

# 职业妥协对产业工人反生产行为的影响机制研究<sup>\*</sup>

• 解晓菲<sup>1</sup> 施 丹<sup>2</sup> 申佳琪<sup>3</sup>

(1 山东大学经济研究院 济南 250100;

2 华中农业大学经济管理学院 武汉 430070;

3 北京理工大学人文与社会科学学院 北京 102488)

**【摘 要】**产业工人是加快建设制造强国的中坚力量，科学引导该群体的职业心理与行为是理论界与实务界关注的焦点。本文基于自我决定理论，通过对制造业 312 名产业工人的问卷调查，探讨了职业妥协对产业工人反生产行为的影响机制。结果分析表明，职业妥协正向影响产业工人反生产行为，工作疏离感在两者之间起部分中介作用。户籍不仅调节了职业妥协与产业工人反生产行为的正向关系，还调节了工作疏离感在职业妥协与产业工人反生产行为之间的间接效应，即与城市工人相比，职业妥协对农村进城务工人员工作疏离感的正向影响加强，进而促进其反生产行为。上述发现不仅有助于丰富职业妥协和户籍的理论研究，还为减少我国产业工人反生产行为、推进产业工人队伍建设提供了新思路。

**【关键词】**产业工人 职业妥协 工作疏离感 反生产行为 户籍

中图分类号：C93 文献标识码：A

## 1. 引言

习近平总书记强调，产业工人是为实体经济“真正在添砖加瓦”的一线劳动者，他们的工作看似科技含量不高，却是支撑强国大厦的基础力量（农民日报评论员，2022）。然而，当前我国制造业产业工人队伍建设面临的突出问题之一就是该群体工作积极性不高，反生产行为突出。反生产行为指的是个体违背组织和社会规范，损害组织、股东及其利益相关者利益的有意行为（Fida et al., 2015）。王弘钰和王辉（2016）对全国 1514 名农村进城务工人员的问卷调查发现，该群体在日常工

<sup>\*</sup> 基金项目：国家社会科学基金一般项目“共同富裕视域下资源拼凑助力乡村创业企业创新发展研究”（项目批准号：23BGL198）。

通讯作者：施丹，E-mail: juliasd@163.com。

作中普遍存在迟到、早退、消极怠工等典型反生产行为,不仅影响正常生产经营,造成企业利益损失和声誉损害,更不利于我国实现从制造大国向制造强国的转变。因此,对产业工人反生产行为的影响因素及作用机理进行研究具有重要的理论与现实意义。

现有研究多从个体特征 (O'Boyle et al., 2011) 与组织情境 (Bai et al., 2016) 层面来探讨反生产行为的影响因素及形成过程,忽视了个体在工作搜寻中由于做出职业妥协而造成的影响。职业妥协是指个体在求职过程中由于能力、兴趣与现有工作机会的不匹配,不得已改变职业抱负,降低对工作的期望和要求,退而求其次选择其他工作 (Gottfredson, 1981)。由于产业工人多为农村进城务工人员,受自身文化素质和职业技能所限制,加之新冠肺炎疫情对我国劳动力市场的冲击和影响,该群体更容易产生职业妥协问题,对于职业的匹配、声望和发展前途等方面怀有不满 (刘雪梅和刘妍慧, 2022)。作为一种无奈之举,职业妥协对产业工人后续职场行为是否会产生影响还有待进一步探究。

尽管以往研究表明,职业妥协会引发一系列员工消极情感和态度,如负面情感、职业挫败感、离职意愿、较低水平的工作和职业满意度 (Creed and Blume, 2013),但对于职业妥协与产业工人反生产行为的关系及作用机理还缺乏探讨。工作疏离感指的是员工对工作的消极态度,反映了一种与组织心理疏离的状态 (Hirschfeld et al., 2000)。自我决定理论认为,社会情境因素是否满足自主、胜任和关系这三种基本心理需求是支持或阻碍个体产生内部动机、控制性动机内化的主要路径,进而影响其行为的持久性、质量和心理幸福感 (Ryan and Deci, 2000)。依据自我决定理论,职业妥协意味着产业工人认为生产工作并非其最理想或感兴趣的选择,导致基本心理需求无法从工作中获得满足,进而妨碍其自主动机的产生,引发对工作活动产生疏离的负面情感以及消极工作行为,典型表现之一就是不同形式的反生产行为。因此,本研究拟选取工作疏离感为中介变量探究职业妥协影响产业工人反生产行为的内在心理机制。

在中国情境下分析职业妥协对产业工人反生产行为的影响,需要考虑户籍因素的影响。对于产业工人而言,户籍将该群体区分为农村进城务工人员 and 城市工人两类,户籍制度的存在使得保障城市居民充分就业以及其他福利无法外溢到农村进城务工人员 (蔡昉等, 2001)。近来的研究发现,户籍不仅在宏观层面上对城乡居民的收入差距 (万海远和李实, 2013) 等产生影响,在微观上对不同类型产业工人的心理与行为影响也存在差异,强化农村进城务工人员与城市工人自我认知上的隐性二元分割,对农村进城务工人员的心理、行为产生更大束缚 (施丹等, 2020)。本研究以户籍为调节变量,分析职业妥协和产业工人反生产行为之间的关系是否会因为户籍类型的不同而有所差异,对于分析当前我国户籍制度改革的成效也具有启示。

综上所述,本研究基于自我决定理论,以产业工人作为对象,探究职业妥协与产业工人反生产行为之间的关系,并考察工作疏离感的中介作用以及户籍的调节作用,研究模型如图 1 所示。研究结论具有以下四方面理论贡献:第一,丰富了职业妥协的研究对象。第二,深化了职业妥协对产业工人反生产行为影响的认识,表明产业工人职业选择过程中产生的妥协可能会引起进入职场后的反生产行为。第三,揭示了职业妥协影响产业工人反生产行为的过程机理,即职业妥协通过触发工作疏离感这一消极心理体验而导致更多反生产行为。第四,通过识别户籍的调节效应,丰富了户籍制度的微观研究。与城市工人相比,职业妥协与农村进城务工人员的工作疏离感及反生产行为之间的关系

更强。另外，本研究有助于更好地识别户籍造成的隐性二元分割效应，为政府、企业有针对性地减少产业工人反生产行为提供新思路。



图 1 研究模型

## 2. 理论基础与研究假设

### 2.1 职业妥协与产业工人反生产行为

职业妥协是大部分人在求职中要经历的过程，由于劳动力市场所能提供的岗位与自身需求不一致，自身工作经验或能力素质达不到理想工作的要求等原因，个体往往无法获得理想的或者感兴趣的工作。在这种情况下，人们需要作出职业妥协，即在面临现实困难时，调整自己的职业目标以适应不可控的外部环境（Gottfredson, 1981）。

自我决定理论认为，人们的行为是基于不同类型的工作动机（自主性动机或控制性动机）而产生的。自主性动机是个体自我可控且可选择的，自我决定的程度较高；而控制性动机是个体不可控和不可选择的，自我决定的程度较低（Ryan and Deci, 1985）。与控制性动机相比，拥有自主性动机的个体会体验到更高的满意度和幸福感，有利于促进个体的绩效和健康（Sheldon et al., 1997）。进一步，从事一项新活动的动机可能会被先前相关情境下的动机倾向激活（Ratelle et al., 2005）。如果重复暴露在感觉自主/控制的环境中，个体会自动地将情景和自主感/控制感联系在一起，一段时间后，这些环境会自动激活自主性动机或控制性动机。Levesque 和 Pelletier（2003）通过实验的方式用选择、自主、有趣、自由等词激活被试的自主动机，用压力、义务、限制、被迫等词激活控制动机，发现激活自主动机的被试在解决问题时会感觉问题更有趣，也更愿意花时间来解决问题。

基于此，本研究认为，由于产业工人文化知识相对薄弱、经验技能水平较低等自身限制，就业竞争力较低，更容易发生职业妥协，产生压力、控制、被迫的感觉。当他们进入工厂后，面临强调服从的高集权化管理方式，承受着身体和精神的双重压力，这种受控制的工作情境使得其先前在求职过程中形成的控制性动机被激活，自主性动机进一步被抑制，进而丧失工作兴趣，难以体验到工作意义，更容易引发反生产行为。实证研究也表明，职业妥协可能会导致员工减少工作投入（Creed et al., 2018），诱发离职意愿并产生工作脱离行为（Creed and Blume, 2013）。据此，本文提出以下假设：

**H1: 职业妥协与产业工人反生产行为正相关。**

## 2.2 工作疏离感的中介作用

工作疏离感的研究最早可以追溯到 Marx (1844) 的理论, 他将劳动的异化定义为个体远离自己生产的产品、工作过程、同事乃至自己的过程。Seybolt 和 Gruenfeld (1976) 在此基础上指出, 由于工人们无法控制工作过程, 因此对其从事的工作漠不关心, 进而产生了工作疏离感。工作疏离感反映出员工对工作不力、漠不关心、不愿投入甚至与工作相分离的一种心理状态 (Kanungo, 1979; Robert et al., 2000), 其产生主要是由于需要、价值观、想法甚至期望没有得到满足 (Mottaz, 1981)。因此, 本研究认为, 职业妥协可能使产业工人的基本心理需求难以得到满足, 进而引发工作疏离感。

职业妥协主要包括发展机会妥协、职业匹配妥协和社会期望妥协三个维度。其中, 发展机会妥协是指对学习技能和知识、晋升等方面做出妥协, 无法获得满意的未来工作发展机会; 职业匹配妥协是指对所选工作与自己的知识技能、爱好兴趣的匹配程度做出妥协, 无法获得与自身条件相匹配的工作; 社会期望妥协是指对家庭、朋友所期望的工作条件及薪酬水平、社会地位做出妥协, 无法达到社会所期待的标准水平 (翁清雄等, 2018)。根据自我决定理论, 这些维度可能对工作疏离感产生如下影响: 首先, 发展机会妥协意味着产业工人难以获得充足的技能知识和学习机会, 职业成长进程受限 (Weng and Mcelroy, 2012), 更容易沦为廉价劳动力, 甚至被产业升级造成的结构性失业影响所波及 (王星和徐佳虹, 2020)。因此, 产业工人难以按照个人意志和心理自由来追求职业目标, 自主需求无法得到满足 (Van et al., 2016)。其次, 面临职业匹配妥协的产业工人认为所选职业与自身知识技能和兴趣理想存在差异, 无法在工作中体验到成就感和价值感, 特别是产业工人多从事简单枯燥的任务, 工作时间长、压力大, 胜任需求难以得到满足 (吴彬彬等, 2020)。最后, 制造业产业工人工作在生产一线, 以体力为主的工作内容以及相对“脏乱差”的环境使得社会公众对其工作拥有较深的刻板印象和偏见。当产业工人做出社会期望妥协时, 选择的职业没有完全达到家人、朋友的期望, 难以获得家人、朋友的社会认同和支持, 关系需求难以满足。实证研究也显示, 个体心理需求的满足会减少情绪耗竭 (Van den Broeck et al., 2016), 而阻碍心理需求的满足则会导致更低的工作满意度、幸福感和自我实现感 (Gillet et al., 2012)。

此外, 作为因为基本心理需要未满足而产生的消极心理体验, 工作疏离感也容易引发产业工人反生产行为。这是由于, 一方面工作疏离感作为一种负面情绪可能会引发道德推脱 (Fida et al., 2015), 使得产业工人对工作不关心, 心理与组织产生分离, 进而导致反生产行为, 已有研究发现工作疏离感会导致员工产生工作偏差行为和不安全行为 (Jiang et al., 2019); 另一方面, 工作疏离感较强时也意味着产业工人更多是为了物质奖励、规定期限等控制性动机而工作 (Gagné and Deci, 2005), 遇到诱惑时更容易放弃原则 (Holtom et al., 2012), 从而做出损害组织利益的反生产行为。

基于上述论述, 本研究认为, 工作疏离感在职业妥协与产业工人反生产行为之间起中介效应。换言之, 较高级别的职业妥协导致产业工人的基本心理需求在工作中难以得到满足, 进而增强工作疏离感。相应地, 这种负面心理状态的形成会削弱产业工人的道德感, 放弃对组织原则和纪律的坚



守，进而实施反生产行为。由此，本文提出以下假设：

**H2:** 工作疏离感在职业妥协与产业工人反生产行为之间起中介作用。

## 2.3 户籍的调节作用

户籍制度是我国一项基本的行政制度，将产业工人分为城市工人和农村进城务工人员两个群体。具体来说，户籍制度造成了这两类群体在职业选择、工作特征、人际交往方面存在一系列差异：

第一，与城市工人相比，农村进城务工人员由于知识、文化水平较薄弱等限制，就业竞争力较弱。在面对发展机会妥协时，更难以自主选择有竞争力的国有和集体企业、政府等公有制单位中较为稳定的工作（孙婧芳，2017），被迫限制在次级劳动力市场上，进而更容易产生工作疏离感。第二，农村进城务工人员主要集中于制造、建筑、批发和零售、交通运输、住宿餐饮、居民服务修理等行业，更容易出现同工不同酬等现象（吴彬彬等，2020），工作中歧视和较差的待遇使得他们面对职业匹配妥协时更难体验到工作的价值感和成就感，更容易产生工作疏离感。第三，进城务工人员与城市的社会联系较薄弱，对城市缺乏归属感和认同感，也难以获得城市的认可（何微微和胡小平，2017），他们离开农村又难以融入城市，成为经济社会转型中的一类“脆弱”群体（张车伟等，2022）。因此，在遭遇社会期望妥协时，难以得到社会、组织和亲戚朋友的支持，更容易产生工作疏离感。

基于以上分析可见，与城市工人相比，农村进城务工人员难以自主选择有竞争力的工作和岗位，难以体验到工作的价值与意义，受到更多社会排斥，阻碍了自主需求、胜任需求和关系需求的满足，这就会进一步强化职业妥协对其工作疏离感的影响。相反，城市工人在面临职业妥协时，由于其城市身份所享受的一系列社会福利和支持，其基本心理需求更容易得到满足，有助于缓解职业妥协对工作疏离感造成的正向影响。据此，本文提出以下假设：

**H3:** 户籍类型调节职业妥协与产业工人工作疏离感之间的正向关系，即相比城市工人，职业妥协与农村进城务工人员工作疏离感之间的正向关系更强。

综合 H2 和 H3，本研究进一步提出有调节的中介效应假设。具体而言，户籍类型可能调节工作疏离感在职业妥协与产业工人反生产行为之间间接效应的强度，即与城市工人相比，职业妥协通过工作疏离感对农村进城务工人员反生产行为影响的间接效应更强。由此，提出以下假设：

**H4:** 户籍调节职业妥协通过工作疏离感对产业工人反生产行为影响的间接效应：与城市工人相比，职业妥协通过工作疏离感对农村进城务工人员反生产行为的影响效应较强。

## 3. 研究设计

### 3.1 研究样本与数据收集

根据数据收集的便利性原则，本研究的调研样本来源于山东、山西、天津等地的 13 家制造企

业, 涉及化纤、机械、能源矿产、汽车机械等行业。在这些企业人力资源部门和车间负责人的协助下, 采用实地调研发放纸质问卷以及发放电子问卷相结合的方式对直接参与生产制造的一线工人进行了问卷调查, 代表工种如电焊工、钳工、装配工等。在问卷填答之前, 向其承诺调查仅用于学术研究, 调查结果将严格保密、完全匿名, 以消除填答对象的疑虑。共发放调查问卷 330 份, 回收 317 份, 剔除其中漏填或大量选项填写相同的问卷, 最终得到 312 份有效问卷, 有效率为 94.55%。样本结构中, 在性别方面, 50.64% 为男性, 49.36% 为女性; 教育程度方面, 22.44% 为初中及以下, 50.65% 为高中、技校及以下, 26.93% 为大学本科及以上; 户籍方面, 49.68% 为农村户籍, 50.32% 为城镇户籍; 调查对象的平均年龄为 39.47 岁, 其平均在企业工作时间为 7.38 年。

### 3.2 变量测量

为了减少被试回答问题可能存在的居中趋势, 除户籍、个人统计变量外, 其他所有变量均采用 Likert 6 点量表法进行度量, 从 1~6 表示从“非常不同意”到“非常同意”。

(1) 职业妥协。采用翁清雄等 (2018) 的 12 个题项量表, 并参照实际我国产业工人在企业生产车间的工作状况进行了适当调整。代表性题项包括“在选择当前工作时, 您在学习新的工作知识的机会方面做出的妥协程度”。本研究中, 该量表的信度系数为 0.953。

(2) 工作疏离感。采用谢文心等 (2015) 的 20 个题项量表, 代表性题项为“我觉得这份工作不能实现我的价值”。本研究中, 其信度系数为 0.961。

(3) 反生产行为。参考由 Bennett 和 Robinson (2000) 编制的反生产行为量表, 确定中文版量表, 包括 19 个项目 (针对组织行为 12 项, 对他人行为 7 项)。根据实际情况, 删除与测量对象工作、文化、背景无关的 6 个项目, 剩余 13 个项目, 包括“享受比规定时间更长的休息时间”“在工作中花大量的时间做白日梦”等。该量表用均分代表产业工人的反生产行为, 信度系数为 0.984。

(4) 户籍。通过调查对象填写问卷中的户籍所在地来测量, 并对户籍类型进行虚拟变量处理, “城镇户口”为 0, “农村户口”为 1。

(5) 控制变量。主要检验性别、年龄、受教育程度、任期、婚姻状况对产业工人反生产行为的影响程度。对性别、年龄、受教育程度和婚姻状况进行虚拟变量处理, 性别方面, 男性为“1”, 女性为“2”; 年龄方面, 25 岁以下为“1”, 26~35 岁为“2”, 36~45 岁为“3”, 46~55 岁为“4”, 55 岁以上为“5”; 受教育程度方面, 没上过学为“1”, 小学为“2”, 初中为“3”, 高中为“4”, 中专为“5”, 技校为“6”, 大专/高职为“7”, 大学本科为“8”, 研究生及以上为“9”; 婚姻状况方面, 未婚为“0”, 已婚为“1”。任期用产业工人在现工作单位的工作时间来测量。

### 3.3 分析方法

本研究采用 SPSS 25.0 和 AMOS 21.0 进行统计分析。首先, 利用 AMOS 21.0 软件对主要变量进行验证性因子分析, 评估各潜变量之间的区分效度; 其次, 利用 SPSS 25.0 软件对变量进行描述性统

计检验和相关性分析；最后，利用 SPSS 25.0 以及 Preacher 和 Hayes（2004）开发的 SPSS/SAS 宏 PROCESS 验证假设。

4. 数据分析与结果

4.1 验证性因子分析和共同方法偏差检验

本研究运用 AMOS 21.0 软件进行验证性因子分析，有关结果见表 1。由表 1 可知，观察数据与三因子模型的拟合度很好 ( $\chi^2/df=2.580$ ,  $TLI=0.958$ ,  $CFI=0.963$ ,  $RMSEA=0.071$ )，各拟合指标达到了学界认可的标准，且明显优于其他 2 个替代模型，这表明本研究所涉及的 3 个变量具有较好的区分度。由表 1 还可知，单因子模型的拟合度较差，各项指标均不符合标准值 ( $\chi^2/df=10.887$ ,  $TLI=0.738$ ,  $CFI=0.765$ ,  $RMSEA=0.178$ )，初步判断本研究的共同方法偏差并不严重。

虽然户籍为客观指标一定程度上可降低共同方法偏差，但考虑到职业妥协、工作疏离感、反生产行为均由员工自我报告，本研究进一步使用了两种方法来进行共同方法偏差检验（如表 1 所示）。首先，使用 Harman 单因子方法进行检验。结果表明，在未旋转的主成分因子分析中，第一个因子解释了 23.56% 的方差变异，小于 40%，说明本研究不存在严重的共同方法偏差。在此基础上，本研究在三因子模型基础上加入一个共同方法因子再次对共同方法偏差进行检验。在三因子模型的基础上加入方法因子后的模型拟合结果 CFI、IFI 和 TLI 反而略有降低。因此，综合而言，本研究不存在严重的共同方法偏差。

表 1		验证性因子分析结果					
模 型	$\chi^2$	df	$\chi^2/df$	RMSEA	CFI	IFI	TLI
单因子模型 (CC+WA+CWB)	2057.694	189	10.887	0.178	0.765	0.765	0.738
二因子模型 (CC+WA、WB)	1336.890	188	7.111	0.140	0.855	0.856	0.838
三因子模型 (CC、WA、CWB)	479.858	186	2.580	0.071	0.963	0.963	0.958
三因子+方法因子模型	533.822	185	2.886	0.078	0.956	0.956	0.950

注：CC 表示职业妥协，WA 表示工作疏离感，CWB 表示反生产行为；“+”表示两个变量组合， $N=312$ 。

4.2 描述性统计与相关分析

本研究采用 SPSS 软件进行描述性统计分析（见表 2）。由表 2 可知，职业妥协与工作疏离感显著正相关 ( $\gamma=0.450$ ,  $p<0.001$ )；职业妥协与反生产行为显著正相关 ( $\gamma=0.425$ ,  $p<0.001$ )；工作疏离感和反生产行为显著正相关 ( $\gamma=0.811$ ,  $p<0.001$ )。上述结论与假设基本吻合。

表 2 描述性统计与相关性分析

变 量	均值	标准差	1	2	3	4	5	6	7	8
1 性别	1.49	0.50								
2 年龄	2.93	1.25	-0.190***							
3 现公司工作年限	3.49	1.46	-0.156**	0.612***						
4 教育水平	5.56	2.14	0.320	-0.282***	-0.071					
5 婚姻	0.78	0.42	-0.145*	0.578***	0.528***	-0.424***				
6 职业妥协	3.77	1.31	0.156**	-0.114*	-0.262***	-0.140*	-0.048	(0.953)		
7 反生产行为	2.77	1.57	-0.043	-0.108	-0.320***	-0.114*	-0.062	0.425***	(0.984)	
8 工作疏离感	3.33	1.23	-0.007	-0.015	-0.248***	-0.177**	-0.021	0.450***	0.811***	(0.961)
9 户籍	0.50	0.50	-0.058	-0.190***	-0.396***	-0.402***	0.012	0.202***	0.274***	0.219***

注：\*\*\*、\*\*、\* 分别表示  $p < 0.001$ 、 $p < 0.01$ 、 $p < 0.05$ ，下同。

## 4.3 假设检验

### 4.3.1 主效应、中介作用检验

首先检验主效应，即在回归模型中将职业妥协作为自变量，反生产行为作为因变量。表 3 中，由模型 5 可知，在控制其他变量后，职业妥协显著正向影响产业工人的反生产行为 ( $\gamma = 0.576$ ,  $p < 0.001$ )。由此，假设 H1 得到支持。

本研究根据文献 (Baron & Kenny, 1999) 提出的检验中介变量的 4 个回归方程，考察工作疏离感在职业妥协与反生产行为之间的中介效应。由模型 2 可知，在控制其他变量后，职业妥协对工作疏离感具有显著的正向影响 ( $\gamma = 0.493$ ,  $p < 0.001$ )；由模型 6 可知，在控制其他变量后，工作疏离感对反生产行为具有显著的正向影响 ( $\gamma = 0.996$ ,  $p < 0.001$ )；由模型 7 可知，在考察职业妥协与工作疏离感共同对产业工人反生产行为的影响时，工作疏离感对反生产行为具有显著的正向影响 ( $\gamma = 0.963$ ,  $p < 0.001$ )，而职业妥协对产业工人反生产行为的正向影响减弱 ( $\gamma = 0.101$ ,  $p < 0.001$ )，这就说明工作疏离感部分中介了职业妥协与反生产行为之间的关系。由此，假设 H2 得到支持。此外，本研究采用参数 Bootstrap 方法 (刘东等, 2014) 来进一步检验工作疏离感的中介作用。在 PROCESS 软件中，设置重复抽样的次数为 5000 次，结果表明工作疏离感在职业妥协与反生产行为之间的中介效应为正，且 95% 的无偏置信区间不包含 0 (中介效应 0.3622, 95% 的无偏置信区间为 [0.2312, 0.4941])，说明中介作用显著。由此，假设 H2 再次得到检验。



表 3 主效应、中介效应、调节效应检验结果

变量	工作疏离感			反生产行为				
	M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8
性别	-0.069	-0.193	-0.177	-0.259***	-0.403*	-0.190	-0.217*	-0.190
年龄	0.148	0.541*	0.116	0.081	0.073	-0.066	-0.063	-0.062
教育水平	-0.089	-0.058	-0.049	-0.069	-0.032	0.020	0.023	0.044
现公司工作年限	0.306***	-0.207***	-0.170**	-0.445***	-0.329***	-0.141**	-0.131**	-0.090
婚姻	0.042	-0.206	-0.072	0.258	0.178	0.216	0.203	0.152
职业妥协		0.493***	0.492***		0.576***		0.101***	0.107*
工作疏离感						0.996***	0.963***	0.941***
户籍			0.051*					0.119**
职业妥协×户籍			0.208***					0.112*
F	7.930***	17.533***	15.017***	9.627***	17.479***	107.790***	93.416***	74.897***
R <sup>2</sup>	0.115	0.257	0.284	0.136	0.256	0.680	0.683	0.691
△R <sup>2</sup>	0.115	0.142	0.027	0.136	0.120	0.544	0.427	0.147

注：N=312。

4.3.2 调节作用检验

首先进行工作疏离感对职业妥协和户籍及二者乘积项的回归。由模型 3 可知，职业妥协与户籍的乘积项系数显著（ $\gamma=0.208, p<0.001$ ），表明户籍对职业妥协和工作疏离感之间的关系起到显著的调节作用。根据文献（Aiken&West, 1991）的建议，本研究开展了简单斜率检验，并绘制了调节效应图以进一步检验户籍的调节作用（见图 2）。由图 2 可知，与城市户籍的产业工人相比，农村进城务工人员的职业妥协对工作疏离感的回归斜率更陡。对于农村户籍的产业工人，职业妥协对工作疏离感的正向作用较强（ $\beta=0.754, p<0.01$ ）；而对于城市户籍的产业工人，职业妥协对工作疏离感的正向作用较弱（ $\beta=0.286, p<0.01$ ）。由此，假设 H3 得到支持。

4.3.3 被调节的中介效应检验

表 3 中，进行反生产行为对职业妥协、户籍、二者乘积项和工作疏离感的回归。由模型 8 可知，工作疏离感对反生产行为具有显著的正向影响（ $\gamma=0.941, p<0.001$ ），职业妥协与户籍的乘积项系数显著（ $\gamma=0.112, p<0.05$ ）。这表明，户籍对职业妥协通过工作疏离感对反生产行为的间接影响起到显著的调节作用。由此，假设 H4 得到支持。进一步运用 PROCESS 进行分析（见表 4）。由表 4 可知，对于城市工人，职业妥协通过工作疏离感对反生产行为的间接效应相对较低（ $b=0.2090, SE=0.0954, 95\%$  的无偏置信区间为  $[0.0237, 0.3992]$ ）；对于农村工人而言，间接效应则相对较高（ $b=0.5144, SE=0.0747, 95\%$  的无偏置信区间为  $[0.3621, 0.6572]$ ）。两个水平下，间接效应的

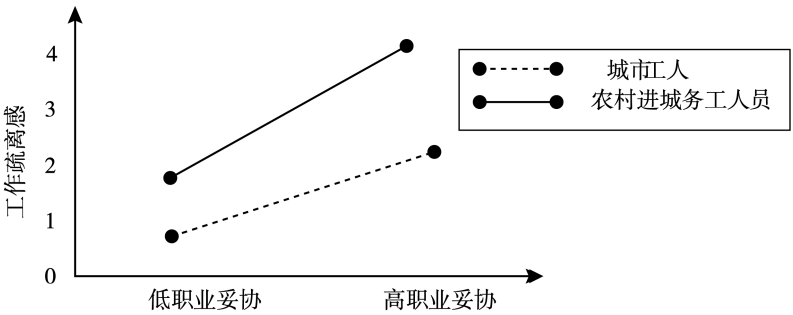


图2 户籍在职业妥协和工作疏离感之间的调节效应

差值为 0.3054，95%的无偏置信区间为 [0.0831，0.5232]，不包括 0，表明差异显著。本研究进一步使用 R 软件来判定被调节的中介效应是否成立。结果显示，职业妥协和户籍的交互基于工作疏离感的中介作用对产业工人反生产行为的作用的间接效应达到显著水平（间接效应为 0.20，99%的 CI 为 [0.1228，0.2797]）。由此，户籍会调节职业妥协通过工作疏离感对反生产行为的间接影响，假设 H4 得到进一步支持。

表 4 被调节的中介作用检验结果

户籍	<i>b</i>	SE	95%置信区间
城市	0.2090	0.0954	[0.0237, 0.3992]
农村	0.5144	0.0747	[0.3621, 0.6572]
城市与农村的差异	0.3054	0.1131	[0.0831, 0.5232]

5. 结论与讨论

5.1 研究结论

本文构建并检验了职业妥协与产业工人反生产行为之间被调节的中介效应模型。首先，本研究发现职业妥协正向影响产业工人反生产行为；其次，工作疏离感部分中介职业妥协对产业工人反生产行为的影响；最后，户籍不仅能够调节职业妥协与工作疏离感之间的正向关系，而且还能调节工作疏离感在职业妥协与产业工人反生产行为之间的中介作用。

5.2 理论贡献

(1) 目前有关职业妥协影响效应的实证研究十分有限，研究对象主要集中于普通员工和大学生

群体 (Creed and Blume, 2013; Creed et al., 2018)。本研究从破解产业工人队伍建设难题, 助推制造业提质增效的现实背景出发, 关注产业工人这一特定群体, 拓展了职业妥协的研究对象。由于当前存在对体力型、技能型劳动者严重轻视的社会观念, 加之市场经济条件下对于劳动群体相对不平衡的收入分配和晋升制度 (叶鹏飞, 2021), 产业工人这一群体更容易面临职业妥协问题。然而, 现有研究却对该群体关注不足。因此, 本研究响应了学者们在不同样本群体中开展职业妥协相关命题研究的呼吁 (翁清雄等, 2018)。

(2) 本研究探讨了职业妥协与产业工人反生产行为之间的关系, 拓展了职业妥协影响效应的结果变量。虽然有研究指出, 职业妥协容易引发一系列消极情感, 但本研究揭示职业妥协对产业工人反生产行为的作用机制, 不仅响应 Deci 等 (2017) 学者号召, 开展评估工作场所阻碍个体基本需要预测消极工作结果的研究, 也丰富了产业工人反生产行为前因的理论解释, 从组织职业生涯管理的角度为预防和干预反生产行为提供新思路。

(3) 本研究基于自我决定理论, 构建了职业妥协通过工作疏离感正向影响产业工人反生产行为的理论模型, 揭示了工作疏离感在两者间的中介作用, 为探讨职业妥协的影响效应提供了新的视角。尽管以往研究显示职业妥协对个体职场工作态度与情感产生消极影响, 但对影响过程的内在心理机制关注不足。本研究结合产业工人生产工作实际, 揭示出职业妥协通过阻碍产业工人基本心理需要满足和内在动机进而导致工作疏离感, 引起更多反生产行为的过程机理, 有利于从消极心理体验的角度来理解职业妥协为何引发反生产行为, 对现有职业妥协理论进行了补充 (Gati, 1993)。

(4) 本研究引入户籍这一反映身份地位差异的客观指标作为情境变量, 从微观层面揭示了职业妥协对产业工人反生产行为影响效应的边界条件。研究发现, 户籍在职业妥协与产业工人工作疏离感之间起调节作用。当户籍为农村时, 职业妥协与产业工人工作疏离感及反生产行为之间的关系更强, 反之更弱。这一结论进一步验证了户籍对工作场所中农村进城务工人员心理、行为产生的束缚 (施丹等, 2020), 对当前宏观层面户籍歧视问题研究进行了有效补充 (谢玉华, 2017), 为更好地识别户籍造成的隐性二元分割效应、有针对性地减少产业工人反生产行为提供新思路, 为进一步深化户籍改革提供依据和启示。

### 5.3 实践启示

(1) 应帮助产业工人降低职业妥协的消极影响。尽管产业工人可能在职业选择阶段经历妥协, 但组织可在工作环境中通过减少控制性、增强自主感来缓解其不利影响。一方面, 尽可能减少流水线工作给产业工人带来的控制感, 如提高生产自动化水平, 降低体力劳动强度, 减少加班时间。例如, 随着产业链智能化水平飞速提升, 国内有些制造工厂已经告别三班倒的旧模式, 成为关灯作业的“黑灯”工厂, 工人也转型为操作机器的技术人才。另一方面, 为产业工人提供自主性支持, 鼓励他们在工作中自主选择 and 决策。例如, 可以经常征求产业工人对生产任务的意见和建议, 提供有挑战性的任务和有意义的反馈, 鼓励开展技术创新活动等。

(2) 应采取措施减少产业工人的工作疏离感。本研究证实了工作疏离感在职业妥协与反生产行为之间起部分中介作用。因此, 企业应尽可能满足产业工人的基本需要, 以缓解因职业妥协而产生

的工作疏离感。首先,为产业工人提供更多学习与成长机会,让产业工人有能力、有机会自主选择适合自己的职业成长路线,更好地满足自主需求;其次,了解产业工人的专业能力、知识储备、经验积累以及兴趣方向,通过工作再设计、轮岗、内部调动的方式提高产业工人与岗位的匹配度,更好地满足胜任需求;最后,注重对产业工人职业价值观的塑造,引导其从国家战略层面来认识生产制造工作的意义和价值,认识到国家、社会对产业工人队伍的高度关注与认可,提升其关系需求的满足程度。

(3) 对农村进城务工人员给予更多社会支持。本文发现,相较于城市工人,农村进城务工人员面对职业妥协更容易产生反生产行为。因此,首先,组织要注意对农村进城务工人员给予更多关注和照顾,除了基本的生存需要外,该群体的自主、胜任和关系需求都必须加以重视和满足,以尽可能地降低由于职业妥协而产生的工作疏离感,减少反生产行为倾向;其次,政府应进一步深化户籍制度改革,推动城镇基本公共服务均等化,消除农村进城务工人员在求职及工作场所遭受的歧视,加强对农村进城务工人员的就业指导与培训,不断提升其职业竞争力;最后,社会应大力宣传农村进城务工人员对城市建设做出的重要贡献,提升城市对农村进城务工人员的接纳度和认可度,促进农村进城务工人员更好地融入城市。

## 5.4 研究局限及未来研究方向

(1) 在研究方法上,所有研究数据均来自产业工人同一时点的自我陈述报告,这主要是受限于调研工厂的产业工人工作不稳定、流动性大。为此,一方面,本研究选取户籍这一客观指标作为调节变量,以减少填答主观性;另一方面,本研究采用 Harman 单因子检验和潜因子控制法两种方法来验证共同方法偏差,结果显示这一问题并不严重。但是,本研究仍无法明确职业妥协与产业工人反生产行为之间的因果关系。未来研究可以通过开展多时间、多评价主体的跟踪研究,或采用实验法以更好地检验两者的因果关系链。

(2) 本研究的样本来源为部分不同类型的制造企业的一线工人,由于不同行业工作性质和内容存在差异,本研究结果可能不具有普适性,未来研究可以扩大样本范围,如对食品饮料生产、仪器仪表制造等行业进行调查。

(3) 本研究主要运用自我决定理论来探讨职业妥协对后续职场行为的消极影响。然而,最近的一项研究表明,职业妥协还可能产生积极影响,激发新生代农村进城务工人员趋利避害的本能,进而增加工作投入(刘雪梅和刘妍慧,2022)。因此,未来研究可以引入其他理论模型来开展双路径研究,以整合现有不一致结论。

## ◎ 参考文献

- [1] 蔡昉,都阳,王美艳.户籍制度与劳动力市场保护[J].经济研究,2001(12).
- [2] 何微微,胡小平.认同、归属与发展:新生代农民工留城意愿的影响研究——基于重庆市的调研数据[J].农村经济,2017(8).

- [3] 刘东, 张震, 汪默. 被调节的中介和被中介的调节: 理论构建与模型检验 [M] //陈晓萍, 徐淑英, 樊景立. 组织与管理研究的实证方法. 北京: 北京大学出版社, 2014.
- [4] 刘雪梅, 刘妍慧. 疫情影响下新生代农民工职业妥协对工作投入的影响 [J]. 农业技术经济, 2022 (5).
- [5] 农民日报·中国农网评论员. 让更多大国工匠、大国农匠受到尊敬 [N]. 农民日报, 2022-10-25 (1).
- [6] 施丹, 陈蕾, 肖潇. 户籍的束缚: 领导—成员交换关系与产业工人敬业度 [J]. 珞珈管理评论, 2020 (4).
- [7] 孙婧芳. 城市劳动力市场中户籍歧视的变化: 农村进城务工人员的就业与工资 [J]. 经济研究, 2017, 52 (8).
- [8] 万海远, 李实. 户籍歧视对城乡收入差距的影响 [J]. 经济研究, 2013, 48 (9).
- [9] 王弘钰, 王辉. 农民工反生产行为影响因素及其作用机制研究 [J]. 人口学刊, 2016, 38 (1).
- [10] 王星, 徐佳虹. 中国产业工人技能形成的现实境遇与路径选择 [J]. 学术研究, 2020 (8).
- [11] 翁清雄, 胡啸天, 陈银龄. 职业妥协研究: 量表开发及对职业承诺与工作倦怠的预测作用 [J]. 管理世界, 2018, 34 (4).
- [12] 吴彬彬, 章莉, 孟凡强. 就业机会户籍歧视对收入差距的影响 [J]. 中国人口科学, 2020 (6).
- [13] 谢文心, 杨纯, 周帆. 资质过剩对员工工作形塑行为关系的研究——工作疏离感与心理弹性的作用 [J]. 科学学与科学技术管理, 2015, 36 (2).
- [14] 谢玉华, 刘熙, 李倩倩, 等. 企业城乡劳动力参与“五险一金”差异的实证分析——基于非线性模型的 Blinder-Oaxaca 分解方法 [J]. 湖南大学学报 (社会科学版), 2017, 31 (2).
- [15] 叶鹏飞. 观念与制度: 国有企业产业工人职业地位提升的困境与反思——基于煤炭产业工人的调查 [J]. 暨南学报 (哲学社会科学版), 2021, 43 (3).
- [16] 张车伟, 赵文, 李冰冰. 农民工现象及其经济学逻辑 [J]. 经济研究, 2022, 57 (3).
- [17] Aiken, L. S., West, S. G. Multiple regression: Testing and interpreting interactions-institute for social and economic research [J]. Journal of the Operational Research Society, 1991, 45 (1).
- [18] Bai, Q., Lin, W., Lei, W. Family incivility and counterproductive work behavior: A moderated mediation model of self-esteem and emotional regulation [J]. Journal of Vocational Behavior, 2016, 94.
- [19] Baron, R. M., Kenny, D. A. The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations [J]. Journal of Personality and Social Psychology, 1999, 51 (6).
- [20] Bennett, R. J., Robinson, S. L. The development of a measure of workplace deviance [J]. Journal of Applied Psychology, 2000, 85 (3).
- [21] Creed, P. A., Blume, K. Compromise well-being and action behaviors in young adults in career



- transition [J]. *Journal of Career Assessment*, 2013, 21 (1).
- [22] Creed, P. A. , Kaya, M. , Hood, M. Vocational identity and career progress: The intervening variables of career calling and willingness to compromise [J]. *Journal of Career Development*, 2018, 47 (2).
- [23] Deci, E. L. , Olafsen, A. H. , Ryan, R. M. Self-determination theory in work organizations: State of the science [J]. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 2017, 4 (1).
- [24] Deci, E. L. , Ryan, R. M. The general causality orientations scale: Self-determination in personality [J]. *Journal of Research in Personality*, 1985, 19 (2).
- [25] Fida, R. , Paciello, M. , Tramontano, C. , et al. An integrative approach to understanding counterproductive work behavior: The roles of stressors, negative emotions, and moral disengagement [J]. *Journal of Business Ethics*, 2015, 130 (1).
- [26] Gagné, M. , Deci, E. L. Self-determination theory and work motivation [J]. *Journal of Organizational Behavior*, 2005, 26 (4).
- [27] Gati, I. Career compromises [J]. *Journal of Counseling Psychology*, 1993, 40 (4).
- [28] Gillet, N. , Fouquereau, E. , Forest, J. et al. The impact of organizational factors on psychological needs and their relations with well-being [J]. *Journal of Business and Psychology*, 2012, 27 (4).
- [29] Gottfredson, L. S. Circumscription and compromise: A developmental theory of occupational aspirations [J]. *Journal of Counseling Psychology*, 1981, 28 (6).
- [30] Holtom, B. C. , Burton, J. P. , Crossley, C. D. How negative affectivity moderates the relationship between shocks, embeddedness and worker behaviors [J]. *Journal of Vocational Behavior*, 2012, 80 (2).
- [31] Jiang, H. , Chen, Y. , Sun, P. et al. Authoritarian leadership and employees' unsafe behaviors: The mediating roles of organizational cynicism and work alienation [J]. *Current Psychology*, 2019, 38 (6).
- [32] Kanungo, R. N. The concepts of alienation and involvement revisited [J]. *Psychological Bulletin*, 1979, 86 (1).
- [33] Marx, K. Economic and philosophic manuscripts of 1844 [M] //Longhofer, Winchester. Social theory re-wired. Routledge, 2016.
- [34] Mottaz, C. J. Some determinants of work alienation [J]. *The Sociological Quarterly*, 1981, 22 (4).
- [35] O'Boyle, E. H. , Forsyth, D. R. , Banks, G. , et al. A meta-analysis of the dark triad and work outcomes: A social exchange perspective [J]. *Journal of Applied Psychology*, 2012, 97 (3).
- [36] Hirschfeld, R. R. , Field, H. S. Work centrality and work alienation: Distinct aspects of a general commitment to work [J]. *Journal of Organizational Behavior*, 2000, 21 (7).

- [ 37 ] Levesque, C. , Pelletier, L. G. On the investigation of primed and chronic autonomous and heteronomous motivational orientations [ J]. Personality and Social Psychology Bulletin, 2003, 29 ( 12).
- [ 38 ] Preacher, K. J. , Hayes, A. F. SPSS and SAS procedures for estimating indirect effects in simple mediation models [ J]. Behavior Research Methods, Instruments, & Computers, 2004, 36 ( 4).
- [ 39 ] Ratelle, C. F. , Baldwin, M. W. , Vallerand, R. J. On the cued activation of situational motivation [ J]. Journal of Experimental Social Psychology, 2005, 41 ( 5).
- [ 40 ] Hirschfeld, R. R. , Feild, H. S. Work centrality and work alienation: Distinct aspects of a general commitment to work [ J]. Journal of Organizational Behavior, 2000, 21 ( 7).
- [ 41 ] Ryan, R. M. , Deci, E. L. Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being [ J]. American Psychologist, 2000, 55 ( 1).
- [ 42 ] Seybolt, J. W. , Gruenfeld, L. The discriminant validity of work alienation and work satisfaction measures [ J]. Journal of Occupational Psychology, 1976, 49 ( 4).
- [ 43 ] Sheldon, K. M. , Ryan, R. M. , Rawsthorne, L. J. , et al. Trait self and true self: Cross-role variation in the big five traits and its relations with authenticity and subjective well-being [ J]. Journal of Personality and Social Psychology, 1997, 73.
- [ 44 ] Van den Broeck, A. , Ferris, D. L. , Chang, C. H. , et al. A review of self-determination theory's basic psychological needs at work [ J]. Journal of Management, 2016, 42 ( 5).
- [ 45 ] Weng, Q. , Mcelroy, J. C. Organizational career growth, affective occupational commitment and turnover intentions [ J]. Journal of Vocational Behavior, 2012, 80 ( 2).

## The Influence of Career Compromise on Industrial Workers

### Counterproductive Work Behavior

Xie Xiaofei<sup>1</sup> Shi Dan<sup>2</sup> Shen Jiaqi<sup>3</sup>

( 1 Institute of Economics, Shandong University, Jinan, 250100;

2 College of Economics and Management , Huazhong Agricultural University, Wuhan, 430070;

3 School of Humanities and Social Sciences, Beijing Institute of Technology, Beijing, 102488)

**Abstract:** Industrial workers are the main force of manufacturing power construction. How to guide industrial workers occupational psychology and behavior deserve theoretical and practical attention. Based on self-determination theory, this study investigated the influencing mechanism of career compromise on industrial workers counterproductive work behaviors. Using the data collected from 312 industrial workers in manufacturing industry, our findings were as follows: Career compromise was positively related with industrial worker counterproductive work behaviors. Work alienation partly mediated such positive relationship. Household register moderated the strength of the mediated relationship between career compromise and

industrial workers counterproductive work behaviors via work alienation. That is, compared with urban workers, the mediated relationship was stronger for rural migrant workers. These findings not only contributed to career compromise and household registration literature, but also provided insights into reducing counterproductive work behaviors and personnel development for industrial workers.

**Key words:** Industrial workers; Career compromise; Work alienation; Counterproductive work behaviors; Household registration

专业主编: 杜旌