

# 新生代農民工工作嵌入：雙重身份的作用機制

## Job Embeddedness of New-generation Migrant Worker :the Mechanism of Dueling Identities

楊東濤<sup>1</sup>  
南京大學商學院教授<sup>1</sup>

秦偉平<sup>2</sup>  
南京大學商學院博士研究生<sup>2</sup>  
石河子大學經濟貿易學院講師

### 摘要

本研究採用問卷調查法，以上海和南京等地36家企業的316名新生代農民工為樣本，探討了員工雙重身份意識對其工作嵌入的影響及其內在作用機制。結果表明：(1) 農民身份意識對工作嵌入具有負向影響；(2) 城市工人意識對工作嵌入有正向影響；(3) 歧視知覺在農民身份意識和工作嵌入之間起部分仲介作用，在城市工人意識和工作嵌入之間起完全仲介作用；(4) 同事間溝通品質對農民身份意識與歧視感知的關係，以及“農民身份意識—歧視感知—工作嵌入”、“城市工人意識—歧視感知—工作嵌入”兩個仲介鏈的效應和“農民身份意識—工作嵌入”直接效應均具有調節作用。

**關鍵字：**農民身份意識、工人身份意識、歧視知覺、工作嵌入。

### 1. 問題的提出

學術界把出生在1980年後的農民工稱為新生代農民工（王春光，2001）。目前，在外打工的1.5億農民工群體中有60%是新生代農民工，大約有1億。其規模已經超過國有企業和集體企業的職工總數，成為我國產業工人隊伍中的主力軍。隨著這一群體的不斷發展與壯大，新生代農民工已經成為社會和政府廣泛關注的焦點。

同第一代農民工相比,新生代農民工文化程度相對較高,見識比較多,消費觀念更加開放,而且大都不準備回到農村老家。上述特點顯示其與城市的聯繫越來越緊密,對於城市的依賴性也越來越強。但由於相關社會管理部門職能轉變緩慢,管理錯位和缺位的事情時有發生,農民工的生存狀況、成長環境等很多地方不盡如人意,“同工不同酬、同工不同時、同工不同權”等歧視性的勞動待遇時有發生,直接導致他們在融入城市和嵌入企業的過程中成為處境艱難的“邊緣人”。此外,通過訪談發現,相比于第一代農民工而言,新生代農民工的心理和行為已經發生了重大變化:第一代農民工由於有農村居住地境況的比較,對於在城市遭遇的社會不公平往往有較高的認可度。新生代農民工則不然,他們一般沒有原來生活的經驗,特別是缺少相應的務農經歷,對於生活滿意程度的參照主要是城市居民的生活,缺少父輩那種對生活的滿足感。相反,當他們較多地體會到與城市人生活地位差距時,便會在心理上產生更多的被歧視感和被剝奪感。按照相對剝奪理論的觀點,被剝奪感會驅使他們要求與城市居民享有更多平等的機會和權利,如

果此類要求得不到回應，就會引發對抗行爲，進而對中國當前經濟發展和社會穩定造成潛在威脅。顯然，隨著中國城鎮化進程的穩步推進以及社會經濟轉轉型的深化，如何幫助新生代農民功融入城市、嵌入企業已經成爲事關中國現代化進程和新農村建設，反映社會和諧發展的重要標誌之一。

隨著社會經濟的快速發展、社會結構變遷和社會轉型的逐步深化，新生代農民工工作嵌入出現分化，這爲我們探討其工作嵌入的內在機理提供了現實基礎。特別是2008年全球性金融危機的爆發，再次將新生代農民工就業形勢推向惡化。面對嚴峻的就業壓力，他們卻出現了分化。一方面，大批新生代農民工失業或者暫時性返鄉；另一方面，有相當一部分新生代農民工被企業留下來，或成爲企業未來發展的人才儲備，或成爲與企業患難與共、並肩作戰的技術骨幹和管理人員。爲什麼新生代農民工面對同樣的身份角色衝突，會演繹出不同的職業發展軌跡，形成截然不同的工作嵌入狀態？

社會認知理論認爲人們傾向於通過性別、年齡、國籍、種族和組織等方式把自己和其他人分成不同的社會群體 (Tajfel & Turner, 1986)。該理論研究發現，人們習慣於自我分類，並在此基礎上加強內群體偏好(Turner, 1999)。個體所表現出來的內群體偏好強烈與否取決於內外部群體比較後產生的差異程度(Tajfel, 1972)。之後的研究進一步發現，高地位的群體內的成員比低地位的群體成員更傾向於偏好內群體而排斥外群體。如此看來，高地位群體成員更傾向於支援自己的組織而排斥較低地位群體；但低地位元群體成員顯示兩種趨向，一是傾向於高地位群體的外群體排斥自己的群體，二是沒有差異的偏好 ( Bettencourt et al., 2001)。按照上述觀點，新生代農民工有著比較獨特的身份和地位，在工作環境中他們認可兩個不同的群體。一方面，他們是農民出生，自然而然地會認同基於血緣、親緣和地緣關係構建的農民工關係網。另一方面，在企業裏，他們和許多城市工人一樣又是公司員工。顯然，新生代農民工的兩種潛在的身份意識是基於不同的分類基礎而產生的。本研究的主要目的就是要探求新生代農民工的雙重身份如何影響其工作嵌入。爲了進一步弄清楚新生代農民工工作嵌入的內在機理，我們構建了如圖1的理論分析框架。

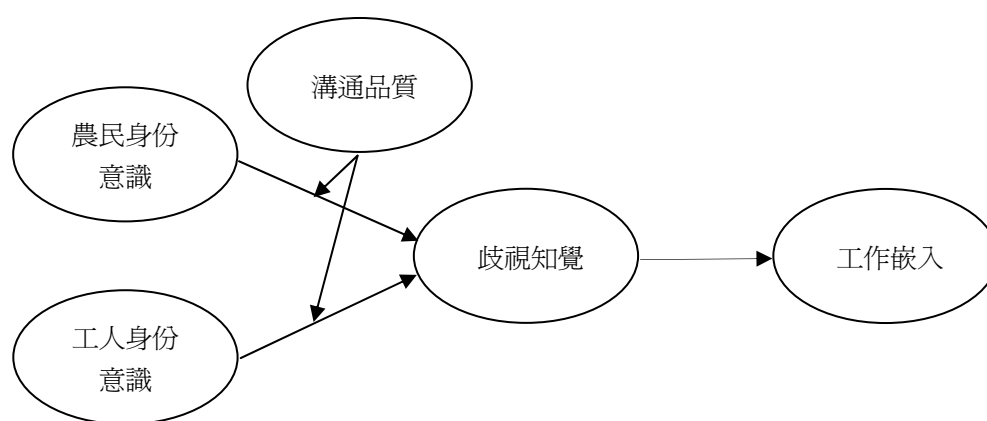


圖1 研究框架

## 2. 文獻回顧與假設

### 2.1 工作嵌入與身份意識

工作嵌入 (job embeddedness) 概念最早由美國心理學家 Mitchell 於 2001 提出並引入雇員主動離職研究領域。工作嵌入概括了使得雇員繼續留在工作上的有關組織與社區相關的因素，這些因素會使得雇員依附或嵌入與他們所在的工作中，即使出現工作不滿意或可供選擇的工作機會，雇員仍會留在組織工作而不產生離職行爲。

已有的工作嵌入研究大多集中在工作嵌入與結果變數的關係上，對於工作嵌入前因模型的構建還相對欠缺。Allen 提出組織社會化策略能提高新員工與組織的嵌入程度，其利用一家大型金融服務機構的新入職雇員爲樣本，研究發現集體主義、固化以及授權策略與工作內嵌入正相關。Holtom 等人通過對美國財富百強的企業針對工作嵌入六個維度採取的實踐活動進行分析，爲探索工作嵌入的前因模型奠定了基礎。組織和社區中哪些因素會影響雇員的工作嵌入程度，是否能夠找到其他的維度影響雇員的工作嵌入。因此，關注個體層面（如個體認知、動機）、組織層面（如組織特徵、組織文化、人力資源管理實踐）以及外界環境層面（如個體的組織外社會網路）哪些因素會直接或間接地影響工作嵌入的形成與發展，將對管理者具有更大的操作性和政策指導性。

身份是一種自我參照性描述，能夠恰當地回答“我是誰？”或“我們是誰”這樣的問題。身份將人置於特定的情景之中，框定了他們的認知、情感和行爲。在探討人類認知和行爲的研究中發現，身份作爲一種基本性的關鍵概念，有助於我們理解和解釋人們爲什麼會以其特定的方式來觀察和思考他周圍的環境以及爲什麼會在那種環境中以其獨特的方式行事。社會認同理論從群體理性比較的角度對社會身份做了有意義的探討。社會認同理論認爲社會分類有兩項非常重要的功能。一方面，他可以幫助個體對周圍的社會環境有清晰的認識和判斷，並以此對周圍的人做出系統而有效的界定；另一方面，它能夠讓自己明確自己在社會環境中的定位。當個體認同某個群體時，他自然而然地就會把自己的命運和群體的命運聯繫在一起 (Ashforth & Mael, 1989)。

該理論能夠很好地解釋內群體偏好現象的存在。一般而言，人們都普遍需要一個積極的社會認同，爲此，他們會想盡各種辦法努力創造、強化和維持內群體和外群體之間的顯著差異。基於群體間顯著差異的社會認同會不斷增強組織成員的組織認同感，因爲群體間差異是個體感到自己與組織其他成員之間的相似性越來越高，這種認同感反過來強化了個體遵守群體價值觀和群體規範的自覺性 (Turner, 1984)。

對於新生代農民工而言，他們的戶口在農村，從國家戶籍管理條例來說，他們屬於農村人口。此外，秉承父輩外出打工的傳統，他們仍舊保留著與初代農民工類似的鄉土情結，在進城之初，他們共同構建了一個基於血緣、親緣和地緣關係的網路，他們對此有一定的社會認同。這種與生俱來的農民身份意識會使他們覺得自己是城市和企業的“邊緣人”，由此我們可以提出如下假設：

H1a 新生代農民工的農民身份意識與企業的工作嵌入成負向關係，即農民身份意識越強，其工作嵌入的狀態和可能性就越弱。

但是，上述分析只是解讀群體間關係的一個方面。有關社會認同的最新研究表明，內群體偏好並不是一成不變的，它在很大程度上受群體間地位差異程度的影響。研究人員 (Mullen et al., 1992) 將群體按照地位高低分成兩組，分別讓他們對自己所在的群體和外部群體做出相應的評價。測評結果表明，高地位群體的內群體偏好得分普遍高於低地位群體。Bettencourt et al. (2001) 所做的元分析結果進一步驗證了這一結論。總之，和地

位群體相比，高地位群體會選擇更多支持自己所在的群體而很少支援外群體，也就是說，他們比地位群體更加認同內群體。

同理，社會認同理論認為，內群體的弱勢地位通常會引發其成員對群體的消極認同甚至表露出不滿意 (Tajfel & Turner, 1979)。低地位群體成員的消極認同很可能顛覆內群體偏好。實際上，每個人都試圖最大限度地提高自我的自尊感，這在相當程度上決定了人們最終選擇內群體偏好還是偏好逆轉 (Lewis & Sherman, 2003)。人們通常會發現，對低地位或受到歧視的群體予以認同本質上就是在降低自尊。原因很簡單，一方面，如果群體成員績效表現不佳就會影響到群體的整體評價；另一方面，這種整體性的不良評價久而久之會在群體成員中形成刻板印象。因此，一旦人們發現自己所在的群體處於弱勢地位或者受到歧視時，他們通常會選擇不認同該群體以保護他們的自尊 (Mathison, 1986; Finkelstein & Burke, 1998)。

由於人們為通常會選擇為積極的社會身份而努力，地位低群體的成員很容易被激勵而採取有效的方式為自己贏得一個積極的有價值的社會身份 (Ellemers, van Knippenberg, de Vries, & Wilke, 1988)。社會流動性通產是人們提高社會地位所選的重要手段 (Tajfel & Turner, 1979, 1986)。這種戰略可以使個人從一個低地位的群體脫離，並試圖加入一個較高的地位群體，呈現出與高地位群體相對應的態度、價值觀和行為，從而提高個人的社會地位。

與第一代農民工相比，新生代農民工從小接觸的多是城市的大眾文化，他們和城裏同代人的差距相對較小，日常穿著、談吐以及生活習慣基本都與城裏人一樣。受城市的大眾文化和流行時尚文化的影響，他們也像城市人一樣重視享受生活，對城市現代生活有著較強的主觀認知與接受能力。習慣了“城市思維”和“城市生活和工作方式”的他們會產生強烈的城市工人意識。這使得他們更願意和城市工人一樣努力工作，尋在在企業的不斷提升了發展。因此，我們可以提出如下假設：

H1b 新生代農民工的城市工人意識與其工作嵌入之間存在正向關係。即他們的工人身份意識越強，愈能夠實現工作嵌入。

## 2.2 歧視感知的仲介作用

歧視知覺 (perception of discriminate)，即個體知覺到由於自己所屬的群體成員資格而受到了有區別的或不公平的對待。歧視知覺涉及直接與群體成員資格相關的主觀體驗，既包括知覺到的指向自己的歧視，也包括知覺到的指向自己所在群體的歧視。按照相對剝奪理論，個人能力削減到既不能滿足當前主要的需求，也不能滿足較低層次的需求時，就會產生相對剝奪。按照常理，在全部動機中占主導地位的需求，隨著滿意感的下降，人們將會把自己的期望調低。但事實上是，基於先前確定的需求滿意度，人們不會因為能力的下降而調低自己的期望，特別是當這種能力下降不是由於個人努力的原因而是由於外部原因引起時，人們將更加不願意調低自己的需求期望。因此，期望和實現之間的落差是個人采自我保護行為的心理基礎。期望和現實之間的落差可能是個人的原因，但更多的是由於社會比較產生的。按照社會認同理論，社會比較往往引發社會性自我知覺，這是一個連續的過程，從把自己看作個體一直到把自己看作內群體的一份子。在任何時候，一個人的自我歸類很大程度上依賴於個人或群體在社會地位上的顯著性。在這裏，顯著性指的是在一定條件下，某種身份成為直接影響知覺和行為的因素 (Kawakami and Dion, 1993)。

研究表明，社會比較資訊會影響新生代農民工的自我評價，使他們不斷調整和明確

自我身份意識，進而提高新生代農民工知覺到歧視的可能性。社會比較是個體把自己的處境和地位與他人進行比較的過程。對於城市中的新生代農民工而言，社會比較是非常容易發生的，尤其是與城市工人處於同一企業的農民工，社會比較更是無可避免。社會比較必然涉及社會公平，新生代農民工與城市工人進行比較之後，很可能產生社會不公平感，這自然而然地增強了他們的歧視知覺。此種心理會大大降低員工的組織承諾和工作滿意度。因此：

H2a 歧視知覺在農民身份意識和工作嵌入之間起仲介作用。即員工的農民身份意識越強，他們的歧視知覺就越強烈，其工作嵌入的可能性就越低。

H2b 歧視知覺在工人身份意識和工作嵌入之間起仲介作用。即新生代農民工的城市工人意識越強，他們的歧視感知就越微弱，其工作嵌入的可能性就越高。

### 2.3 溝通的調節作用

身份地位低的個體，其心理認知和工作行為就一定會受到不良的影響嗎？通過對現有理論和文獻的分析發現，應對是影響歧視與工作行為之間關係的一個非常重要的因素。應對是指個體對現實環境變化有意識、有目的和靈活的調節行為，它的主要功能是調節應激事件的作用。壓力與應對關係的大量相關研究表明，社會壓力的心理表現受到個體應對行為的調節。歧視作為一種應激源，它給工作行為帶來的影響將隨著個體應對反應的不同而發生變化。因此，應對方式在歧視知覺與個體工作行為關係中的調節作用受到研究者的關注。Krieger(1990)的研究發現，對種族歧視採取消極被動應對的黑人，其血壓顯著高於直接應對(如告訴他人或採取行動)者的血壓。與白人相比，黑人婦女更加經常地使用被動方式來應對性別歧視。無論是在黑人還是在白人中，被動或消極應對似乎是一種最為有害的應對方式。相比之下，以問題為中心的主動應對有利於減輕歧視對心理煩惱造成的不利影響。

一直以來，溝通都被人們看作是歧視壓力的一種有效的方式。溝通，即“正式的包括非正式的有意義的和及時的資訊共用”(J. Anderson & Narus, 1990: 44)，對社會關係的維持和有意義的社會交換是至關重要的(Blau, 1964; Thibaut & Kelley, 1959)。雙方高品質的溝通主要是有關價值觀，目標和規範等資訊的共用，使雙方瞭解對方的特質，增加相互間的理解。與此相一致，研究發現，高品質溝通在個人之間和組織之間之類的社會關係都會產生積極的結果 (Atuahene-Gima & Li, 2002)。

農民工和城市工人的溝通對兩者之間的關係至關重要。對新生代農民工而言，與城市工人加強溝通可以提高城市工人對他們的認同性，不斷強化自身的城市工人身份意識。其原因有以下幾個方面：第一，高品質的溝通有利於解決群體之間可能存在的爭端，進而調整農民工自身的看法和期望(Doney & Cannon, 1997)。在企業，高品質的溝通可以促進新生代農民工和城市工人之間的相互瞭解，形成較為一致的觀點，是他們之間相似性感覺大大增強。第二，與城市工人高品質的溝通，有助於新生代農民工把自己置身于城市工人的核心圈中，是自身的融入感大大提升。相反，如果缺乏溝通，新生代農民工就很可能認為自己一直都在城市工人群體之外，游離於組織的邊緣。因此，

H3a 與城市工人之間溝通的品質能調節農民身份意識和歧視知覺之間的關係，即當溝通品質高時，則兩者之間的負向關係較弱；當溝通品質低時，兩者之間負向關係較強。

H3b 與城市工人之間溝通的品質能調節工人身份意識和歧視知覺之間的關係，即當溝通品質高時，則兩者之間的正向關係較強；當溝通品質低時，兩者之間的正向關係較弱。

### 3. 研究方法

#### 3.1 樣本

本研究所選樣本主要來自于南京和上海等地的36家企業，這些企業主要集中在酒店旅遊等服務行業。總共發放問卷1000份，回收有效問卷316份，有效回收率31.6%。其中：從性別來看，男性193人，占61.3%，女性123人，占38.7%；從年齡來看，20歲及其以下的有88人，占27.8%，21~30歲的有228人，占72.2%；從受教育程度來看，小學畢業15人，占4.7%，初中畢業101人，占32%，高中及中專78人，占24.7%，大專77人，占24.4%，大專以上45人，占14.2%；從職位來看，普通員工254人，占80.4%，基層管理者46人，占14.6%，中層管理者13人，占4.1%，高層管理者3人，占0.9%；從月收入情況來看，1000元以下10人，占3.2%，1000~1999元179人，占56.6%，2000~2999元70人，占22.2%，3000~3999元35人，占11.1%，4000元以上22人，占7%；從進入當前企業之前更換單位的次數來看，一次也沒有的58人，占18.4%，1~3次的216人，占68.3%，四次以上的42人，占13.2%；從到當前單位工作時間長短來看，6個月以下的77人，占24.4%，6~12月的99人，占31.3%，12~18個月的75人，占23.7%，18~36個月的37人，占11.7%，36月以上的28人，占8.9%；從父輩是否是農民工來看，選擇是的227人，占71.8%，選擇否的89人，占28.2%；從婚姻狀況來看，已婚的220人，占69.6%，未婚的96人，占30.4%；從配偶外出務工的情況來看，選擇是的119人，占已婚人數的54.1%，占總人數的37.7%；從在外是否有租住或購買的房子來看，選擇是的110人，占34.8%，選擇否的206人，占65.2%。

本研究中涉及新生代農民工在企業中工作狀況，這是一個較為敏感的問題，專案組在最初的訪談中，很多企業對此類問題都選擇回避的方式，這使得我們很難接近調查物件，為了增強問卷調研的有效性和可行性，調查的方式先是利用關係資源，與被確定為調查對象的企業負責人打好招呼，然後將調查問卷送給企業人力資源副總經理或人力資源經理，對問卷的填寫要求進行簡單培訓。既保證了一定的調查問卷的回收率，又使調查對象具有一定的覆蓋面，還能有重點地對部分企業進行個案分析，瞭解問卷調查中存在的問題，及時予以補救，確保調查資料的客觀性和準確性。

#### 3.2 研究工具

本次研究包含的變數有：農民身份意識、工人身份意識、歧視知覺、工作嵌入以及溝通品質。其測量的工具分別如下：

**農民身份意識與工人身份意識** 採用的是Brown和他的同事開發的5條目量表，該量表已經在關注群體間關係的研究中得到了廣發運用，被證明有很好的信度和效度。這5個條目在以前的關注移民問題的研究中用來測量文化身份意識和國籍身份意識的。這份量表將被我們使用兩次，第一次用來測量農民工對自己農民身份的認同程度，第二次用來測量農民工對自己城市工人身份的認同程度。在本研究中量表兩次使用的內部一致性係數為均為0.87。

**歧視感知** 採用的是Sanchez和Brock（1996）研究中所使用的含有9個條目的量表。該量表是Sanchez和Brock根據Mena, Padilla & Maldonado（1987）開發的24題緊張積累和歧視知覺量表中選用9個條目所構成。在本研究中，該量表測量結果的內部一致性係數為0.89。

**工作嵌入** 採用的是Crossley等人（2007）研究中使用的量表。該量表是由Crossley等人根據Mitchell et al. (2001)的40條目量表開發的整體性量表。在工作嵌入已有的研究

基礎上，重新對各維度項目進行分析，提出了總體工作嵌入測量量表，包括7個專案，即“我覺得自己依附於這個組織”；“離開這個組織對我來說很困難”；“我被這個組織吸引以致於不能離開”；“我對這個組織感到厭倦”；“我不能輕率地離開我所工作的組織”；“離開這個組織對我來說很容易”；“我與這個組織緊密相連”。在本研究中，該量表測量結果的內部一致性係數為0.88。

溝通品質 採用的是Yan Zhang等人（2006）的三條目量表，該量表表達的是母公司與子公司當地高管的溝通品質。為了適應本研究需要做了修訂，將原來的溝通物件變為農民工和城市工人。該量表測量結果的內部一致性係數為0.94。

本研究所需要資料是從中國大陸收集而來的，上述量表都是有國外學者開發，為了適應本研究的需要，我們將該量表從英文翻譯成中文，然後又將中文翻譯成英文，以確保語義對等（Brislin,1980）。所有量表都採用1-7評價刻度，其中1表示“完全不同意”，7表示“完全同意”。

### 3.3統計分析

本研究採用SPSS16.0和Amos7.0進行所有統計分析工作。具體進行的統計分析包括：首先，採用信度分析和驗證性因數分析考察所使用量表的信度和效度；然後，採用結構方程模型中的潛變數路徑分析方法考察身份意識、歧視知覺、工作嵌入和溝通品質之間的關係；最後，運用Edwards和Lanbert（2007）提出的“總效應調節模型”分析溝通品質對歧視知覺和工作嵌入之間關係的調節作用。

## 4. 資料分析和結果

### 4.1 驗證性因數分析結果

首先採用驗證性因數分析技術對調查所獲得的資料進行分析，以確認本研究中農民身份意識、工人身份意識、歧視知覺、工作嵌入和溝通品質五個變數之間的區分效度。結果如表1所示。

從表中可以看出，與另外6個模型相比，五因數模型對實際資料擬合的最為理想，說明本研究所涉及的5個變數具有良好的區分效度，的確代表了5個不同的構念。因此可以進行下一步的結構模型分析。

表1 驗證性因數分析結果 (N=316)

模型	$\chi^2$	df	$\chi^2/df$	CFI	TLI	IFI	NFI	RMSEA
單因數模型	4303.9	377	11.42	0.31	0.25	0.31	0.29	0.18
兩因數模型 A	3644	376	9.66	0.42	0.38	0.43	0.4	0.17
兩因數模型 B	3355	376	8.92	0.47	0.43	0.48	0.45	0.16
三因數模型 A	2578	374	6.89	0.61	0.58	0.61	0.57	0.14
三因數模型 B	2653	374	7.09	0.6	0.56	0.59	0.56	0.14
四因數模型	1671	371	4.51	0.77	0.75	0.77	0.72	0.11
五因數模型	901	367	2.46	0.91	0.9	0.91	0.86	0.07
注：單因數模型： 農民身份意識+工人身份意識+歧視知覺+工作嵌入+溝通品質								
兩因數模型 A: 農民身份意識+工人身份意識；歧視知覺+工作嵌入+溝通品質								
兩因數模型 B: 農民身份意識+工人身份意識+歧視知覺；工作嵌入+溝通品質								
三因數模型 A: 農民身份意識+工人身份意識；歧視知覺+溝通品質；工作嵌入								
三因數模型 B: 農民身份意識+工人身份意識；工作嵌入；歧視知覺+溝通品質								
四因數模型: 農民身份意識+工人身份意識；工作嵌入；歧視知覺；溝通品質								
五因數模型: 農民身份意識；工人身份意識；工作嵌入；歧視知覺；溝通品質								

## 4.2 同源方差檢驗

同源方差 (common method biases) 指的是因為同樣的資料來源或評分者、同樣的測量環境、專案語境以及專案本身特徵所造成的預測變數與效標變數之間人為的共變。這種人為的共變對研究結果產生嚴重的混淆並對結論有潛在的誤導，是一種系統誤差。

在本研究中，由於各變數均由同一被試提供資訊，有可能存在共同方法偏差，因此有必要對樣本資料進行共同方法偏差的核對總和控制。檢驗時，我們採用Harman單因數檢驗方法診斷是否存在同源方差。將研究所涉及的五個因數的所有條目進行探索性因數分析，按照特徵值是否大於1作為判斷標準，發現共析出5個因數，這5個因數總共解釋總方差的69.93%，其中第一因數解釋了總方差的23.5%。因為並不是只析出一個因子，也不存在其中一個因數解釋了總方差絕大部分的情況，因此本研究所用資料並不存在嚴重的同源方差問題。

## 4.3 變數的描述性統計分析結果

變數的描述性統計分析結果(表2)顯示：農民身份意識與歧視知覺、溝通品質和工作嵌入的相關顯著；工人身份意識和和心理安全感歧視知覺、溝通品質和工作嵌入的相關顯著。這些結果為相關變數之間關係的分析以及仲介效應的檢驗提供了必要的前提。其



中農民身份意識與工作嵌入的相關係數 ( $r=-0.13$ )，工人身份意識與工作嵌入的相關係數 ( $r=-0.10$ ) 均在 $p<0.01$ 水準上顯著，由此假設1a被驗證，假設1b未被驗證。

表2 變數的描述性統計分析結果 ( $N=316$ )

變數	M	SD	1	2	3	4	5
工作嵌入	4.61	0.95	(0.88)				
歧視知覺	3.2	1	-0.02**	(0.89)			
農民身份意識	3.77	0.96	-0.13**	0.33**	(0.87)		
工人身份意識	3.43	0.94	-0.10**	0.33**	0.28**	(0.87)	
溝通品質	4.17	1.37	-0.21**	0.08**	0.26**	0.31**	(0.94)

注：\*\* $p<0.01$ ;對角線上括弧內的數字為個量表的內部一致性係數。

#### 4.4 假設檢驗

##### 4.4.1 仲介效應檢驗

為了檢驗組織支援感與心理安全感的仲介效應，我們首先將假設模型(完全仲介模型)和另外三個競爭模型(部分仲介模型)進行比較，以選擇一個與資料擬合較好並相對節儉的模型。模型的比較是依據它們的 $\Delta\chi^2$ 來決定。如果差異不顯著，則取路徑簡潔的模型;如果差異顯著，則表明兩個模型的擬合水準顯著不同，即路徑較多的相對複雜的模型優於路徑較少的相對簡潔的模型，因而取擬合較優的相對複雜的模型。

表3 結構方程模型比較結果 ( $N=316$ )

模型	$\chi^2$	df	$\chi^2/df$	CFI	TLI	IFI	NFI	RMSEA	$\Delta\chi^2$
模型 1	778.6	295	2.64	0.88	0.88	0.89	0.84	0.07	
模型 2	775.1	294	2.64	0.89	0.88	0.89	0.85	0.07	3.5
模型 3	770.8	294	2.61	0.91	0.9	0.92	0.89	0.06	7.8
模型 4	769.7	293	2.63	0.88	0.87	0.89	0.84	0.07	8.9
注：模型 1：假設模型									
模型 2: 基於假設模型增加工人身份意識→工作嵌入的直接路徑									
模型 3: 基於假設模型增加農民身份意識→工作嵌入的直接路徑									
模型 4: 基於假設模型增加農民身份意識→工作嵌入和工人身份意識→工作嵌入的直接路徑									

通過嵌套模型間的比較(如表4 所示), 我們發現模型一( 假設模型) 與模型二 ( $\Delta \chi^2=3.5, p>0.05$ )、模型三( $\Delta \chi^2=7.8, p>0.05$ )、模型四( $\Delta \chi^2=8.9, p>0.05$ )的差異均不顯著。但從擬合指數上看, 模型三優於其他三個模型。根據擬合指標和節儉性原則, 最爲理想的是模型三, 由此我們得到了如圖2所示的最佳擬合模型。

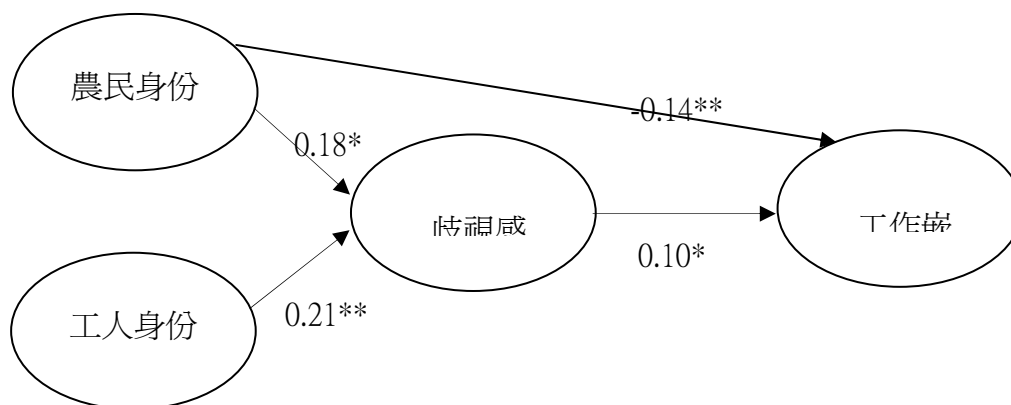


圖2 修正後的仲介模型

注：模型中的數值爲標準化的路徑係數，\*\*\* $p<0.001$ ，\*\*  $p<0.01$ ，\* $p<0.05$

由圖2可見H2a和H2b雖均爲得到驗證, 但是歧視知覺對身份意識和工作嵌入的仲介作用依舊存在, 只是歧視知覺對兩者產生仲介作用的方向發生了變化, 即工人身份意識越強, 農民工被歧視的感覺會越強烈, 其工作嵌入的可能性就越大; 農民身份意識越強, 農民工被歧視的感覺越強烈, 其工作嵌入的可能性也隨之增大。

#### 4.4.2 調節效應檢驗

Edwards和Lambert(2007)提出“總效應調節模型”(total effect moderation model), 將仲介效應和調節效應納入同一個分析架構中加以整合。所謂總效應調節模型, 是假設仲介過程的三條路徑(前因變數→仲介變數、仲介變數→結果變數、前因變數→結果變數)都有可能受到調節變數的影響, 因而將直接效應(前因變數→結果變數)和間接效應(前因變數→仲介變數→結果變數)結合起來進行調節分析。該模型不僅能夠準確地找出仲介模型中受到調節的路徑, 並對每一路徑的調節效應進行統計檢驗, 而且還能對通過仲介變數傳遞的間接效應做出估計, 並揭示該效應在調節變數不同水準上的變化情形。此外, 該模型亦能在對直接效應和間接效應進行調節分析的基礎上, 進一步估算調節變數對總效應(直接效應+間接效應)的調節情況(Edwards & Lambert, 2007)。

本研究即採用上述“總效應調節模型”, 利用AMOS7.0作爲分析工具, 以便從更完整的角度來探討溝通品質對於整個仲介模型的調節效應。結合本文前一部分仲介效應分析的結果, 在本部分中, 擬探討溝通品質是否會調節下列路徑: “農民身份意識→歧視知覺”、“歧視知覺→工作嵌入”、“工人身份意識→歧視知覺”、“工人身份意識→工作嵌入”。爲了在總效應調節模型中表示歧視知覺對以上各路徑的調節作用, 我們分別

用如下乘積項來表示：農民身份意識×溝通品質，歧視知覺×溝通品質，工人身份意識×溝通品質。爲了便於在AMOS中的資料分析，我們將上述乘積項做了標準化處理。

爲了驗證以上路徑係數衍生出來的間接效應、總效應和差異的顯著性，按照Edwards和Lambert(2007)的建議，我們選用自抽樣法，以本研究中的316各樣本作爲母本，採取有放回的抽樣方式從母本中隨機抽取316各樣本，共抽取1000組樣本，由此得出單純路徑係數、間接效應和總效應的估計值，其結果如表4和5所示。

從表4可以看出，就農民身份意識對工作嵌入的影響過程而言，無論溝通品質高還是低，歧視知覺對農民身份意識與工作嵌入的關係均具有部分仲介效應。在溝通品質高的情況下，農民身份意識對歧視知覺的正向效應較強（0.42， $p<0.01$ ）；在溝通品質低的情況下，農民身份意識對歧視知覺的正向效應較弱（0.06， $p<0.01$ ）；兩者的差異顯著（0.36， $p<0.01$ ）。此外，在溝通品質高的情況下，農民身份意識對工作嵌入的負向效應較強（0.10， $p<0.05$ ）；在溝通品質低的情況下，農民身份意識對工作嵌入的負向效應較弱（0.002， $p<0.05$ ）。在溝通品質高、低兩種情況下，總效應及其差異均顯著。因此，H3a得到了部分驗證。

表4 調節效應分析結果（以農民身份意識爲引數）

階段與效應	溝通品質高	溝通品質低	差異
階段			
第一階段：			
農民身份意識→歧視知覺	0.42 <sup>**</sup>	0.06 <sup>**</sup>	0.36 <sup>**</sup>
第二階段：			
歧視知覺→工作嵌入	0.23 <sup>*</sup>	0.04 <sup>*</sup>	0.19 <sup>*</sup>
效應			
直接效應	-0.21 <sup>*</sup>	-0.07 <sup>*</sup>	-0.14 <sup>*</sup>
間接效應	0.10 <sup>*</sup>	0.002 <sup>*</sup>	0.008 <sup>*</sup>
總效應	-0.11 <sup>*</sup>	-0.068 <sup>*</sup>	-0.132 <sup>*</sup>

注：(1) 表中的數位爲路徑係數（第一階段、第二階段及直接效應），或運用這些路徑係數所計算而得的數值（間接效應、總效應以及差異）。歧視知覺高時各效應的估計，是將歧視知覺的值等於原始資料加一個標準差（）；歧視知覺低時各效應的估計，是將歧視知覺的值等於原始資料減一個標準差（）。  
(2) <sup>\*</sup> $p<0.05$ , <sup>\*\*</sup> $p<0.01$ 。

從表5中可以看出，就工人身份意識對工作嵌入的影響過程而言，無論溝通品質高還是低，歧視知覺對於農民身份意識與工作嵌入的關係均具有完全仲介效應。在溝通品質高的情況下，工人身份意識對歧視知覺的正向效應較強（0.48， $p<0.01$ ）；在溝通品質低的情況下，農民身份意識對歧視知覺的正向效應較弱（0.10， $p<0.01$ ）；兩者的差異顯著（0.38， $p<0.01$ ）。在溝通品質高、低兩種情況下，直接效應和總效應及其差異均不顯著。因此，H3b未得到驗證。

表5 調節效應分析結果（以工人身份意識為引數）

階段與效應	溝通品質高	溝通品質低	差異
階段			
第一階段：			
工人身份意識→歧視知覺	0.48**	0.10**	0.38**
第二階段：			
歧視知覺→工作嵌入	0.23*	0.04*	0.19*
效應			
直接效應	-0.18	-0.017	-0.163
間接效應	0.11*	0.004*	0.106*
總效應	-0.07	-0.013	-0.065

注：(1) 同表4。(2) \* $p < 0.05$ , \*\* $p < 0.01$ 。

## 5. 討論

近年來，組織管理領域的研究人員對工作嵌入及其影響結果表現出了較為濃厚的興趣。然而研究者並未能成功地預測工作嵌入行為產生的內在機理。其原因在於：首先，以往的研究對於相關因素影響工作嵌入的內在過程及其機制探討不足。其次，僅有的一項研究只關注主效應（Allen, 1990）

，而為分析交互效應模型。事實上，個體特徵及個體所處的特定情境很可能會對相關變數與工作嵌入之間的關係產生強化或緩衝的作用。因此，本研究在設計上同時考慮這兩個方面，既探討雙重身份意識對工作嵌入行為產生影響的內在心理過程與機制，也考量相關變數對該過程的調節效應。

### 5.1 研究結果分析

本研究最後採用Edwards 和Lambert (2007)的方法及分析程式，探討了雙重身份意識是否會影響工作嵌入；歧視知覺是否會對雙重身份意識和工作嵌入兩者之間的關係產生仲介效應；在歧視知覺的仲介作用下，溝通品質是否會調節雙重身份意識對工作嵌入的影響效用。研究結果發現，農民工的農民身份意識會對工作嵌入產生負面影響，這一點與研究的最初假設一致；而農民工的工人身份意識也對工作嵌入產生負面影響，這一點與研究的最初假設相反。這是因為，當農民工以工人身份融入組織過程中，並未因為其工人身份意識而得到城市工人的認同。因為按照社會認同理論的觀點，當個體依照特定身份加強內群體偏好時，由於實際的身份特徵和期望的身份之間存在的明顯差異而削弱這類群體認同。這一點已經在隨後的研究訪談中得到進一步證實。

本研究還進一步探索了雙重身份意識對農民工工作嵌入行為影響的內在心理機制。研究結果表明，歧視知覺對農民身份意識和工作嵌入之間的關係具有部分仲介作

用，對工人身份意識和工作嵌入之間的關係具有完全仲介作用。按照相對剝奪理論和社會認同理論觀點，農民工的雙重身份特點往往會使他一方面希望強化自己的農民身份，這種身份意識越強，其相對剝奪感就越強，由此而帶來的歧視知覺就越強；另一方面，他們在很多方面不同于初代農民工，更具有現代意識，對城市生活嚮往會使他們不斷強化自己城市工人的身份意識，這種身份意識越強烈，他們對於城市工人群體的認同感就越高，隨之感到城市工人對他們的排斥性就越大，由此也會產生更強的歧視知覺。一旦身份地位低農民工意識到自己被外群體所歧視，他們就會想辦法改善目前地位，工作嵌入成了他們改善自身狀況的有效方式。

研究結果進一步表明，溝通品質可以調節農民身份意識與歧視知覺之間以及工人身份意識和歧視知覺之間的關係，並能進一步調節相應的仲介鏈效應（“農民身份意識→歧視知覺→工作嵌入”、“工人身份意識→歧視知覺→工作嵌入”）。當農民工和城市工人之間的溝通品質高時，農民身份意識和歧視知覺之間的正向關係越強烈，農民工選擇工作嵌入的可能性就越強。但是溝通品質對工人身份意識和工作嵌入的調節效應並未達到顯著水準。

總的來講，本研究在中國組織情境中，從社會認同理論和相對剝奪理論的角度進一步確證了身份意識對員工工作嵌入行爲的重要影響。另外，如前文所述，大多數研究弱勢群體行爲選擇都基本遵從社會認同理論，本研究結果則通過實證的方式將相對剝奪理論和社會認同理論統一在一個完整的社會認知框架之中，從而對Tajfel（1986）的理論猜想做了很好的回應和證實。

## 6. 參考文獻

- 王春光，2001，新生代農村流動人口的社會認同與城鄉融合的關係，社會學研究，3：63~76。
- Allen N J, Meyer J P.( 1990). The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, , 63(1),1-18.
- Ashforth,B. E.,&Mael, F.(1989). Social identity theory and the organization. *Academy of Management Review*, 14, 20-39.
- Atuahene-Gima, K., & Li, H. (2002). When does trust matter? Antecedents and contingent effects of supervisee trust on performance in selling new products in China and the United States. *Journal of Marketing*, 6(3), 61-80.
- Blau, P.M. ( 1964 ) , *Exchange and Power in Social Life*, New York: John Wiley and Sons.
- Bettencourt, B. A., Dorr, N., Charlton, K.,&Hume, D. L. (2001). Status differences and in-group bias: A meta-analytic examination of the effects of status stability, status legitimacy, and group permeability. *Psychological Bulletin*, 127: 520-542.
- Brown, R. J., Condor, S., Mathews, A., Wade, G., & Williams, J. A. (1986). Explaining intergroup differentiation in an industrial organisation. *Journal of Occupational Psychology*, 59, 273-286.

- Brislin, R.W. (1980). Translation and content analysis of oral and written materials. In H.C. Triandis & J.W. Berry (Eds.), *Handbook of cross-cultural psychology: Vol. 2. Methodology* (pp. 137-164). Boston, MA: Allyn and Bacon.
- Crossley C D, Bennett R J, Jex S M, et al. Development of a global measure of job embeddedness and integration into a traditional model of voluntary turnover. *Journal of Applied Psychology*, 2007, 92(4), 1031-1042
- Doney, Patricia M. and Cannon, Joseph P. (1997). An Examination of the Nature of Trust in Buyer-Seller Relationships". *Journal of Marketing*, 61 (4), 35-51.
- Edwards, J. R., & Lambert L. S. (2007). Methods for integrating moderation and mediation: A general analytical framework using moderated path analysis. *Psychological Methods*, 12, 1-22.
- Holtom B C, Inderrieden E J. (2006) .Integrating the unfolding model and job embeddedness model to better understand voluntary turnover. *Journal of Managerial Issues*, 18(4), 435-452.
- Kawakami, K. & Dion, K. L. (1993). The impact of salient self-identities on relative deprivation and action intentions. *European Journal of Social Psychology*, 23, 525-540.
- Krieger N.(1990). Racial and gender discrimination : discrimination : risk factors for high blood pressure ? *Soc Sci Med.* , 30, 1273 - 1281.
- Mitchell T R, Holtom B C, Lee T W, et al.(2001). Why people stay:using job embeddedness to predict voluntary turnover. *Academy of Management Journal*, 44(6), 1102-1121.
- Sanchez, J., & I. Brock, P. (1996). Outcomes of perceived discrimination among Hispanic employees: Is diversity management a luxury or a necessity. *Academy of Management Journal*, 39(3), 704-719.
- Tajfel, H.,&Turner, J. C. (1986). The social identity theory of intergroup behavior. In S.Worchel&W. G. Austin (Eds.), *Psychology of intergroup relations*, 2nd ed.: 7-24. Chicago: Nelson-Hall.
- Turner, J. C. (1999). Some current issues in research on social identity and self-categorization theories. In N. Ellemers, R. Spears, & B. Doosje (Eds.), *Social identity*: 6-34. Oxford, UK: Basil Blackwell.
- Tajfel, H. (1972). La categorization sociale [Social categorization]. In S. Moscovici (Ed.), *Introduction à la psychologie sociale*: 272-302. Paris: Larouse.
- Turner, J. C. 1984. Social identification and psychological group formation. In H. Tajfel (Ed.), *The social dimension:European developments in social psychology*, 2, 518-538. Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- Tajfel, H.,&Turner, J. C. 1979. An integrative theory of intergroup conflict. InW. G. Austin & S. Worchel (Eds.), *The social psychology of intergroup relations*: 33-47. Monterey, CA: Brooks/Cole.
- Thibaut, J.W. & Kelly, H. (1959), *The Social Psychology of Groups*, New York: Wiley.
- Zhang, Y., J. M. George, and T. S. Chan. (2006). The Paradox of Dueling Identities: The Case of Local Senior Executives in MNC Subsidiaries, *Journal of Management*, 32(3),400-425.