

# 新生代农民工工作嵌入测量量表构建 ——社区嵌入的调节作用

杨廷钊<sup>1</sup>, 凌文铨<sup>2</sup>

- (1. 暨南大学 国际商学院, 广东 珠海 519070;  
2. 暨南大学 管理学院, 广东 广州 510632)

**摘 要:** 新生代农民工工作嵌入包括 6 个维度, 分别是: 组织匹配、组织关系网络、组织损失、社区关系网络、社区生活环境、社区损失。二阶因素分析表明工作嵌入由组织嵌入和社区嵌入两个层面构成。经过检验, 量表具有良好的信度和效度。进一步研究表明, 组织嵌入和社区嵌入均对回乡工作意愿具有显著的负向影响。社区嵌入在组织嵌入和回乡工作意愿之间具有显著的正向调节作用。

**关键词:** 新生代农民工; 工作嵌入; 组织嵌入; 社区嵌入; 回乡工作意愿

**中图分类号:** C922 **文献标识码:** A **文章编号:** 1000-4149 (2013) 04-0021-09

## Scale Development of New Generation Migrant Rural Worker's Job Embeddedness: The Moderating Effect of Community Embeddedness

YANG Ting-fang<sup>1</sup>, LIN Wen-quan<sup>2</sup>

- (1. School of International Business, Jinan University, Zhuhai 519070, China;  
2. School of Management, Jinan University, Guangzhou 510632, China)

**Abstract:** Based on the empirical research, job embeddedness of the new generation migrant rural worker includes six factors: fit for organization, interpersonal relationship in organization, organization sacrifice, interpersonal relationship in community, living condition in community, community sacrifice. Second-order factor analysis shows that job embeddedness includes organization embeddedness and community embeddedness. Further research found that both organization embeddedness and community embeddedness have significant negative impact on the intention to leave jobs and return home. Community embeddedness plays a significant moderating role between organization embeddedness and intention to leave jobs and return home.

收稿日期: 2012-11-20; 修订日期: 2013-02-26

基金项目: 教育部人文社会科学研究一般项目青年基金项目“新生代农民工工作嵌入内容结构及相关研究——取样自珠江三角洲”(10YJC630335); 暨南大学科研培育与创新基金研究项目“新生代农民工工作嵌入内容结构及作用机制研究”(11JYB2008)。

作者简介: 杨廷钊(1978-), 湖南湘潭人, 管理学博士, 暨南大学国际商学院讲师。研究方向: 组织行为学与人力资源管理。

**Keywords:** new generation migrant rural worker; job embeddedness; organization embeddedness; community embeddedness; intention to leave jobs and return home

## 一、引言

目前,中国的农民工群体已不再是一个高度同质的群体,而逐渐分化为两代不同的群体——第一代农民工和新生代农民工。在研究领域,新生代农民工的定义多以年龄作为界限,具体指出生在20世纪八九十年代的农村进城务工人员<sup>[1~2]</sup>。有研究指出,“80后”和“90后”农民工群体人数已经过亿,占农民工总数的六成以上,并且随着第一代农民工因为年龄逐渐退出城市劳动力市场和“90后”农民工陆续加入,其规模及所占比重将越来越大。另外,在农民工聚集的珠江三角洲地区,根据《2010年广东新生代农民工调查报告》显示,广东省80、90后的新生代农民工为1978万人,占全省农民工总量的75%,其中92%的新生代农民工分布在珠三角地区<sup>[3]</sup>。

米契尔(Mitchell)最早提出了工作嵌入(job embeddedness)概念,指出个体会受到来自组织和社区的各种因素牵制,使其“嵌入”到工作中,从而降低主动离职水平<sup>[4]</sup>。在研究领域,引起离职的组织因素受到了重视,社区因素则常常被忽略。就新生代农民工而言,他们比第一代农民工文化程度高,吃苦耐劳精神较弱,对农业劳动不熟悉,外出工作主要是为了改变生活环境,留在和融入城市的意愿强。应该说,由于天然形成的血缘、亲缘和地缘关系,新生代农民工在家乡的社会关系和心理网络中往往具有较高的嵌入程度,再加上“重土难迁”、“在家千日好,出门一日难”等传统观念影响,他们之所以选择在异乡长久地工作和生活,是因为在打工城市形成并嵌入了新的关系网络、心理网络和经济网络,如果放弃这些网络而回乡工作或务农,将意味着社会资本的损失和社会网络的淡化,会带来利益和情感上的损失。反观现实,许多新生代农民工处在“既融入不了城市,也回不了农村”的尴尬位置,他们与乡村社会和文化日渐疏离,传统性正逐渐褪去,与此同时,城市社会及企业组织对他们低经济性接纳、高社会性排斥,使他们面临许多不公平的待遇和歧视,导致其组织和社区的嵌入程度较低,无法融入现代城市社会。从“农民工”向“产业技术工人”和“市民”转变,是解决新生代农民工问题的重要途径。在此过程中,新生代农民工的工作嵌入问题就变得非常重要了。本研究拟采用工作嵌入理论框架,探讨影响新生代农民工留职的组织和社区因素,构建工作嵌入测量量表,分析其对新生代农民工流动的影响,试图为降低新生代农民工主动离职,缓解经济发达地区“用工荒”问题提供理论分析的工具。

## 二、文献回顾与研究假设

### 1. 工作嵌入

以往的研究侧重讨论与组织相关的行为态度变量对员工主动离职的影响,如工作满意、组织承诺和组织认同等。随着研究逐步深入,越来越多的学者认为,只是考虑组织因素是不够的,非组织因素同样对主动离职产生影响。为了完善理论对现实的解释,米契尔提出了工作嵌入理论,将工作嵌入定义为多维构念,分为组织嵌入和社区嵌入两个层面,包括组织联系、组织匹配、组织牺牲、社区联系、社区匹配和社区牺牲6个维度,开发了由40个项目构成的工作嵌入组合量表。这一结构及量表在后续研究中被广泛使用,并具有良好的信度、效度<sup>[5~8]</sup>。克罗斯利(Crossley)认为40个项目的量表题项过多,为此他开发了7个项目的整体量表,用于测量工作嵌入,尤其是组织嵌入水平<sup>[9]</sup>。在国内,黄丽、刘蓉也分别以知识员工、中高端人才为样本对工作嵌入结构维度进行了探索<sup>[10~11]</sup>。

### 2. 新生代农民工工作嵌入

目前,国外的工作嵌入研究主要针对银行、零售店、医院的雇员,在我国,则多以知识员

工作为研究对象<sup>[12~15]</sup>。在理论研究方面,直接探讨农民工或新生代农民工工作嵌入的研究相对较少。秦伟平、赵田田分别以新生代农民工为样本讨论了农民身份和城市工人身份对工作嵌入的影响<sup>[16~17]</sup>。雷定欣指出,新生代农民工工作嵌入对离职意愿存在显著负向影响,工作嵌入在组织认同和离职意愿之间具有中介作用<sup>[18]</sup>。上述研究均采用了克罗斯利 2007 年的工作嵌入量表,就问卷项目构成而言,主要是组织嵌入项目,缺少反映社区嵌入的项目,因此,尚未对新生代农民工社区嵌入的影响因素和后果变量等予以讨论。

除此之外,国内也有研究从社会资本或社会关系网络角度来探讨农民工城市融入问题。如刘传江、周玲指出,农民工社会关系网络规模和质量、网络密度和异质性、网络中所嵌入资源等是影响城市融入的决定因素,目前农民工社会网络主要是血缘、亲缘和地缘形成的关系型社会资本,而契约型社会资本尚未形成<sup>[19]</sup>。钟水映、李魁将农民工社会资本分为现代型和乡村型,市民化实际上就是乡村型社会资本向现代型社会资本的转化过程<sup>[20]</sup>。蔡禾、曹志刚将农民工社会网络分为乡土社会网络和新生社会网络,前者指带入城市的乡土关系网络,后者指在城市生活和工作建立起来的网络,选择离开会导致社会资本损失和社会网络淡化<sup>[21]</sup>。上述研究均从加强社会资本或社会关系网络的角度探讨农民工城市融入问题,但是社会关系网络内涵相对较窄,而工作嵌入概念则更为广泛,它不仅包括社会关系网络,同时也包括个体所嵌入的心理网络、经济网络等,因此,讨论工作嵌入比单纯讨论社会资本或关系网络要更全面和丰富。

### 3. 组织嵌入和社区嵌入对员工主动离职的影响

有研究指出,工作嵌入对员工主动离职行为和意愿具有显著的预测作用,其预测作用显著程度甚至超过组织承诺、可供选择的工作机会和工作满意度<sup>[22~23]</sup>。关于社区嵌入对离职意愿的影响,李(Lee)指出社区嵌入比组织嵌入更能预测主动离职,但是范德克(Van Dijk)、艾伦(Allen)等的研究认为社区嵌入与主动离职无显著关系<sup>[24~25]</sup>。上述两种研究结论截然相反,原因在于忽略了工作嵌入与主动离职之间可能存在的某些调节变量<sup>[26]</sup>,如奥斯托夫(Ostroff)和克拉克(Clark)指出,社区嵌入对主动离职的影响会因为是否需要搬离原社区而不同,在需要搬家的情况下,社区嵌入对离职意愿存在显著影响,反之则不显著<sup>[27]</sup>。本研究将采用“回乡工作意愿”作为结果变量,它同时包括两层含义:即不仅离开目前的工作单位,同时离开工作所在城市。因此,如果社区嵌入能够缓解回乡工作意愿,他们会转而选择留在城市中的其他单位工作,这虽然会出现劳动力本地流动,但并不会加剧“用工荒”问题。在此基础上,笔者提出以下假设:

假设 1: 新生代农民工组织嵌入对回乡工作意愿具有显著的负向影响。

假设 2: 新生代农民工社区嵌入对回乡工作意愿具有显著的负向影响。

### 4. 社区嵌入在组织嵌入和回乡工作意愿之间的调节作用

目前,在农民工工资和福利方面,沿海企业与内地企业的差距正在缩小。换言之,在组织嵌入中最重要的经济报酬上,东南沿海地区企业的优势正在减弱。将来在吸引和保留新生代农民工方面,不同区域和城市将彼此存在着一定程度的竞争关系,在这种情况下,社区嵌入因素将逐渐发挥日益重要的作用。新生代农民工追求更高的工作生活质量,如果在城市中他们能获得良好的生活环境、公平的社会保障和就业机会、丰富的精神娱乐活动等,而这种良好的社区环境,是其在家乡工作所无法具有的,在这种情况下,即使新生代农民工在其工作单位中暂时未获得需求的充分满足,也可能会缓解其回乡工作意愿。在此基础上,提出以下假设:

假设 3: 新生代农民工社区嵌入在组织嵌入和回乡工作意愿之间具有显著的正向调节作用。

本文的总体研究框架如图 1 所示。

### 三、研究设计

#### 1. 研究步骤和方法

(1) 文献分析和开放式问卷调查。在文献方面,本研究主要参考了米契尔、维加扬托(Wijayanto)、李(Lee)、黄丽的分维度工作嵌入测量量表,以及克罗斯利、坎安宁(Cunningham)等工作嵌入总体水平测量量表<sup>[28~33]</sup>。开放式问卷题目是:作为一名新生代农民工,您认为促使您留在现在单位工作的组织因素和社区因素包括哪些方面?研究者共发放开放式问卷78份,回收有效问卷65份,共收集到340个初始项目。根据本研究对新生代农民工的定义,调查样本均为出生于20世纪80年代后的新生代农民工。对初始项目进行合并和归纳,确定了45个项目构成的新生代农民工工作嵌入预试问卷。

(2) 预试。预试在珠三角地区两家家庭用品的制造企业中,共发放调查问卷220份,回收有效问卷195份,有效问卷回收率为88.7%。经过多次探索性因素分析,研究者最后确定了由32个项目构成的新生代农民工工作嵌入正式调查问卷。

(3) 正式问卷调研。在正式调查中,研究者采用由32个项目构成的新生代农民工工作嵌入正式调查问卷,在珠三角地区农民工密集的东莞、佛山、中山、珠海四市的多家公司进行了较大规模的调查。共发放问卷500份,回收有效问卷410份,有效问卷回收率为82%。被试农民工分布在建筑、制衣、制鞋、五金、物流和物业管理等行业。

#### 2. 测量工具

本研究所使用的测量工具包括:①本研究开发的工作嵌入问卷;②回乡工作意愿问卷。回乡工作意愿问卷借鉴了阿忆(Aryee)的离职意愿问卷<sup>[34]</sup>,并根据研究需要进行修订,强调新生代农民工离开目前生活和工作的城市和单位,选择回乡工作的意愿,包括“我开始在家乡的劳动力市场寻找其他相同性质的工作”等4个项目。

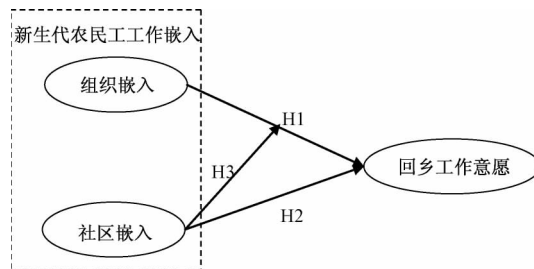


图1 总体研究框架

### 四、研究结果

#### 1. 探索性因素分析

从正式调查问卷中随机抽取204份有效问卷进行探索性因素分析,结果表明,新生代农民工工作嵌入呈现出清晰的六因素结构,总的方差解释量为64.482%,共由32个项目构成,探索性因素分析的结果如表1所示。

根据因素分析结果和项目的含义,各因素分别命名为:①F1—组织匹配。包括对职业成长和发展感觉良好等7个项目。②F2—组织关系网络。包括与同事(包括上级)经常联系,建立了良好的人际关系等6个项目。③F3—社区关系网络。包括虽然是外地人,但是我与很多本地人成为朋友等5个项目。④F4—社区生活环境。包括我非常喜欢社区的生活氛围等6个项目。⑤F5—社区损失。包括在外面工作和生活比家乡更能增长了我的见识和才干等4个项目。⑥F6—组织损失。包括我可以获得与绩效相当的报酬等4个项目。

#### 2. 二阶因素分析

为进一步简化模型,对六因素的问卷进行二阶因素分析。研究者采用常规方法,即先计算一阶因子得分,然后再进行探索性因素分析,二阶因素分析结果如表2所示,总的方差解释量为73.280%。通过二阶因素分析,六因素又分为组织嵌入和社区嵌入两个层面,这与米契尔、李(Lee)等的研究结果是一致的<sup>[35~36]</sup>。

表1 新生代农民工工作嵌入内容结构探索性因素分析结果 (n=204)

| 项目                          | 因素负荷      |             |             |             |           |           | 共同度   |
|-----------------------------|-----------|-------------|-------------|-------------|-----------|-----------|-------|
|                             | F1 (组织匹配) | F2 (组织关系网络) | F3 (社区关系网络) | F4 (社区生活环境) | F5 (社区损失) | F6 (组织损失) |       |
| Q1 我对职业成长和发展感觉良好            | 0.786     |             |             |             |           |           | 0.699 |
| Q2 公司的管理方式比较人性化             | 0.738     |             |             |             |           |           | 0.623 |
| Q3 为这家单位工作,我可以实现我的职业目标      | 0.699     |             |             |             |           |           | 0.726 |
| Q4 我能通过工作学到很多有用的技能和知识       | 0.689     |             |             |             |           |           | 0.680 |
| Q5 这是我很喜欢的工作                | 0.634     |             |             |             |           |           | 0.684 |
| Q6 在单位中,我感觉自己是有价值的          | 0.615     |             |             |             |           |           | 0.577 |
| Q7 单位很照顾员工的利益               | 0.577     |             |             |             |           |           | 0.588 |
| Q8 我与同事经常联系,建立了良好人际关系       |           | 0.817       |             |             |           |           | 0.769 |
| Q9 单位同事非常信任我                |           | 0.737       |             |             |           |           | 0.751 |
| Q10 单位为我提供了与外界接触的机会和平台      |           | 0.700       |             |             |           |           | 0.751 |
| Q11 我认可上级的领导风格和方式           |           | 0.679       |             |             |           |           | 0.588 |
| Q12 单位同事(包括上级)非常尊重我         |           | 0.636       |             |             |           |           | 0.666 |
| Q13 我可以从同事那里得到许多工作上有益的指导和帮助 |           | 0.629       |             |             |           |           | 0.508 |
| Q14 虽然是外地人,但我与许多本地人成为了朋友    |           |             | 0.807       |             |           |           | 0.680 |
| Q15 在生活的社区里,我可以找到合适的婚姻机会    |           |             | 0.793       |             |           |           | 0.706 |
| Q16 在生活的城市中,我有许多亲密的朋友       |           |             | 0.773       |             |           |           | 0.712 |
| Q17 周边有许多朋友可以提供各种有用的信息      |           |             | 0.736       |             |           |           | 0.677 |
| Q18 遇到困难时,周围会有许多朋友来帮助我      |           |             | 0.696       |             |           |           | 0.600 |
| Q19 我非常喜欢所在社区的生活氛围          |           |             |             | 0.721       |           |           | 0.669 |
| Q20 我觉得我与居住的社区非常匹配          |           |             |             | 0.711       |           |           | 0.641 |
| Q21 我觉得现在住的地方就像家一样          |           |             |             | 0.682       |           |           | 0.644 |
| Q22 社区能够提供我非常喜欢的休闲活动        |           |             |             | 0.666       |           |           | 0.487 |
| Q23 我可以接受目前社区中的生活成本         |           |             |             | 0.660       |           |           | 0.599 |
| Q24 我的居住条件是不错的              |           |             |             | 0.634       |           |           | 0.558 |
| Q25 在外面工作和生活比家乡更能增长见识和才干    |           |             |             |             | 0.761     |           | 0.645 |
| Q26 现在感觉老家的生活和工作已经不太适合我了    |           |             |             |             | 0.730     |           | 0.574 |
| Q27 我享有与本地人相同的社会福利,如医疗、养老福利 |           |             |             |             | 0.699     |           | 0.573 |
| Q28 离开现在生活的地方是非常困难的一件事情     |           |             |             |             | 0.618     |           | 0.526 |
| Q29 在单位中我能得到与绩效水平相当的回报      |           |             |             |             |           | 0.837     | 0.784 |
| Q30 单位有良好的发展前景,换另一家不一定如此    |           |             |             |             |           | 0.783     | 0.763 |
| Q31 单位的工资待遇是非常不错的           |           |             |             |             |           | 0.701     | 0.565 |
| Q32 我在这个组织中得到的晋升机会非常多       |           |             |             |             |           | 0.577     | 0.622 |
| 方差解释量 (%)                   | 12.303    | 12.140      | 11.755      | 10.680      | 9.009     | 8.595     |       |
| 总的方差解释量 (%)                 | 64.482    |             |             |             |           |           |       |

### 3. 验证性因素分析

用正式问卷的另外 206 份数据,对探索性因素分析所得到的新生代农民工工作嵌入内容结构进行验证,并与其他竞争模型比较。通过定性分析,并根据米契尔、李 (Lee) 等的研究<sup>[37~38]</sup>,研究者提出了两个竞争模型,分别是: ①M2: 二因素模型。按组织层面和社区层面来划分,将 F1 (组织匹配)、F2 (组织关系网络)、F6 (组织损失) 合为一个因素,将 F3 (社区关系网络)、F4 (社区匹配)、F5 (社区损失) 合为一个因素。②M3: 三因素模型。按工作嵌入的联结、匹配和损失维度来划分,将 F2 (组织关系网

表2 二阶因素分析结果 (n=204)

| 项目          | 因素负荷     |          | 共同度   |
|-------------|----------|----------|-------|
|             | F1: 组织嵌入 | F2: 社区嵌入 |       |
| 组织匹配        | 0.945    |          | 0.945 |
| 组织关系网络      | 0.945    |          | 0.945 |
| 组织损失        | 0.791    |          | 0.673 |
| 社区损失        |          | 0.843    | 0.733 |
| 社区关系网络      |          | 0.758    | 0.619 |
| 社区生活环境      |          | 0.662    | 0.483 |
| 方差解释量 (%)   | 42.042   | 31.238   |       |
| 总的方差解释量 (%) | 73.280   |          |       |

络) 合为一个因素。②M3: 三因素模型。按工作嵌入的联结、匹配和损失维度来划分,将 F2 (组织关系网

络)、F3 (社区关系网络) 合为一个因素,F1 (组织匹配)、F4 (社区匹配) 合为一个因素,F5 (社区损失)、F6 (组织损失) 合为一个因素。从表 3 可以看出,六因素模型的绝对拟合指标、相对拟合指标和简约拟合指标均优于其他竞争模型,是比较理想的新生代农民工工作嵌入内容结构模型。

表 3 各竞争模型的拟合指标比较 (n=206)

| 项目        | $\chi^2$ | df  | $\chi^2/df$ | RMSEA | IFI   | CFI   | PNFI  | PGFI  |
|-----------|----------|-----|-------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| M1: 六因素模型 | 860.4    | 439 | 1.96        | 0.077 | 0.855 | 0.853 | 0.658 | 0.627 |
| M2: 二因素模型 | 1100.8   | 446 | 2.47        | 0.095 | 0.775 | 0.771 | 0.604 | 0.591 |
| M3: 三因素模型 | 1133.4   | 448 | 2.53        | 0.097 | 0.764 | 0.760 | 0.598 | 0.588 |

为了进一步探讨新生代农民工工作嵌入内容结构的六因素之间的关系,根据二阶探索性因素分析的结果,研究者对该模型进行了二阶验证性因素分析,验证结果是, $\chi^2=851.2$ , $df=442$ , $\chi^2/df=1.93$ , $RMSEA=0.077$ , $IFI=0.867$ , $CFI=0.865$ , $PNFI=0.676$ , $PGFI=0.633$ ,拟合情况较好。这一层次结构模型,使得新生代农民工工作嵌入的结构更为清晰,同时也较好地验证了米契尔由组织嵌入和社区嵌入构成的工作嵌入模型。

4. 问卷的信度、效度分析

(1) 信度分析。量表常用的信度检验方法为 Cronbach  $\alpha$  系数,该系数能反映出测量项目的一致性程度和内部结构的良好程度,一般要求在 0.70 以上。在本研究中,各因素的  $\alpha$  系数最低值为 0.772,最高值为 0.881,总问卷的  $\alpha$  系数为 0.924,说明问卷信度较为理想。

(2) 效标关联效度分析。本研究采用回乡工作意愿来检验量表的效标关联效度。各变量的描述性统计结果如表 4 所示。除社区关系网络外,新生代农民工工作嵌入的其他维度均与回乡工作意愿显著负相关,该问卷具有较好的效标关联效度。

表 4 各研究变量描述统计及相关系数 (n=410)

| 项目     | M      | SD    | 组织<br>匹配   | 组织<br>关系网络 | 组织<br>损失   | 社区<br>关系网络 | 社区<br>生活环境 | 社区<br>损失   |
|--------|--------|-------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| 组织匹配   | 22.402 | 7.096 |            |            |            |            |            |            |
| 组织关系网络 | 20.719 | 6.158 | 0.688 ***  |            |            |            |            |            |
| 组织损失   | 11.414 | 3.540 | 0.377 ***  | 0.344 ***  |            |            |            |            |
| 社区关系网络 | 16.428 | 4.933 | 0.257 ***  | 0.397 ***  | 0.327 ***  |            |            |            |
| 社区生活环境 | 18.112 | 5.021 | 0.356 ***  | 0.352 ***  | 0.524 ***  | 0.446 ***  |            |            |
| 社区损失   | 11.870 | 3.974 | 0.279 ***  | 0.208 ***  | 0.405 ***  | 0.272 ***  | 0.437 ***  |            |
| 回乡工作意愿 | 12.699 | 3.201 | -0.418 *** | -0.369 *** | -0.345 *** | -0.151     | -0.370 *** | -0.401 *** |

注:\*\*\*表示  $p<0.001$ 。

此外,用正式调研收集到的 410 份问卷数据来对假设模型进行检验。具体拟合结果如图 2 所示,假设模型的拟合指数  $\chi^2=30.580$ , $df=25$ , $\chi^2/df=1.233$ , $RMSEA=0.037$ , $IFI=0.988$ , $CFI=0.987$ , $PNFI=0.521$ , $PGFI=0.439$ ,实际数据与假设模型拟合程度较好。研究表明,组织嵌入对回乡工作意愿的标准化路径系数为 -0.381 ( $p<0.001$ ),社区嵌入对回乡工作意愿的标准化路径系数为 -0.325 ( $p<0.001$ ),组织嵌入对回乡工作意愿的影响略高于社区嵌入。组织嵌入和社区嵌入对回乡工作意愿具有显著的预测作用,假设 1 和假设 2 都得到了支持,同时也说明量表具有较好的效标关联效度。

5. 社区嵌入在组织嵌入和回乡工作意愿之间的调节作用分析

根据巴伦 (Baron) 和肯尼 (Kenny) 对调节作用的论述<sup>[39]</sup>,本研究采取以下步骤探讨调节作用是否存在。第一步,以组织嵌入为自变量,以回乡工作意愿为因变量建立回归模型;第二步,以组织嵌入和调节变量为自变量,以回乡工作意愿为因变量建立回归模型;第三步,以组织嵌入、调节变量、组织嵌入 $\times$ 调节变量为自变量,以回乡工作意愿为因变量建立回归模型。社区嵌入在新生代农民工组织嵌入和回乡工作意愿之间的调节作用分析结果如表 5 所示。从表 5 可以看出,层次 3 回归模型

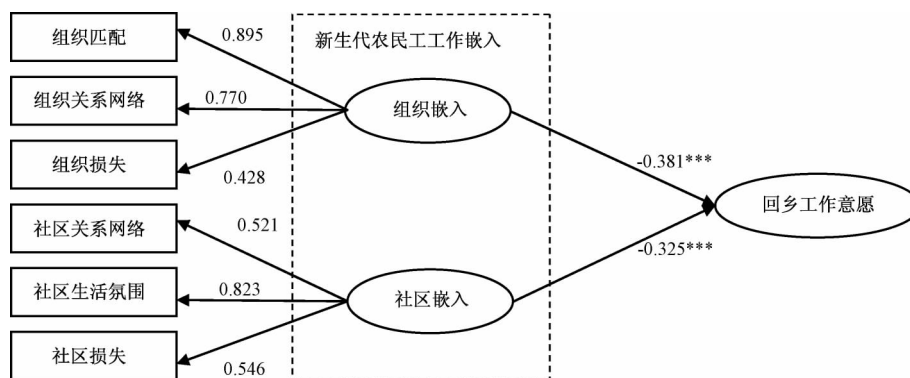


图2 假设模型拟合结果 (n=410)

总体检验的 F 值 = 24.082, 在  $p < 0.001$  的水平上显著, 组织嵌入  $\times$  调节变量对回乡工作意愿的标准化回归系数  $\beta$  为 0.005,  $T = 3.660$  ( $p < 0.001$ ), 达到显著水平。说明社区嵌入在组织嵌入和回乡工作意愿之间具有显著的正向调节作用。

表5 社区嵌入作为一个整体构念的调节作用 (n=410)

| 项目                 | B 值    | T 值       | R <sup>2</sup> | 调整后的 R <sup>2</sup> | $\Delta R^2$ | F 值       | $\Delta F$ |
|--------------------|--------|-----------|----------------|---------------------|--------------|-----------|------------|
| 第一步                |        |           | 0.233          | 0.228               |              | 48.776*** |            |
| 组织嵌入               | -0.116 | -6.984*** |                |                     |              |           |            |
| 第二步                |        |           | 0.254          | 0.245               | 0.021        | 27.308*** | -21.468*** |
| 组织嵌入               | -0.094 | -4.892*** |                |                     |              |           |            |
| 社区嵌入               | -0.054 | -2.171*   |                |                     |              |           |            |
| 第三步                |        |           | 0.312          | 0.299               | 0.058        | 24.082*** | -3.226***  |
| 组织嵌入               | -0.304 | -5.041*** |                |                     |              |           |            |
| 社区嵌入               | -0.319 | -4.184*** |                |                     |              |           |            |
| 组织嵌入 $\times$ 社区嵌入 | 0.005  | 3.660***  |                |                     |              |           |            |

注: \*\*\*表示  $p < 0.001$ ; \*\*表示  $p < 0.01$ ; \*表示  $p < 0.05$ 。因变量: 回乡工作意愿。

研究者将自变量 (组织嵌入)、调节变量 (社区嵌入) 分为高水平 (高于平均值 1 倍标准偏差)、低水平 (低于平均值 1 半标准偏差) 两种来绘制对应的折线图, 结果如图 3 所示。在高社区嵌入情况下, 新生代农民工组织嵌入与回乡工作意愿显著负相关 ( $\beta = -0.151$ ,  $t = -3.469$ ,  $p < 0.01$ ), 折线比较陡峭。在低社区嵌入情况下, 新生代农民工组织嵌入与回乡工作意愿显著负相关 ( $\beta = -0.070$ ,  $t = -2.147$ ,  $p < 0.05$ ), 折线比较平缓。研究表明, 在高社区嵌入情况下, 组织嵌入对回乡工作意愿的影响较大。在低社区嵌入情况下, 组织嵌入对回乡工作意愿的影响较小。社区嵌入在组织嵌入和回乡工作意愿之间具有显著的正向调节作用, 假设 3 得到支持。

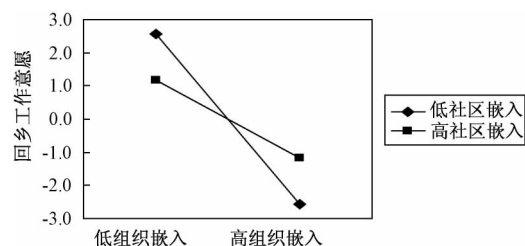


图3 社区嵌入在组织嵌入和回乡工作意愿之间的调节作用

## 五、讨论

通过文献分析、访谈和问卷调研, 本研究开发了新生代农民工工作嵌入的测量量表, 由组织匹配、组织关系网络、社区关系网络、社区生活氛围、社区损失、组织损失等 6 个维度构成。二阶因素分析结果表明, 6 个维度又分为组织嵌入和社区嵌入两个方面, 本研究建构并验证了新生代农民工工作嵌入的结构维度。

该内容结构与以往研究存在一定差异, 从研究结论来看: ①量表体现了新生代农民工的特征和需

求。组织嵌入项目表明,在组织中基本权益的保障仍然是影响新生代农民工组织嵌入的主要因素,如收入、工作时间、劳动强度、管理方式等。与此同时,新生代农民工也越来越重视在组织中的个人发展,如符合自身兴趣的工作、良好的人际关系、技能学习和提升、匹配的企业文化等。在社区嵌入层面,体现了新生代农民工在融入城市过程中遇到的诸多现实问题,如制度化的社会福利、社会网络异质化、社会关系网络数量和质量、社区内的婚姻机会、丰富的精神文化生活、良好的居住环境等。②量表也能反映农民工之间的代际差异。第一代农民工的打工动机主要是为了增加个人收入,而新生代农民工不仅通过工作寻求经济网络的嵌入,同时追求心理网络和社会关系网络的嵌入,希望获得真正意义的市民化,其外出工作动机逐渐从经济型转变为发展型,从生存型转变为生活型,对尊严、公平、生活意义等方面的需求更为显著。③该内容结构具有一定的拓展性。由于城乡、沿海和内地发展的不平衡,在我国,存在着数量庞大的城市新移民群体,这其中既有就业层次较高的白领员工、大学毕业生员工和高技能工人,也有就业层次较低的农民工群体。远离家乡、在异地工作和生活,是这个群体共同的特征,其工作嵌入与本地员工将存在着明显的差异。量表对后续针对城市新移民员工的研究将具有一定的参考价值。

进一步研究表明,组织嵌入和社区嵌入对新生代农民工回乡工作意愿均具有显著负向影响,说明该量表具有较好的效标关联效度。同时研究显示,社区嵌入在组织嵌入和回乡工作意愿之间具有显著的正向调节作用。该结果表明,社区嵌入与组织嵌入之间存在着相互促进的关系,新生代农民工的保留效果不仅受组织内部管理的影响,同时也取决于组织外部的社区环境,并且社区嵌入在保留新生代农民工方面将发挥着越来越重要的作用。受成本因素影响,沿海地区企业提高工资水平的空间比较有限,试图大幅增长新生代农民工经济性嵌入程度的困难较大。在这种情况下,一方面,沿海企业应该通过业务调整、技术和管理创新以增强竞争优势,为提升新生代农民工的经济待遇创造物质基础,同时应着力于改善管理理念和制度,构建人本、尊重、关爱的企业文化,为其营造良好的工作氛围和发展机会。在社区层面,政府部门则应致力于供给有利于新生代农民工市民化的制度创新,如农民工的户籍制度、就业制度、社会保障制度、劳动权益保护制度、职业技能培训制度、社区管理制度等,将次属的、非正规劳动力市场上的农民工转变为首属的、正规的劳动力市场上的产业工人,促进其由农民转变为市民,才能真正解决其社区嵌入程度低的问题。除此之外,新生代农民工也应注重自身的人力资本、社会资本积累,提高自身素质,从意识形态、生活方式和行为方式等方面融入城市社会。

总的来说,首先,本研究结合我国城乡二元结构的实际情况,以新生代农民工这一特定职业群体作为研究对象,讨论其工作嵌入问题,体现了该研究领域调查中样本多样化、丰富化的趋势。其次,在以往的国内研究中,较少专门研究流动人口(如农民工)的工作嵌入问题,而较多研究高稳定性的正规就业群体,因此,社区嵌入常被认为与主动离职之间关联性较低,故应该更多考虑组织嵌入因素。本研究则表明,就新生代农民工群体而言,组织嵌入和社区嵌入均对回乡工作意愿具有显著的负向影响,这是对以往研究结论的一个补充和完善。该结论也进一步表明,本地员工和外来员工的类型在工作嵌入(尤其是社区嵌入)与主动离职之间具有某种调节作用,两者是否产生影响以及影响的强弱应该具有一定的前提条件。再次,本研究将新生代农民工组织融合和社区融合纳入同一个理论概念——工作嵌入,讨论其内容结构、对回乡工作意愿的影响、组织嵌入和社区嵌入之间的调节作用,是一种比较新的研究视角,对企业、社区、政府测量新生代农民工工作嵌入程度,并在此基础上,制定或改善进城务工人员管理政策,降低其回乡工作意愿,具有一定的借鉴意义。

#### 参考文献:

- [1] 王春光. 对新生代农民工城市融合问题的认识 [J]. 人口研究, 2010, (3).
- [2] 刘传江. 新生代农民工的特点、挑战与市民化 [J]. 人口研究, 2010, (3).
- [3] 王春超. 农民工流动就业决策行为的影响因素——珠江三角洲地区农民工就业调查研究 [J]. 华东师范大学学报(哲学社会科学版), 2010, (3).

学版), 2001, (2).

- [4] Mitchell, T. R., B. C. Holtom, T. W. Lee. Why People Stay: Using Job Embeddedness to Predict Voluntary Turnover [J]. Academic of Management Journal, 2001, (6).
- [5] Wijayanto, B. R., G. Kimono. The Effect of Job Embeddedness on Organizational Citizenship Behavior [J]. Gadjah Mada International Journal of Business, 2004, 6 (3).
- [6] Lee, T. W., C. J. Sablinski, J. P. Burton. The Effects of Job Embeddedness on Organizational Citizenship Job Performance, Volitional Turnover [J]. Academy of Management Journal, 2004, (5).
- [7] Flps, W. Turnover Contagion: How Coworkers' Job Embeddedness and Job Search Behaviors Influence Quitting [J]. Academy of Management Journal, 2009, 52.
- [8] Wheller, A. R. Moderating and Mediating the HRM Effectiveness Intent to Turnover Relationship: The Role of Supervisors and Job Embeddedness [J]. Journal of Managerial Issues, 2010, 22.
- [9] Crossley, C. D., R. J. Bennett. Development of a Global Measure of Job Embeddedness and Integration into a Traditional Model of Voluntary Turnover [J]. Journal of Applied Psychology, 2007, (4).
- [10] 黄丽. 知识型员工工作嵌入性及其与相关因素的关系研究 [D]. 暨南大学硕士学位论文, 2009.
- [11] 刘蓉. 中高端人才的工作嵌入性研究 [D]. 暨南大学博士学位论文, 2011.
- [12] 同 [11].
- [13] 李玉香. 人才环境感知对研发人才工作绩效、工作嵌入的影响研究 [J]. 软科学. 2009, (8).
- [14] 买忆媛, 周嵩安, 梅琳. 工作嵌入对科技型员工离职创业活动的影响 [J]. 南开管理评论, 2009, (2).
- [15] 梁小威, 廖建桥, 曾庆海. 基于工作嵌入核心员工组织绩效——自愿离职研究模型的拓展与检验 [J]. 管理世界, 2005, (7).
- [16] 秦伟平. 新生代农民工工作嵌入: 双重身份的作用机制 [D]. 南京大学博士学位论文, 2010.
- [17] 赵田田. 新生代农民工身份认同对工作嵌入的影响研究——以歧视感知为中介变量 [D]. 南京大学硕士学位论文, 2011.
- [18] 雷定欣. 新生代农民工组织认同与绩效关系: 工作嵌入的中介效应研究 [D]. 南京大学硕士学位论文, 2011.
- [19] 刘传江, 周玲. 社会资本与农民工的城市融合 [J]. 人口研究, 2004, (9).
- [20] 钟水映, 李魁. 农民工市民化过程中的现代式社会资本构建 [J]. 东北大学学报 (社会科学版), 2007, (11).
- [21] 蔡禾, 曹志刚. 农民工的城市认同及其影响因素——来自珠三角的实证分析 [J]. 中山大学学报, 2009, (1).
- [22] 同 [4].
- [23] 同 [6].
- [24] Van Dirk, P., A. Kirk-Brown. The Relationship between Job Embeddedness and Intention to Leave an Organization [J]. Australian Journal of Psychology, 2003, 51.
- [25] Allen, D. G. Do Organizational Socialization Tactics Influence Newcomer Embeddedness and Turnover [J]. Journal of Management, 2006, (2).
- [26] 杨春江, 马钦海, 曾先锋. 从留职角度预测离职: 工作嵌入研究述评 [J]. 南开管理评论, 2010, (2).
- [27] Ostroff, C., M. A. Clark. Maintaining an Internal Market: Antecedents of Willingness to Change Jobs [J]. Journal of Vocational Behavior, 2001, (3).
- [28] 同 [4].
- [29] 同 [5].
- [30] 同 [6].
- [31] 同 [10].
- [32] 同 [9].
- [33] Cunningham, G. B., J. S. Fink, M. Sagas. Extensions and Further Examination of the Job Embeddedness Construct [J]. Journal of Sport Management, 2005, (3).
- [34] Aryee, S. Antecedents and Outcomes of Work-family Conflict among Married Professional Women: Evidence from Singapore [J]. Human Relations, 1992, 45 (8).
- [35] 同 [4].
- [36] 同 [6].
- [37] 同 [4].
- [38] 同 [6].
- [39] Baron, R. M., D. A. Kenny. The Moderator-mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations [J]. Journal of Personality and Social Psychology, 1986, 51 (16).

[责任编辑 方志]