

新生代农民工工作—家庭关系及其 对离职倾向的影响

许传新^{1,2}, 王俊丹³

(1. 西南交通大学 经济管理学院, 四川 成都 610059;
2. 成都理工大学 文法学院, 四川 成都 610059; 3. 成都理工大学 商学院, 四川 成都 610059)

摘 要: 本文利用上海、成都、义乌三地的 1318 个样本数据分析了新生代农民工工作—家庭关系及其对离职倾向的影响。研究表明, 新生代农民工工作—家庭关系由工作对家庭的冲突、家庭对工作的冲突、工作对家庭的促进和家庭对工作的促进四个概念组成。新生代农民工感受到的家庭对工作的促进相对最大, 而感受到的工作对家庭的促进作用最小。工作对家庭的促进和家庭对工作的促进与离职倾向之间没有直接关系, 而工作—家庭冲突以及家庭—工作冲突对新生代农民工离职倾向都有正向影响, 即新生代农民工所面临的工作—家庭冲突和家庭—工作冲突越大, 离职倾向就越强烈。

关键词: 新生代农民工; 工作—家庭关系; 离职倾向

中图分类号: C92-05 **文献标识码:** A **文章编号:** 1000-4149 (2014) 02-0022-08

DOI: 10.3969/j.issn.1000-4149.2014.02.003

Work-family Relationship of the New Generation of Migrant Workers and Its Influence on Turnover Intention

XU Chuanxin^{1,2}, WANG Jundan³

(1. School of Economic and Management, Southwest Jiaotong University, Chengdu 610059, China
2. School of Law and Humanity, Chengdu University of Technology, Chengdu 610059, China
3. Business School, Chengdu University of Technology, Chengdu 610059, China)

收稿日期: 2013-06-20; 修订日期: 2013-11-29

基金项目: 2011 年度国家哲学社会科学基金一般项目“新生代农民工婚恋问题研究”(11BSH033); 2011 年度中国博士后科学基金面上资助项目“新生代农民工的工作压力研究”(2011M501309); 2010 年度四川省哲学社会科学一般项目“工作压力与新生代农民工的社会适应研究”(SC10B062); 2010 年四川省教育厅人文社会科学重点研究基地四川性社会学与性教育研究中心项目“新生代农民工的爱情、婚姻、家庭与性”(XXJYB1014)。

作者简介: 许传新, 西南交通大学经济管理学院博士后, 成都理工大学文法学院教授, 社会学博士; 王俊丹, 成都理工大学商学院硕士研究生。

Abstract: This article analyses the work and family relationship of the new generation of migrant workers and its influence on their turnover intention based on 1318 sample data collected from Shanghai, Chengdu and Yiwu. The work and family relationship of the new generation of migrant workers consists of four parts, namely, work-to-family conflict, family-to-work conflict, work-to-family facilitation and family-to-work facilitation. The result shows the new generation of migrant workers feel that family facilitates comparatively more for work, however, work facilitates less for family. It turns out to be that the facilitation between work and family has no direct relationship to turnover intention; instead, work-to-family conflict and family-to-work conflict have direct impacts on their turnover intention. In a word, the more work-to-family conflicts and family-to-work conflicts the new generation of migrant workers encounter, the more eager they will be to dismiss.

Keywords: new generation of migrant workers; work-family relationship; turnover intention

农民工是改革开放以来逐渐成长起来的一支新型劳动力大军，是产业工人的重要组成部分，是城市建设中不可缺少的一支重要力量^①。国家统计局发布的《2011 年我国农民工调查监测报告》显示，2011 年全国农民工总量达到 25278 万人，其中 40 岁及以下者占到 61.7%^②。可见，新生代农民工已经成为农民工的主体。工作和家庭是新生代农民工生活的两个最重要的领域，工作角色和家庭角色也是其在这个社会这个大舞台上扮演的两个最重要的角色。新生代农民工在外出务工期间，要解决恋爱、结婚、生育、子女上学、赡养父母等人生特定阶段必然要经历的一系列问题，实现多种人生重要角色的并存与转换。各种角色之间的矛盾与冲突也就在所难免，其中工作角色与家庭角色之间的冲突无论是对新生代农民工个体的身心健康、家庭幸福，还是对企业人力资源的积累都会产生重要影响。因此，研究新生代农民工工作—家庭关系的现状及其对离职倾向的影响，具有重要的理论和现实意义。

一、文献综述

1. 工作—家庭关系的相关研究

工作—家庭关系的研究最早可以追溯到 20 世纪 50 年代，研究对象主要集中于女性，研究内容主要侧重于工作对家庭的负面影响。最近几年学者们才注意到工作—家庭的关系包括冲突与促进两个方面^③。工作—家庭冲突即工作角色与家庭角色之间的冲突，主要包括工作对家庭的冲突（工作影响了家庭角色而产生的冲突，简称 WFC）和家庭对工作的冲突（家庭影响了工作角色而产生的冲突，简称 FWC）两个维度^{④-⑥}。工作—家庭促进即工作角色和家庭角色之间相互的正向影响，一个角色的扮演能够提高另一个角色的扮演水平。工作—家庭促进也包括工作对家庭产生的促进（work-to-family facilitation, WFF）及家庭对工作产生的促进（family-to-work facilitation, FWF）两种形式^⑦。

工作—家庭冲突对离职倾向的影响已经引起西方学者的关注。艾丽西亚（Alicia）等人发现，家庭对工作的冲突比工作对家庭的冲突更可能影响个体的离职行为，因为个体更可能放弃工作去处理与家庭相关的角色要求，而不太倾向放弃家庭去处理与工作相关的角色要求^⑧。格林豪斯（Greenhaus）等人发现工作对家庭的冲突与离职意向、实际离职行为的关系要受工作卷入这一中间变量的影响，对低工作卷入的个体来说，家庭对工作的冲突与离职意向表现出较弱的正相关关系；而在高工作卷入的个体中则表现出负相关关系^⑨。

2. 有关农民工的工作—家庭关系及离职倾向的研究

钱文荣等人的研究发现, 农民工感受到的工作与家庭之间的冲突水平较低, 而工作与家庭之间的促进水平相对较高; 家庭对工作产生的促进和工作对家庭产生的促进对工作满意度具有显著的正向影响, 家庭对工作产生的冲突对工作满意度具有显著的负向影响^[4]。刘雪梅的研究发现, 新生代农民工的工作家庭冲突并不严重, 工作家庭时间冲突、工作家庭行为冲突与工作绩效之间呈正相关关系, 而工作家庭压力冲突与工作绩效之间呈负相关关系^[5]。

伴随民工荒日趋加剧和农民工频繁的职业流动, 农民工的离职倾向和离职行为也引起了学者们的关注。丁守海利用对北京市 827 名农民工的调查资料, 分析提高最低工资标准对农民工离职率的影响, 结果发现, 当提高最低工资标准时, 如果监管严格, 离职率会随工资上升而下降; 如果监管乏力, 则会出现离职率随工资上涨而上升的“悖论”^[6]。李桦等人认为, 新生代农民工的离职可划分为“跨企业离职”和“跨城市离职”, 并通过对广东省 2840 名新生代农民工的问卷调查, 证实新生代农民工的离职因素可归纳为五个因子——工作发展、工作条件、工作关系、工资待遇和工作保障^[7]。

农民工工作—家庭的关系以及离职虽已受到国内学者们的关注, 但二者之间的关系还没有引起注意。本文试图对新生代农民工的工作—家庭关系现状及其对离职倾向的影响进行研究, 以期深入了解其工作与家庭之间的相互影响, 并获得从工作—家庭关系层面来化解民工荒难题的有关结论。

二、研究设计

1. 相关概念的界定

本文将新生代农民工界定为在调查时点, 拥有大专及以上学历、在 1978 ~ 1995 年出生、持有农村户口跨县(区)域流动到城市务工的人员。本文中离职倾向是指新生代农民工离开目前工作单位的心理倾向, 是一种想要另寻其他工作机会的动机。

目前学术界对工作这一概念存在争论, 争论的焦点在于工作是限定于与付酬相关的任务, 还是同时包括与财务报酬无关的任务活动^[8]。由于本文关注的焦点在于付酬雇佣与家庭活动之间的关系, 笔者把工作限定在与付酬相关的任务范围内。因此, 本文中工作指的是新生代农民工为了获得商品和服务以维持生活所进行的工具性活动。基于中国的文化传统和新生代农民工的现实情况, 本文中家庭这一概念包括三种形式: 已婚新生代农民工组成的“小家庭”, 未婚但与恋人生活、居住在一起的“准家庭”, 未婚未恋新生代农民工与父母组成的原生家庭。本文中工作—家庭关系这一概念是指新生代农民工的工作和家庭两个领域之间的相互作用、相互影响的过程, 既包括相互之间的积极影响, 也包括相互之间的消极影响。

2. 测量工具

目前还没有成熟的测量新生代农民工工作—家庭关系的量表。本文对新生代农民工工作—家庭关系量表指标的开发主要来自两个方面: 一是笔者对 20 名新生代农民工(男 12 名, 女 8 名)进行了访谈, 了解他们对工作与家庭相互影响、相互作用的感受、评价等; 二是参考了唐美玲对青年白领工作家庭冲突的测量^[9]。最后确定了 15 个项目作为测量新生代农民工工作—家庭关系的指标。每个项目均采用李克特五点量表测量题项所描述的状况与新生代农民工现实生活相符合的程度。

本文对离职倾向的测量共包括 3 个项目: “我经常想辞去现在的工作”、“我经常想到别的单位或地方去打工”、“一旦有好的工作, 我就会辞去现在的工作”。每个项目均采用李克特五点量表测量, 从 1 ~ 5 分别表示“很不符合”、“不太符合”、“一般”、“较符合”、“非常符合”。得分越高, 说明离

职倾向越强烈，得分越低，说明离职倾向越弱。

3. 数据来源

本研究的数据来自于笔者主持的 2011 年国家哲学社会科学基金一般项目“新生代农民工婚恋问题”的问卷调查。调查于 2011 年 12 月~2012 年 2 月在成都、上海、义乌三个城市展开^①。调查共发放问卷 1500 份，回收有效问卷 1318 份，有效回答率为 87.9%。其中男性占 54.3%，女性占 45.7%；16~20 岁者占 22.0%，21~27 岁者占 49.7%，28~33 岁者占 28.4%。

三、结果与分析

1. 量表的信度与效度检验

我们对测量工作—家庭关系的 15 个指标进行 KMO 检验，这 15 个指标的 KMO 值为 0.890，巴特利特球状检验的卡方值为 8061.068，在 0.000 的水平上显著，表明这 15 个指标适合进行因子分析。

表 2 的结果表明，15 个指标被概括为四个因子，根据每个因子所包含的指标的内容，分别命名为工作影响家庭（WFC）、家庭促进工作（FWF）、家庭影响工作（FWC）、工作促进家庭（WFF）。四个因子的特征根都超过了 1.9，累计方差贡献率为 68.48%，说明本项研究编制的新生代农民工工作—家庭关系量表效度较高。计算 4 个维度分量表的内部一致性 α 系数，结果分别为 0.872、0.837、0.813 和 0.699，说明本项研究编制的工作—家庭关系量表具有较高的信度。

表 2 工作—家庭关系的因子分析结果

指标	工作影 响家庭 (WFC)	家庭促 进工作 (FWF)	家庭影 响工作 (FWC)	工作促 进家庭 (WFF)	共同度
1 我的工作占据了我应该与家人/恋人在一起的时间	0.747	0.078	0.180	0.009	0.597
2 工作影响了我的恋爱、婚姻或生育	0.750	-0.032	0.235	0.192	0.656
3 如何平衡工作与恋爱、家庭的问题经常使我感到紧张	0.812	0.034	0.230	0.106	0.724
4 工作使我很难保持与配偶、子女或恋人的密切关系	0.817	0.040	0.209	0.118	0.727
5 解决家庭和工作中的问题经常使我感到精力枯竭	0.766	0.072	0.204	0.112	0.646
6 没有时间和精力考虑结婚或生孩子的事儿	0.451	-0.047	0.545	0.285	0.584
7 结婚特别是有小孩之后会影响外出打工	0.288	0.139	0.786	0.026	0.720
8 恋爱会影响外出打工	0.379	0.062	0.701	0.161	0.664
9 生孩子会影响或者已经影响了我打工	0.202	0.146	0.785	0.167	0.706
10 外出务工有利于孩子的教育培养	0.126	0.026	0.156	0.811	0.699
11 外出务工对我的恋爱、婚姻产生积极影响	0.133	0.128	0.290	0.709	0.620
12 外出打工使我能更好地尽到家庭责任	0.130	0.357	-0.044	0.705	0.644
13 我的家庭使我重视目前的工作，这有助于我更好地工作	0.061	0.834	0.061	0.198	0.743
14 因为家人的理解，使我能更好地投入工作	0.002	0.880	0.088	0.088	0.790
15 因为有配偶或恋人的支持，我的工作干得更好	0.050	0.853	0.119	0.084	0.751
特征值	3.564	2.404	2.383	1.922	
方差贡献率	23.757	16.025	15.887	12.813	
累计方差贡献率			68.482		

我们对测量离职倾向的 3 个指标进行 KMO 检验，这 3 个指标的 KMO 值为 0.559，巴特利特球状检验的卡方值为 1589.400，在 0.000 的水平上显著，表明这 3 个指标适合进行因子分析。根据特征根和碎石图提取了 1 个因子，命名为离职倾向因子，其特征值为 2.203，累积解释变异为 73.418%。该量表的内部一致性 α 系数为 0.815。因此，该量表具有较好的效度和信度。

^① 有关三个城市的具体抽样方式参见：许传新，新生代农民工生育意愿及相关因素分析 [J]，中国青年研究，2012，（11）。

2. 工作—家庭关系、离职倾向的现状分析

新生代农民工家庭关系的总体状况及不同背景特征下新生代农民工工作—家庭关系状况如表 3 所示。表 3 的结果表明, 总体上来看, 新生代农民工工作—家庭关系各个维度平均数从大到小的顺序依次为: 家庭对工作的促进 > 家庭对工作的冲突 > 工作对家庭的冲突 > 工作对家庭的促进。也就是说, 新生代农民工感受到的家庭对工作的促进相对最大, 而感受到的工作对家庭的促进作用最小。工作对家庭的冲突和家庭对工作的冲突都低于中间值 3, 这说明新生代农民工感受到的工作—家庭冲突水平并不高。这与格日瓦奇 (Grzywacz) 等人对在美国家禽加工业工作的 200 名拉丁美洲移民的研究结果一致^[46], 也与钱文荣等人对家庭式迁移至杭州、宁波、温州三地农民工的研究结果一致^[47]。新生代农民工进城务工的首要目的是为了打工挣钱, 追求人生发展的机会。进城之后, 他们又处在城市社会的边缘, 所以找到一份较为稳定的工作, 获得较高的收入, 是他们在城市立足的根基, 也是他们逢年过节衣锦还乡的资本。因此, 他们可能把工作放在远比恋爱、婚姻和家庭更为重要的位置, 正是基于这样的原因, 他们感受到的工作—家庭冲突水平并不高。

表 3 新生代农民工工作—家庭关系状况 (均值 ± 标准差)

分组变量	工作对家庭的冲突	家庭对工作的冲突	家庭对工作的促进	工作对家庭的促进
总体	2.864 ± 0.882	2.891 ± 0.929	3.382 ± 0.926	2.732 ± 0.889
性别				
男	2.957 ± 0.881	2.963 ± 0.913	3.402 ± 0.910	2.778 ± 0.878
女	2.747 ± 0.868	2.802 ± 0.939	3.366 ± 0.953	2.670 ± 0.908
F 检验	17.218 ***	8.918 **	0.465	4.228 *
文化程度				
小学及以下	3.267 ± 0.836	3.398 ± 0.946	3.476 ± 0.949	3.143 ± 0.932
初中	2.951 ± 0.927	2.953 ± 0.950	3.403 ± 0.969	2.832 ± 0.871
高中	2.780 ± 0.836	2.820 ± 0.922	3.386 ± 0.904	2.645 ± 0.874
大专	2.772 ± 0.855	2.818 ± 0.899	3.325 ± 0.859	2.637 ± 0.916
F 检验	5.671 ***	4.443 ***	0.386	6.031 ***
务工地区				
成都	2.691 ± 0.892	2.723 ± 0.975	3.328 ± 0.948	2.583 ± 0.887
上海	2.865 ± 0.855	2.922 ± 0.905	3.406 ± 0.873	2.805 ± 0.852
义乌	3.021 ± 0.864	3.019 ± 0.881	3.415 ± 0.939	2.819 ± 0.902
F 检验	16.928 ***	11.699 ***	1.176	9.769 ***
婚姻状况				
未恋爱	2.868 ± 0.890	2.894 ± 0.975	3.282 ± 0.970	2.717 ± 0.925
恋爱但未婚	2.883 ± 0.919	2.944 ± 0.929	3.396 ± 0.918	2.728 ± 0.882
已婚	2.845 ± 0.845	2.845 ± 0.890	3.450 ± 0.888	2.747 ± 0.867
F 检验	0.219	1.226	3.619 *	0.131

注: *, **, *** 分别代表 5%、1% 和 0.1% 的水平上显著, 下表同。

新生代农民工工作—家庭关系存在较大的性别差异, 体现在工作—家庭关系的四个维度中, 则有三个方面的性别上存在显著性差异。表现为男性新生代农民工体验到的工作对家庭的冲突、家庭对工作的冲突、工作对家庭的促进高于女性新生代农民工。虽然传统观念认为, 女性比男性承受着更多的工作和家庭压力, 但国外也有研究证实, 男性比女性经历更高层次的工作—家庭冲突^[48-49], 国内学者唐美玲的研究也发现, 男性青年白领的工作—家庭冲突高于女性青年白领^[50]。这可能是因为, 受传统观念的影响, 男性外出务工之后, 社会对他们的职业发展期望更大, 同时他们承担着更大的家庭责任, 如要打工挣钱赡养父母、结婚成家、养育子女, 这使得男性新生代农民工更难同时满足工作与家庭两个领域的不同需求, 从而产生内在的冲突与矛盾。

新生代农民工工作—家庭关系存在较大的文化差异, 体现在工作—家庭关系的四个维度中, 则有

三个方面在文化程度上存在显著性差异。表现为新生代农民工的文化程度越高，感受到的工作对家庭的冲突、家庭对工作的冲突以及工作对家庭的促进就越低。唐美玲的研究也发现，文化程度越高的青年白领则感到“工作—家庭”冲突越低^[5]。这可能是因为，文化程度越高的新生代农民工，拥有的各类经济资源、社会资源就越多，越有利于其平衡家庭与工作两个领域的关系。

新生代农民工工作—家庭关系存在较大的地域差异，体现在工作—家庭关系的四个维度中，则有三个方面在地域上存在显著性差异。表现为在义乌务工的新生代农民工体验到的工作对家庭的冲突、家庭对工作的冲突以及工作对家庭的促进最高，上海次之，而成都最低。这可能是因为义乌作为改革开放以来逐步发展起来的一座现代中等城市，本身就是市场经济的产物，市场竞争观念发育充分，市场观念深入人心，人们崇尚工具理性，因此，在工作领域会感受到更大的压力，从而使得在义乌务工的新生代农民工感受到更大的工作—家庭冲突。成都则是全国有名的休闲城市，可能正是因为“闲适、和谐、包容”为特征的区域文化和生活方式超越了以世俗成功为核心的人生目标，从而能在一定程度上缓解新生代农民工的工作—家庭冲突。

不同婚恋状况的新生代农民工工作—家庭关系的差别不大，只是已婚的新生代农民工感受到的家庭对工作的促进作用最大，而未恋爱的新生代农民工感受到家庭对工作的促进作用最小。

新生代农民工离职倾向的均值得分为 3.082，略高于中间值 3，这说明新生代农民工离职倾向处于中等偏高水平。不同性别、文化程度、婚姻状况的新生代农民工在离职倾向上不存在显著性差异。上海地区新生代农民工离职倾向最高（3.227），其次是义乌（3.126），成都最低（2.922）。

3. 工作—家庭关系对离职倾向的影响分析

为了相对客观科学地考察家庭—工作关系各个维度对离职倾向影响的大小及方向，本文选择以工作对家庭的冲突、家庭对工作的冲突、家庭对工作的促进、工作对家庭的促进作为自变量，选择离职倾向作为因变量，将个体特征、福利状况、务工地区、歧视与排斥状况作为控制变量。模型变量的解释及其统计性描述见表 4。

本文将所有变量引入回归方程，采用逐步回归法筛选变量，回归结果如表 5 所示。

表 4 变量说明与描述统计

变量类型	变量说明	均值	标准差
被解释变量			
离职倾向	离职倾向的综合得分	3.08	0.96
自变量			
工作对家庭的冲突	工作对家庭冲突指标的平均得分	2.86	0.88
家庭对工作的冲突	家庭对工作冲突指标的平均得分	2.89	0.93
家庭对工作的促进	家庭对工作促进指标的平均得分	3.38	0.93
工作对家庭的促进	工作对家庭促进指标的平均得分	2.73	0.89
控制变量			
性别	1 = 男, 0 = 女	0.54	0.50
年龄	目前农民工实际年龄	24.47	4.68
文化程度	小学及以下 = 1, 初中 = 2, 高中/中专/技校 = 3, 大专 = 4,	3.71	0.73
有无职业技能证书	有 = 1, 无 = 0	0.42	0.49
身体状况	很差 = 1, 比较差 = 2, 一般 = 3, 比较好 = 4, 非常好 = 5	2.18	0.86
收入	农民工自报 2011 年平均月收入（单位：元）	2322.52	1207.88
福利保障综合得分	医疗保险、养老保险、工伤保险、失业保险、生育保险、病假工资、带薪休假、住房公积金八项保险福利享受状况，选择有 = 1, 无 = 0。然后将得加总，得分越高，说明福利保障状况越好。	2.78	2.29
工资被拖的情况	1 = 有, 0 = 无	0.14	0.35
单位公平感	单位在分配过程中，对外来是否公平，1 = 非常公平，2 = 比较公平，3 = 一般，4 = 不太公平，5 = 很不公平	3.11	1.15
歧视感	是否经常感到城市本地人对外地人的歧视？1 = 经常感到，2 = 有时感到，3 = 一般，4 = 很少感到，5 = 从没有感到	2.85	0.933
在上海务工	上海 = 1, 其他地方 = 0	0.26	0.44
在义乌务工	义乌 = 1, 其他地方 = 0	0.39	0.49

从回归结果来看, F 检验值在 1% 水平上显著, 说明模型的整体线性关系是显著的。调整后的 R^2 不是太高, 为 0.251, 说明回归方程的拟合优度还有待提高。这主要是因为影响新生代农民工离职倾向的因素很多, 由于实际操作困难, 很难在问卷

表 5 离职倾向影响因素回归分析结果 (β)

项目	回归系数	标准误差	标准化回归系数	t 值	Sig
(常量)	1.517	0.202		7.526	0.000
工作家庭冲突得分	0.318	0.042	0.293	7.643	0.000
单位公平感	0.208	0.031	0.202	6.754	0.000
工资有无被拖欠	0.319	0.080	0.118	3.971	0.000
月收入	-5.014E-5	0.000	-0.070	-2.363	0.018
家庭工作冲突得分	0.094	0.039	0.090	2.377	0.018
年龄	-0.013	0.006	-0.064	-2.182	0.029
身体状况	0.074	0.034	0.065	2.177	0.030
F 值			42.908 ***		
调整后的 R^2			0.251		

调查中将其全部囊括, 因而一些影响因素未能纳入上述回归方程中去, 导致 R^2 数值略显偏低, 但这并不影响对已列入回归方程的各自变量作用的分析。

从表 5 可以得出这样几点结论。第一, 就本项研究来看, 影响新生代农民工离职倾向的因素有工作—家庭冲突、单位公平感、工资有无被拖欠、月收入、家庭—工作冲突、年龄以及身体健康状况, 而性别、文化程度、有无职业技能证书、福利保障状况、工作对家庭的促进、家庭对工作的促进、务工地区、城市人的歧视感等变量对其离职倾向没有显著性影响。第二, 工作—家庭冲突和家庭—工作冲突对新生代农民工离职倾向都有正向影响, 即新生代农民工所面临的工作—家庭冲突和家庭—工作冲突越大, 离职倾向就越强烈。第三, 从标准化回归系数来看, 工作—家庭冲突对新生代农民工离职倾向的影响最大, 超过了权益保障因素(如单位分配公平感、工资被拖欠情况)、激励因素(如收入)以及个体因素(如年龄、身体状况), 家庭—工作冲突对新生代农民工离职倾向的影响也超过了其自身因素(如年龄、身体状况)。这充分说明, 工作领域和家庭领域之间的不平等和冲突对新生代农民工离职倾向的影响要大于激励因素、权益保护因素以及个体自身因素。

四、主要结论与政策启示

本文利用上海、成都、义乌三地的 1318 个样本数据分析了新生代农民工的工作—家庭关系及其对离职倾向的影响。研究表明, 新生代农民工工作—家庭关系由四个方面组成, 即工作对家庭的冲突、家庭对工作的冲突、工作对家庭的促进和家庭对工作的促进。新生代农民工感受到的家庭对工作的促进作用相对最大, 而感受到的工作对家庭的促进作用最小。新生代农民工感受到的工作—家庭冲突水平并不高, 处于中等偏低的水平, 而离职倾向则处于中等偏高的水平。从工作家庭关系四个维度与离职倾向之间的关系来看, 工作对家庭的促进和家庭对工作的促进与离职倾向之间没有直接关系, 而工作—家庭冲突和家庭—工作冲突对新生代农民工离职倾向都有正向影响, 即新生代农民工所面临的工作—家庭冲突和家庭—工作冲突越大, 离职倾向就越强烈。其中, 工作—家庭冲突对新生代农民工离职倾向的影响超过了权益保障因素、激励因素以及个体因素等传统解释离职倾向的三大因素。

基于以上研究结论, 本文得到以下两点政策启示。其一, 应加强对新生代农民工婚姻、家庭问题的咨询, 提高其婚姻、家庭调适能力。有必要发动一批训练有素的专业社会工作者, 运用现代婚姻家庭科学及其相关学科的理论、方法和技术, 去帮助那些因婚姻和家庭问题而处于困顿、痛苦中的新生代农民工, 使他们摆脱不良的处境, 恢复正常的情绪, 保持健康的心理和行为功能。考虑到当前中国社会的实际, 一方面可由民政、妇联、共青团等相关政府部门和社会团体出面并指导协调, 吸收接受过社会工作、心理学、家政学等相关学科专业训练的大学生, 组建专门的婚姻咨询机构, 对新生代农

民工提供专业的婚姻咨询服务；另一方面，要加大对企事业单位工会、共青团、人力资源等相关部门领导干部的婚姻咨询业务知识的培训，提高其专业水准。其二，用工单位要从完善管理、优化组织制度、创造良好的工作环境的层面，来减少新生代农民工的工作家庭冲突。“民工荒”时代的到来，警示用工单位不仅仅要“待遇留人”、“事业留人”，更要“情感留人”。有必要实行更加灵活和人性化的工作时间管理，并充分考虑到不同性别、不同生命周期阶段、不同职业类别的新生代农民工所面临的工作—家庭冲突的特征，有针对性地提供相应的福利，如举办“探亲节”、免费提供“临时探亲房间”、组织“未婚新生代农民工联谊活动”等，以帮助他们平衡工作与家庭之间的关系，减少工作与家庭的冲突，使其能安心工作，保障用工单位有足够的人力资源。

参考文献：

- [1] 徐志达. 新生代农民工制度化政治参与的困境及对策 [J]. 成都理工大学学报 (社会科学版), 2011, (1).
- [2] 国家统计局. 2011 年我国农民工调查监测报告 [EB/OL] (2012-07-27) [2012-11-13] http://www.stats.gov.cn/tjfx/fxbg/t20120427_402801903.htm.
- [3] 甘满堂. “工荒”：高离职率与无声的抗争——对当前农民工群体阶级意识的考察 [J]. 中国农业大学学报 (社会科学版), 2010, (4).
- [4] Frone M. R. Work-family Balance [M] // Quick J. C. and L. E. Tetrick. Handbook of Occupational Health Psychology, Washington D. C.: American Psychological Association, 2003.
- [5] Frone M. R., M. Russell and M. L. Cooper. Antecedents and Outcomes of Work-family Conflict: Testing a Model of the Work-family Interface [J]. Journal of Applied Psychology, 1992, 77.
- [6] Netemeyer R. G., J. S. Boles and R. Murrian. Development and Validation of Work-family Conflict and Family-work Conflicts Scales [J]. Journal of Applied Psychology, 1996, 81.
- [7] Greenhaus J. H. and G. N. Powell. When Work and Family Are Allies: A Theory of Work-family Enrichment [J]. Academy of Management Review, 2006, (1).
- [8] Alicia A. G. and C. Russell. The Conservation of Resources Model Applied to Work-family Conflict and Strain [J]. Journal of Vocational Behavior, 1999, 54.
- [9] Greenhaus J. H., S. Parasuraman and K. M. Collins. Career Involvement and Family Involvement as Moderators of Relationships between Work-family Conflict and Withdrawal from a Profession [J]. Journal of Occupational Health Psychology, 2001, (2).
- [10] 钱文荣, 张黎莉. 农民工的工作—家庭关系及其对工作满意度的影响——基于家庭式迁移至杭州、宁波、温州三地农民工的实证研究 [J]. 中国农村经济, 2009, (5).
- [11] 刘雪梅. 新生代农民工工作家庭冲突对工作绩效的影响——基于组织支持感的调节作用 [J]. 农业经济问题, 2012, (7).
- [12] 丁守海. 提高最低工资标准对农民工离职率的影响分析——基于北京市 827 名农民工的调查 [J]. 中国农村观察, 2009, (4).
- [13] 李桦, 黄蝶君. 新生代农民工离职类型及其影响因素研究 [J]. 经济与管理, 2012, (4).
- [14] 张伶. 中国高校教师工作—家庭冲突研究 [M]. 北京: 中国社会科学出版社, 2007: 19.
- [15] 唐美玲. 青年白领女性的工作家庭冲突研究 [M]. 厦门: 厦门大学出版社, 2011: 116, 134.
- [16] Grzywacz J. G., T. A. Arcury, A. Múrin, L. Carrillo and B. Burke. Work-family Conflict: Experiences and Health Implications among Immigrant Latinos [J]. Journal of Applied Psychology, 2007, (4).
- [17] 同 [10].
- [18] Guelzow M. G., G. W. Bird and E. H. Koball. An Exploratory Path Analysis of the Stress Process for Dualcareer Men and Women [J]. Journal of Marriage and The Family, 1991, 53.
- [19] Parasuraman S. and C. A. Simmers. Type of Employment, Work-family Conflict and Well-being: A Comparative Study [J]. Journal of Organizational Behavior, 2001, 22.
- [20] 唐美玲. 青年白领的工作家庭冲突及其影响因素分析 [J]. 青年研究, 2009, (1).
- [21] 同 [15].

责任编辑 冯 乐