第六, 在四个模型中, 上级支持和同事支持的回归系数均为负值, 且上级支持在低成就感之外的三个模型中通过了显著检验, 表现为上级的支持能有效降低情绪衰竭、玩世不恭情绪; 同事的支持在情绪衰竭模型外的三个模

型也有同样效应, 表现为同事支持能有效降低玩世不恭与低成就感的情绪。在平时工作的人际互动中, 农民工接触最多的就是上级和同事, 上级给予的关怀和支持、同事给予的帮助能增强农民工的工作投入、能降低工作疲惫感。

最后来看相对剥夺对工作倦怠的影响。从表 3 可以看出, “与同等能力的人相比较”变量在四个模型中的回归系数均为负值, 且在情绪衰竭模型与总的工作倦怠模型中通过了显著检验, 表明与同等能力的人相比, 感知自己收入处于上层的比下层的总的工作倦怠要低 0.232 个单位, 中层的比下层的也要低 0.333 个单位。而“与自己过去三年相比”变量, 仅仅在低成就感模型中通过检

验,且与“没什么改善”的农民工相比,认为目前有“很大”或者“一些”改善的工作成就感更低,这与假设3b的方向是相反的。为什么生活得到改善但在工作中仍会出现负面情绪呢?其原因可能是随着社会经济的发展,他们的工作和生活得到一定好转,一定程度上也分享了经济发展的成果,但与此同时部分农民工对工作给予了更高的期望,但现实条件又难以实现,两者的差距使得农民工对工作成就感得到降低。

五、结论与讨论

基于2012年“外出务工人员调查”数据,本文探讨了农民工工作倦怠,重点比较了不同代际、工作环境六因素以及相对剥夺感变量对其的影响,从客观的收入地位、客观的工作环境到主观自主性、主观收入感知,详细考察了各个因素对农民工工作倦怠和各维度的作用。

1. 与社会声望较高的职业相比,社会声望低的职业群体同样存在着工作倦怠,且社会声望高的职业与社会声望低的职业的工作倦怠差异是显著的且内部构成不一。通过与青年白领的比较,我们发现两群体间,农民工玩世不恭情绪普遍高于白领,而白领低成就感情绪高于农民工。从情绪衰竭、玩世不恭再到低成就感,工作倦怠这三个维度的发生是一个连续的进程,在此进程中,一个维度促进了另一个维度的发展^[21],因此低成就感的出现是一种更高的工作情绪反应。与两群体维度侧重点不同的可能原因是农民工群体因面临经济和生活双重负担,工作的目的更多是寻求生理和安全需求,而白领相对来说收入较高,面临的经济压力较小,工作更多的是寻求社交、尊重和自我实现需求,期望工作能带来成就感,当工作不能满足内心期望时,工作倦怠就发生了。

2. 不同代际农民工的工作倦怠有显著差异。农民工群体并非同质群体,内部差异性凸显,新生代农民工比老一代农民工工作倦怠水平要高,因此必须关注新生代农民工群体,特别是90后的一代。我们认为,90后的农民工大多是毕业后直接进城务工,有的甚至从小随父母进入城市,在城市中较多从事的服务行业,受教育程度普遍的要高于前两代的农民工,且年轻气盛,对收入和自身

发展期望要高,但限于人力资本和物质资源的限制,最后不得不面对现实,因此经常会出现巨大的心理落差,再加上心理承受能力低,容易出现各种负性情绪。

3. 工作环境会影响到农民工的工作倦怠程度。工作本身的技术要求越低以及工作时长越长会增强农民工群体的工作倦怠情绪。管理制度的正式化一定程度上能使得农民工权益得到保障,工作中的自主性以及获得的各种支持能有效缓解工作过程中的一些负面情绪,且有研究显示组织公平感越高、个体权能感越高,社会支持越强,权能感越高^[22],因此需要建立完善的管理制度以及发挥社会支持的作用。

4. 局部比较所带来的相对剥夺感比客观收入更能左右工作情绪。客观上所获得的工作价值是绝对的,通过与同等能力的人相比较,对自己工作所得有一个相对的认识,从而产生剥夺感,当负性的情绪无法消除,结果往往是自我折磨,且唤起内心更多的负性情绪体验,造成心理严重失衡,进而影响到对工作的热情,对工作消极的认知和投入,对自我价值的否定。

以上的研究发现显示了农民工工作倦怠的前因变量,虽然农民工工作倦怠程度并非很高,但是仍不可小觑。对于农民工而言,进城最大的目的是赚钱使得生活变得更加美好,但是他们对工作也有自己的情绪,那么,如何提高农民工群体的工作投入,降低工作倦怠呢?

首先,需要动员农民工群体工作场域中的支持力量。农民工进城,从“熟人社会”迈入城市“陌生人社会”,农民工社会支持上的断裂使得工作生活压力得不到缓冲,加剧工作中的负面情绪。而上级的支持能满足农民工被尊重的需求,帮助克服工作中的难题,增强自身对工作的自信以及自主解决问题的能力。同事是工作中接触最多的人,因有着共同的工作目标,彼此之间很好相处,在农民工中很多甚至是老乡,彼此之间的沟通更是频繁,甚至延伸到工作之外,因此需要积极构建工作支持网络。其次,需要完善相关的管理制度,包括完善奖惩制度、公平分配制度等,管理制度越正式,将能最大限度保障农民工的权益,农民工的工作热情也将会提高。最后,需要发挥农民工自身的自

主性。若在工作中有一定的自主性,能自己掌握工作的进度、自己解决工作中的难题,能增强工作自信心,一定程度上会调节工作情绪。如此,才能使得农民工进城务工“干得舒心、活得开心”。

参考文献:

[1] Maslach C, Schaufeli WB, Leiter MP. Job burnout[J]. Annual Reviews of Psychology,2001(52).
[2] 罗西.工作倦怠:一种奢侈的职业病[J].人力资源 2007(7).
[3] 程平源,潘毅.囚在富士康——富士康准军事化工厂体制调查报告[J].青年研究 2011(5).
[4] Freudenberger HJ. Staff burn-out [J]. Journal of Social Issues ,1974(1).
[5] 陈辉,熊春文.关于农民工代际划分问题的讨论——基于曼海姆的代的社会学理论[J].中国农业大学学报:社会科学版 2011(4).
[6] 严翅君.警惕:新生代农民工成“职业枯竭”早发群体[J].江苏社会科学 2010(1).
[7] 王桢,等.情绪劳动工作人员心理授权与离职意向的关系:工作倦怠的中介作用[J].心理科学 2012(1).
[8] 詹文慧,高金金,陈毅文.组织气氛对工作倦怠的影响——工作压力的中介作用[J].浙江大学学报:理学版, 2013(1).
[9] 张琳琳,刘辉.工作特征与企业员工工作倦怠[J].中国健康心理学杂志 2008(3).
[10] 刘林平,郑广怀,孙中伟.劳动权益与精神健康——基于对长三角和珠三角外来工的问卷调查[J].社会学研究 2011(4).
[11] Blau. An empirical investigation of job stress, social support, service length and job strain [J]. Organization Behavior and Human Performance ,1981.

[12] Wood J. Theory and Research Concerning Social Comparisons of Personal Attributes. Psychological Bulletin , 1989.
[13] Stouffer S.A.E.A.Suchman L.C.DeVinney S. A. Star&R. A.Williams Jr. The American Soldier: Adjustments During Army Life ,Vol. 1. Princeton: Princeton University Press ,1949.
[14] 李超平,时勘.分配公平与程序公平对工作倦怠的影响[J].心理学报 2003(5).
[15] Spreitzer G.M..Psychological empowerment in the workplace: Dimensions , Measurement , and validation[J].Academy of Management Journal , 1995(38).
[16] 李超平,李晓轩,时勘,等.授权的测量及其与员工工作态度的关系[J].心理学报 2006(1).
[17] Kottke J.L. &Sharafinski C.E. Measuring perceived supervisory and organizational support [J].Educational and Psychological Measurement ,1988(48).
[18] Podsakoff , P. M. ,MacKenzie , S. B. , &Aheame , M.. Moderating effects of goal acceptance on the relationship between group cohesiveness and productivity [J]. Journal of Applied Psychology ,1997(82).
[19] 雷开春.青年白领移民的工作倦怠感及其影响因素[J].青年研究 2013(5).
[20] 王雪燕,胡荣.新生代农民工工作倦怠的影响因素分析[J].中共福建省委党校学报 2012(5).
[21] Maslach C , Jackson SE.Maslach burnout inventory manual [M]. Palo Alto ,CA: Consulting Psychologists Press , 1986.
[22] 王开庆,王毅杰.组织公平、社会支持与农民工心理授权研究[J].西北人口 2012(6).

责任编辑 顾理辉

Working Environment, Relative Deprivation and Job Burnout of Migrant Workers

WANG Yi-Jie, LU Nan

(Department of Sociology, Hohai University, Nanjing 210098, China)

Abstract: Through analyzing the questionnaire data on migrant workers in 2012, the author compares the difference of job burnout between migrant workers and white-collar workers, and discusses the influencing factors of job burnout from three dimensions: the generation, the work environment and relative deprivation. The study found that compared with white-collar workers, migrant workers have more cynical mood; generations have a big difference and the new generation is higher than the older generation; Work hours and work technical requirements of the work environment will enhance job burnout; job autonomy, interpersonal support, protection of the rights and interests of formal management system help to alleviate the negative symptom of individual experience in work; relative deprivation also enhances the job burnout. According to these findings, the author puts forward the prevention and intervention of job burnout among migrant workers.

Key words: migrant workers; job burnout; intergeneration; working environment; relative deprivation