

Doi:10.11835/j.issn.1008-5831.jg.2020.09.003

欢迎按以下格式引用:涂未宇,肖金萍.组织支持、城市融入与新生代农民工离职:一个被调节的中介模型[J].重庆大学学报(社会科学版),2021(3):300-312. Doi:10.11835/j.issn.1008-5831.jg.2020.09.003.



Citation Format: GAN Weiyu, XIAO Jinping. Organizational support, urban integration and second-generation of migrant workers' turnover: A moderated mediation model [J]. Journal of Chongqing University (Social Science Edition), 2021(3):300-312. Doi:10.11835/j.issn.1008-5831.jg.2020.09.003.

组织支持、城市融入与新生代农民工 离职:一个被调节的中介模型

涂未宇,肖金萍

(西南政法大学 商学院,重庆 401120)

摘要:新生代农民工过于频繁的离职行为导致企业用工成本上升,同时也阻碍了农民工的城市融入进程。基于组织支持和互惠理论,采用问卷调查的方式,实证检验了组织支持感、城市融入感及互惠与新生代农民工离职意愿之间的关系与作用机制。研究表明,组织支持感负向影响新生代农民工的离职意愿,城市融入感在其中起到了中介作用。同时,新生代农民工的互惠倾向对城市融入感与离职意愿的关系具有强化调节作用,并进一步调节城市融入感在组织支持感与离职意愿之间的中介作用,也即新生代农民工的互惠水平越高,城市融入感的中介作用越强。文章首次测度了新生代农民工的互惠倾向,并且验证了微观企业的组织支持能够促进新生代农民工的城市融入。研究结论为用工企业更好地理解新生代农民工心理行为机制,从而建立有效的管理措施提供了理论指导,同时为寻找新生代农民工城市融入的实现路径提供了依据。

关键词:新生代农民工;组织支持感;城市融入感;互惠;离职意愿

中图分类号:F272.92;F323.6;F299.2

文献标志码:A

文章编号:1008-5831(2021)03-0300-13

引言

农民工是我国城镇化进程中产业工人的主力军。国家统计局农民工监测调查报告显示,2018

基金项目:国家自然科学基金青年项目“地区腐败、政治迎合与企业资本投资取向:理论逻辑与实证检验”(71802169);国家自然科学基金面上项目“儒家文化、隐性规范与企业创新:基于认知烙印与伦理约束双重视角的研究”(71972017);重庆市社科规划项目“高管海外经历与企业创新决策:理论逻辑与经验证据”(2019YBGL058);中央高校基本科研业务费资助“儒家文化、认知烙印与企业伦理决策:基于非正式制度视角的研究”(2019 CDJSK 02 XK 11)

作者简介:涂未宇,西南政法大学商学院副教授,硕士研究生导师,博士,Email:ganweiyu2004@163.com。

年全国农民工总量达 28 836 万人,1980 年及以后出生的新生代农民工占全国农民工总量的 51.5%^[1]。与“有工就打”的老一辈农民工不同,新生代农民工的经济和心理诉求已经发生巨大变化,他们更加期望通过外出务工实现自身价值并真正扎根城市。然而,由于知识水平和技能的相对不足,新生代农民工务工过程中常常遭遇理想与现实的巨大落差,就业隔离和就业歧视依然存在^[2],由此诱发的频繁离职行为既降低了农民工自身人力资本的累积效率,也给企业正常用工秩序造成诸多阻碍,甚至影响到我国高技能产业工人队伍的形成^[3]。如何通过企业微观平台构建稳定雇佣关系,促进新生代农民工城市融合是亟待解决的现实难题。

目前,不少学者从微观层面对农民工主动寻求工作转换进行了研究。一部分学者从农民工自身特点出发,发现性别、年龄及婚姻状态等会对新生代农民工的职业流动性产生影响^[4]。新生代农民工由于价值取向的变化、个人权利意识的增强,表现出对管理与被管理冲突的强烈感知,因而更容易因为工作冲突引发离职^[5]。另一部分学者侧重研究微观企业治理对农民工离职的影响,认为组织可通过提供良好的工作环境、培训和职业发展等人力资源管理实践,营造一个“家庭”氛围的企业文化,以此来吸引和留住新生代农民工^[6]。Chen 等指出工作场所的社会支持(同事、上司支持等)会影响农民工工作投入度和离职意愿^[7]。现有微观层面的研究大多涉及农民工个体特征或与工作因素有关的心理变量,将宏观的城市融入感纳入新生代农民工微观治理框架的研究甚少。然而,“离村脱土”的新生代农民工已实现对城市工作生活价值理念较高度度的内化^[8],他们追求城市生活或现代化的生活方式,更渴望融入城市生活,有着更强的城市融入意愿。用工企业不仅是他们获得经济收入和职业发展的平台,更是他们来到城市、了解和融入城市生活的重要纽带。企业的组织支持与新生代农民工城市融入需求的契合将有助于他们在某一城市稳定下来,不再盲目地城际流动。

组织支持理论(Organizational Support Theory, OST)的研究基础是社会交换理论,后者假设在社会关系建构中人们具有互惠倾向。雇员在获得组织的报酬、支持和认同时,将会通过努力工作回报组织^[9]。现有研究都先验性地认为新生代农具有互惠倾向,从而直接测量其组织支持感(Perceived Organizational Support, POS),进而预测农民工的组织行为。然而,深受乡村互惠机制下“人情”往来文化影响的新生代农民工是否同样表现出互惠?人们刻板印象中“叛逆”“自我”“个性”的“80”“90”后特征是否削弱了他们的互惠倾向?互惠水平高低差异是否会影响其组织行为?这些问题都还有待实证检验。直接测度农民工的互惠倾向,将互惠纳入农民工离职动因分析框架能够得到更加可靠的研究结论,并且帮助管理者制定更为有效的政策。基于此,本研究采用实证研究方法对新生代农民工的互惠倾向进行测度,探究互惠是否会对农民工组织支持感与离职意愿之间的作用机制产生影响,同时将城市融入感引入分析框架,揭示新生代农民工社会需要和流动选择的内在心理动机。研究结论为微观企业治理促进新生代农民工城市融入提供了经验证据,同时也丰富了互惠理论的研究文献。

一、研究假设

(一) 组织支持感与离职意愿

离职意愿(Turnover Intention)指雇员自愿离开组织的强烈愿望,是员工实际离开组织的先导步

骤^[10]。作为预测员工实际离职行为的重要变量,离职意愿的影响因素一直受到学者的广泛关注^[11]。雇员人格特征^[12]、工作挑战与压力^[13]、心理契约^[14]、工作满意度与工作嵌入性^[15]等均被证实会对员工的离职意愿产生影响。组织支持感是雇员感知到的组织对他们贡献的重视以及对其幸福水平的关心程度^[16]。Rhoades 和 Eisenberger 研究发现组织支持感对员工的影响主要包括员工的主观态度与意愿、客观行为与绩效两个方面,其中员工离职意愿就受到组织支持感的负向影响^[17]。此后大量的实证研究结果也同样验证了组织支持感会负向影响员工离职意愿^[18-19]。研究发现,若员工没有或较少感知到组织支持,则会表现出对工作不满的情绪,从而产生消极怠工的行为^[20];相反,当员工认为组织重视他们的贡献,关心他们的幸福感时,则会产生对组织的情感依赖^[21]。基于社会交换理论,员工感知到组织的支持会使其产生对组织的责任感,产生更多的组织公民行为,以更好的工作绩效回报组织提供的支持,进而停止寻找新工作^[22]。

新生代农民工由于教育水平和技能的限制,他们所从事的工作技术要求低、可替代性强。传统的用工企业长期依靠低成本劳动力投入进行低附加值生产,对农民工福利、工作环境、技能培训、职业发展等需求的投入明显不足^[23]。然而,新生代农民工已经成为当今农民工队伍的主流,相较于老一代农民工,新生代农民工呈现出受教育程度高、职业期望高、技能提升意愿强、技能水平同样较低等特质。一方面,新生代农民工职业技能水平滞后于市场及企业需求使其难以实现稳定就业;另一方面,他们的职业发展、心理及精神诉求在企业中长期得不到满足,逐渐失去继续工作的动力而频繁离职。因此,用工单位提供满足新生代农民工薪资、职业发展、技能培训等心理及物质需求的组织支持就显得尤为重要,来自组织的支持会使他们愿意以更好状态投入工作,降低离职意愿^[24]。由此,提出假设 H1。

H1:组织支持感对新生代农民工的离职意愿具有显著的负向影响。

(二)城市融入感的中介作用

企业的组织支持通过何种路径影响员工的离职意愿一直受到学者的广泛关注,但专门针对农民工这一群体的研究尚显不足。尽管有研究提出指导关系^[25]、工作生活环境^[26]、工作场景的社会支持^[27]等相关因素,但大多涉及工作(务工)满意度、组织承诺等工作场所的心理变量,很少有研究从宏观的城市融入角度分析企业组织支持与农民工离职意愿之间的作用机制。然而,在现实社会中,与亦工亦农的老一辈农民工认为自己是“城市过客”的心理不同,新生代农民工土地情节淡化,由于成长环境优越、受教育程度更高,他们有着更强的城市融入意愿,更想“扎根”城市,渴望真正成为一个城里人^[28]。由此可见,用工企业不再仅仅是新生代农民工获得经济收入和职业发展的平台,更是他们流入城市,了解和融入城市生活的重要纽带。近年来不少研究也指出企业微观平台对新生代农民工的城市融入起着重要作用^[29]。

城市融入感是指农民工对融入所在城市的心理层面的主观感知,是农民工对务工城市的经济、社会、文化和心理等融入程度的主观感受^[30]。研究指出农民工城市融入感主要受外部环境特征和农民工自身心理因素两方面的影响;外部环境因素包括经济发展、社会生活和政策制度等^[31],农民工自身因素包括个体特征、职业期待、文化心理等。农民工的城市融入感对城镇化、社会融合和个体行为都有影响,如农民工定居意愿和离职行为^[32-33]。用工企业实行员工帮助计划促进了新生代农民工的城市经济、社会和心理融入^[34],人际交往活动和社区活动参与的增多,满足其身份认同的情感期待和适应城市生活的城市融入需要,带来了城市融入感的提升,使得新生代农民工对组织产

生“似家”的情感承诺,增强对组织的回报意识,进而减少离职。Esop 和 Timms 研究发现员工经历管理支持和内在回报感强的环境可以有效地增强他们留在工作岗位的意愿^[35]。Zhang 等也指出身份认同会促进企业人力资源管理实践对农民工离职意愿的负向影响^[36]。

同时,对于新生代农民工,通过企业提供的福利、平等的工作条件和培训机会等组织支持,提高了他们的就业质量和劳动关系满意度,满足了其自尊和自我价值的提升,从而产生更多的城市归属感^[37],使城市融入感增强。孙学涛等关于农民工就业稳定与社会融合关系的研究发现,农民工的社会融合与其就业稳定性之间存在双向效应,即农民工就业稳定性会影响其社会融合,同时农民工的社会融入也会显著促进其就业稳定性^[38]。可见,新生代农民工城市融入感的提高将有助于他们在某一城市稳定下来,表现出更强的城市定居意愿,进而促使其在某个职业持续工作,避免频繁更换工作。这将有利于企业为农民工进行人力资本投资,实现其个人技能的提升和社会资本的积累,而新生代农民工社会资本的提高有助于他们更好地理解企业人力资源管理的意图,体会组织支持,从而降低离职意愿^[39]。基于此,本研究提出以下假设。

H2:组织支持感对新生代农民工的城市融入感具有显著的正向影响。

H3:城市融入感在新生代农民工组织支持感对离职意愿的影响中起到中介作用。

(三)互惠的调节作用

互惠是社会交换的一种规范,指人们在接受他人给予自己的利益或帮助后回报对方的心理和行为规范,它普遍存在于社会关系中,是社会文化的重要组成部分^[40]。已有大量证据表明互惠是人类行为的一个重要影响因素^[41],但在分析新生代农民工行为决策影响因素的研究中,将互惠纳入研究范畴的并不多。在很多组织行为学研究中,互惠常被用来解释发生在组织情境中的各种关系以及各变量之间的内部作用机制。Ahmad 研究发现互惠有助于员工对工作内容和工作环境产生更好的评价,导致他们产生对组织的责任感和承诺感,会影响总体的工作满意度和离职的意愿^[42]。Quratulain 等指出互惠在员工心理契约破裂与情感承诺之间起到中介作用,互惠通过影响员工的情感承诺进而影响离职意愿^[43]。互惠会强化员工组织行为的积极影响,同时也会削弱组织行为的消极影响。De Silva 和 Kailasapathy 就指出具有互惠倾向的员工会更容易理解组织支持,并将产生的对组织的情感转化为较高的员工敬业度^[44]。相反,当员工遭遇到职场排斥时,互惠倾向影响了员工对排斥的理解,他们认为自己首先应该对职场中受到的排斥负责,从而避免对负面评价的恐惧^[45]。因此,在企业与农民工的雇佣关系研究中,想要更好地理解农民工的情感价值和组织行为,引入互惠因素很有必要。

中国人的价值观中非常注重互惠,“投桃报李”“滴水之恩当涌泉相报”就是互惠性社会规范的典型表现^[46]。中国农村社会中,农民社会关系的构筑依靠互惠机制下的“人情”往来,新生代农民工成长于农村,深受乡村人际交往文化的影响,相较于城镇居民“君住对门不相识”的松散网络,农民工的人情关系更加紧密,互惠敏感性可能更加突出。因此,务工中的情感知觉与行为选择更容易受到其互惠倾向的影响,同时,具有不同强度互惠倾向的新生代农民工会因为组织的行为作出不同的反应。由此可见,用工企业提供组织支持,满足农民工融入城市的愿望,互惠倾向会促使农民工作出更多利于组织的行为,产生更强的情感承诺进而降低离职意愿。基于此,本文提出以下假设。

H4:新生代农民工的互惠倾向在城市融入感与离职意愿之间起调节作用,即新生代农民工的互惠倾向越强,城市融入感对其离职意愿的负向影响就越强。

H5:新生代农民工的互惠倾向调节城市融入感在组织支持感与其离职意愿之间的中介作用,即新生代农民工的互惠水平越高,城市融入感的中介作用越强。

综上所述,本研究的概念模型如图1。

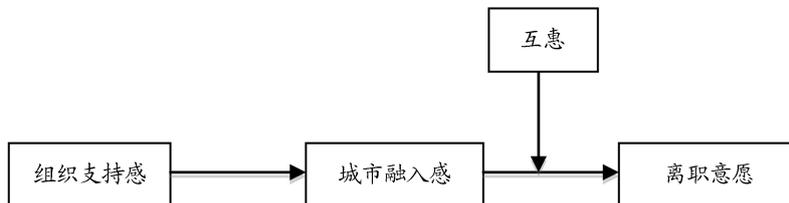


图1 研究模型

二、研究设计

(一) 研究样本与数据来源

本研究采用问卷调查的方法收集数据,调查对象为新生代农民工(出生于1980年1月1日后的农民工)。通过文献回顾、专家参与以及预调研等手段,最终确定了各测量题项并完成了问卷设计。首先,通过整理文献,筛选出与本研究涉及变量相关且信效度都较高的成熟量表。其次,对于来源于国外学者的成熟量表(如互惠、离职意愿量表等),为保证量表题项更适应中国文化表达,采用“倒译法”进行转换,邀请精通英文的研究者将题项从英文翻译为中文再回译为英文,反复多次对比确定每个题项的最终中文表达。综合所有变量的测量题项,完成预调研问卷的设计。最后,一方面由本校工商管理本科农村生源同学利用假期时间回乡向家乡的新生代农民工发放、收集问卷;另一方面在本校宿舍管理员及食堂员工中的新生代农民工发放问卷,完成了预调研。根据预调研结果和调查对象的访谈反馈,在反复讨论的基础上,对预测问卷部分题项进行了修改,调整了表述方式,使之更适应农民工理解,最终形成了正式问卷。

正式调研共发放500份问卷,一部分通过委托三家主营业务为装饰装修、家具生产、建筑企业的业务主管向所在企业的新生代农民工定向发放,并提前告知填写说明;另一部分委托本校家住农村的本科生、硕士和博士研究生,在春节回家期间对返乡新生代农民工开展调研。最终共收回487份问卷,剔除无效问卷后得到有效问卷457份,有效回收率91.4%。表1是本次调研样本的基本信息。

(二) 变量测量

本研究使用变量均采用Likert 5点评分法度量,其中1代表“完全不符合”,5代表“完全符合”。

1. 组织支持感

参考凌文铨等^[47]基于中国文化背景开发的包含9个测度项目的量表,根据预调研结果,结合新生代农民工社会阶层、工作类型和成长环境等特点,在正式问卷中本研究将4条路径系数不显著的题项删除,最终采用5个题项测量新生代农民工的组织支持感,并对各题项表述进行适当修正,例如“每当工作中遇到困难时,我能够指望公司给予帮助”“公司真正关心我的生活状况”“如果公司效益较好,公司会相应增加我的工资和奖金”等。

2. 离职意愿

参考Hom和Griffeth^[48]开发的3项目量表,新生代农民工的流动性较强,他们是否愿意返回所在企业务工,在一定程度上反映了对企业的态度,因此本研究增加了一道农民工返工意愿的题项。

最终量表包括4个题项,如“我经常都在考虑离开现在这家公司”“如果能找到更好的工作,我就不打算再回现在这家公司了”等。

表1 样本结构(N=457)

变量	类别	人数	比例(%)	变量	类别	人数	比例(%)
性别	男	325	71.1	学历	初中及以下	173	37.9
	女	132	28.9		高中或中专	174	38.1
婚姻状况	未婚	138	30.2		高职或大专	60	13.1
	已婚	315	68.9		本科及以上	50	10.9
	离异	4	0.9	月收入/元	少于2 000	13	2.8
工作年限	1年以下	26	5.7		2 000~2 999	74	16.2
	1~3年	138	30.2		3 000~3 999	176	38.5
	4~6年	127	27.8		4 000~5 999	107	23.4
	7~10年	102	22.3		6 000~7 999	36	7.9
	10年以上	64	14.0		8 000以上	51	11.2

3. 城市融入感

参考王春超和张呈磊^[30]开发的农民工城市融入感量表,从微观企业视角设计适合于测量企业农民工城市融入感的题项。根据预调研结果,调整了部分题项的表述,包含4个题项,包括“在这家公司工作,让我更愿意留在城市生活”“我现在所在的这家公司为我提供了适应城市生活的多方面帮助”“现在这份工作让我觉得生活更有意义”“公司为我提供了良好的健康和安全保障”。为进一步检验量表的信效度,457个有效样本数据结果显示,量表内部一致性Cronbach's Alpha系数为0.851,表明量表内部一致性良好。KMO=0.817,Bartlett球形检验结果为755.381($p<0.000$),抽取1个特征根大于1的公因子,解释总方差的69.169%,4个题项因子载荷分别为0.777、0.757、0.765和0.771。表明,城市融入感测量题项具有良好的信效度。

4. 互惠

采用Wu等^[49]开发的适合中国企业情景的互惠量表,本研究从一般性互惠层面考察新生代农民工的互惠倾向,同时将量表题项以农民工视角设置。如“即使目前公司不能给我更多的回报,我也愿意为公司的发展作出贡献”“我关心公司的程度超过公司给我的回报”等。

5. 控制变量

为了明确研究模型各变量之间的关系,将新生代农民工的人口统计变量:性别、婚姻状况、学历、工作年限、月收入作为控制变量。

三、实证结果与分析

本研究采用的主要统计分析工具为 spss23.0 和 Mplus7.0,通过对所获取的数据分析来检验问卷的信、效度,对样本进行描述性统计和相关分析,采用层次回归分析方法以验证提出的假设。

(一) 信度、效度及共同方法偏差

基于总体样本的信度分析结果表明,组织支持感、城市融入感、互惠和离职意愿 4 个量表的 Cronbach's Alpha 系数分别为 0.779、0.851、0.816 和 0.818,均大于常用标准 0.7,说明问卷的内部一致性较高。如表 2,各变量的组合信度值(CR)均在 0.7 以上,AVE 值在 0.432~0.589 之间,说明问卷具有良好的构建信度和收敛效度。同时,各变量 AVE 的平方根分别为 0.66、0.77、0.73 和 0.73,均大于该变量与其他变量相关系数,说明 4 个变量间具有良好的区别效度。

验证性因子分析结果表明,4 因子模型的拟合指标较好,测量模型与数据之间具有良好的拟合度: $\chi^2 = 334.882$, $df = 115$, $\chi^2/df = 2.91$, $RMSEA = 0.065$, $CFI = 0.929$, $TLI = 0.916$, $SRMR = 0.069$ 。为验证研究中可能出现的共同方法偏差问题,本研究对城市融入感、互惠、组织支持感和离职意愿 4 个变量进行 Harman 单因素检验, $KMO = 0.870$, Bartlett 球形检验结果:近似卡方值为 3 167.562, $df = 136$, $p = 0.000$,说明适合进行因子分析。探索性因子分析结果,EFA 结果共分离出特征值大于 1 的 4 个因子,因子 1 解释的变异为 32.34%,并不存在单一因子解释绝大多数变异量的情形,说明本研究对共同方法偏差进行了较好的控制。

表 2 信效度分析结果

变量	Cronbach'α 系数	CR	AVE
组织支持感	0.779	0.787	0.432
城市融入感	0.851	0.851	0.589
互惠	0.816	0.819	0.533
离职意愿	0.818	0.821	0.535

(二) 描述统计与相关分析

各变量的均值、标准差及相关分析结果见表 3。从研究对象的人口学变量均值可以看出,受调查的新生代农民工平均学历水平为高中,相比于老一辈农民工学历普遍更高;平均工作年限为 4~6 年,平均月收入为 3 000~4 000 元之间,新生代农民工的收入处于中等偏下水平。从相关系数看,组织支持感与城市融入感呈显著正相关、与离职意愿显著负相关,相关系数分别为 0.491 和 -0.259。互惠与城市融入感显著正相关、与离职意愿显著负相关,相关系数分别为 0.386 和 -0.235。据此,各变量间关系与本研究假设方向基本一致。

表3 变量描述统计及 Pearson 相关系数(N=457)

变量	均值	标准差	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. 性别	1.29	0.45									
2. 婚姻状况	1.71	0.48	-0.135**								
3. 学历	1.97	0.97	0.222**	-0.251**							
4. 工作年限	3.09	1.14	-0.133**	0.443**	-0.230**						
5. 月收入	3.51	1.26	-0.200**	0.284**	0.145**	0.226**					
6. 组织支持感	3.12	0.90	0.055	-0.018	0.176**	-0.052	0.153**	(0.66)			
7. 城市融入感	3.25	0.99	0.019	0.073	0.157**	0.076	0.198**	0.491**	(0.77)		
8. 互惠	3.15	0.98	0.047	0.078	0.058	0.112*	0.151**	0.140**	0.386**	(0.73)	
9. 离职意愿	2.64	0.96	-0.037	-0.037	-0.183**	0.016	-0.202**	-0.259**	-0.492**	-0.235**	(0.73)

注:1. 括号内为各变量的 AVE 平方根;2. * 表示在 0.05 水平(双侧)上显著,** 表示在 0.01 水平(双侧)上显著。

(三) 假设检验的回归结果分析

运用 spss23.0 进行多层次回归分析以验证假设,具体回归分析结果见表 4。

1. 主效应和中介效应检验

本研究采用层级回归模型,检验城市融入感在组织支持感与离职意愿之间是否具有中介效应。模型 1、2 以城市融入感为因变量,模型 3、4、5 以离职意愿为因变量。其中,模型 1 和 3 为基准模型,只纳入控制变量。从模型 4 结果可知,组织支持感的回归系数为-0.227($p < 0.001$),说明组织支持感对农民工离职意愿有显著的负向影响,H1 得到支持。

模型 2 中,组织支持感的回归系数为 0.517($p < 0.001$),说明新生代农民工的组织支持感对其城市融入感具有显著的正向影响,H2 得到验证。模型 5 中同时纳入自变量组织支持感和中介变量城市融入感,结果显示,与模型 4 相比,组织支持感的显著性由显著变为不显著,而城市融入感与离职意愿显著负相关,回归系数为-0.446($p < 0.001$)。表明新生代农民工的城市融入感在组织支持感对离职意愿的影响关系中起到中介作用,H3 得到验证。为进一步验证城市融入感的中介作用,采用 Hayes^[50]开发的 PROCESS 插件进行 Bootstrap 检验,样本重复抽样 5 000 次,置信区间为 95%。结果表明,组织支持感通过城市融入感影响新生代农民工离职意愿的间接效应在 95%水平上的置信区间为[-0.289, -0.175],不包括 0,间接效应显著,系数为-0.23,H3 得到进一步验证。

2. 调节效应检验

依据逐步回归方法对互惠的调节作用进行检验,交互项为涉及变量中心化处理后的乘积。由模型 7 可知,城市融入感和互惠的交互项与离职意愿显著负相关,回归系数为-0.157($p < 0.001$),表明互惠在城市融入感与离职意愿的关系中起调节作用,H4 得到验证。检验结果表明当新生代农民工的互惠倾向越强,城市融入感对离职意愿的负向影响越强,从而产生更少的离职意愿。调节效应效果见图 2。

3. 被调节的中介效应检验

为进一步验证被调节的中介效应,依据 Preacher 等^[51]和陈瑞等^[52]提出的方法进行检验。利用 PROCESS 插件进行 Bootstrap 检验,样本重复抽取次数为 5 000 次,置信区间为 95%。结果表明,以城市融入感为中介变量、以互惠为调节变量所形成的被调节的中介效应,在 95%水平上的置信区间

为 $[-0.122, -0.046]$, 不包括0, 系数为 -0.081 , 即互惠调节了城市融入感在组织支持感与离职意愿之间的中介作用。具体来说, 当互惠取均值减1个标准差时, 被调节的中介效应在95%水平上的置信区间为 $[-0.196, -0.041]$, 不包含0, 系数为 -0.117 ; 当互惠取均值加1个标准差时, 被调节的中介效应在95%水平上的置信区间为 $[-0.345, -0.212]$, 不包含0, 系数为 -0.276 , 表明当新生代农民工的互惠水平越高, 组织支持感带来的城市融入感的提升, 更能促进新生代农民工离职意愿的降低, 随着互惠水平的增强, 城市融入感的中介作用逐渐显著增强, H5 得到验证。

表4 回归分析结果

变量	城市融入感		离职意愿				
	模型 1	模型 2	模型 3	模型 4	模型 5	模型 6	模型 7
常数项	2.112***	0.828**	3.589***	4.154***	4.523***	4.593***	4.602***
性别	0.067	0.015	-0.088	-0.065	-0.059	-0.052	-0.047
婚姻状况	0.092	0.091	-0.089	-0.089	-0.048	-0.048	-0.039
学历	0.155**	0.093*	0.147**	-0.120*	-0.079	-0.079	-0.083
工作年限	0.053	0.073	0.031	0.022	0.055	0.058	0.045
月收入	0.123**	0.066	-0.141***	-0.116**	-0.087*	-0.084*	-0.075*
组织支持感		0.517***		-0.227***	-0.003	-0.001	-0.040
城市融入感					-0.446***	-0.427***	-0.381***
互惠						-0.047	-0.042
城市融入感×互惠							-0.157***
R^2	0.063	0.270	0.069	0.111	0.267	0.269	0.302
调整后 R^2	0.053	0.260	0.058	0.100	0.255	0.256	0.288
ΔR^2		0.207		0.043	0.155	0.002	0.033
F	6.077***	27.708***	6.646***	9.398***	23.328***	20.566***	21.481***

注: * 表示在 0.05 水平上显著, ** 表示在 0.01 水平上显著, *** 表示在 0.001 水平上显著, 均为双边检验。

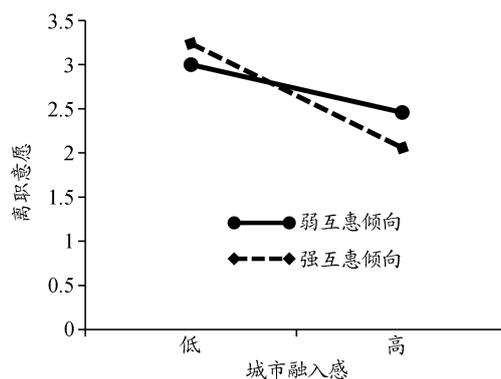


图2 互惠的调节效果图

四、研究结论与启示

(一) 研究结论

已有大量研究文献探讨了组织支持感对员工离职意愿的内在影响机理, 然而对于新生代农民

工多数文献采用的是工作场所的心理变量,内在机制解释略显单一,难以体现新生代农民工群体独特性。本研究将宏观的城市融入感变量纳入研究框架,研究城市融入感在新生代农民工组织支持感与离职意愿间的作用机制,同时探讨在不同互惠倾向条件下新生代农民工组织支持感对城市融入感及离职意愿的影响。实证研究结果表明组织支持感对新生代农民工离职意愿有显著的负向影响,城市融入感在组织支持感与离职意愿之间起中介作用。新生代农民工的互惠倾向调节城市融入感对离职意愿的负向影响,进而调节城市融入感在组织支持感与新生代农民工离职意愿之间的中介作用,即新生代农民工互惠倾向越强,城市融入感越能降低其离职意愿。

(二) 理论贡献和实践意义

本研究的理论贡献在于:(1)与以往农民工微观治理层面的研究不同,本研究将城市融入感因素纳入组织支持研究框架,实现了宏观农民工城市融入与微观企业治理的结合,丰富了组织支持理论在中国情境下对新生代农民工的研究成果,也进一步佐证了微观企业平台在新生代农民工城市融入中的重要作用。(2)首次测度了新生代农民工的互惠倾向,并将互惠变量引入城市融入感—离职意愿调节效应的研究,弥补了中国企业情境有关互惠研究的不足,同时也丰富了有关新生代农民工社会偏好的研究。实证研究结果表明,互惠倾向更强的新生代农民工,更加注重与组织的情感联系,对企业提供的组织支持更加敏感,会内化为对组织的回报意识,进而更愿意留在组织。

本研究的管理实践意义在于:(1)揭示了新生代农民工工作生活价值观、城市融入意愿以及互惠倾向上的特征,新生代农民工有着更高的人力资本,到城市工作对工作生活环境和实现自身发展有着较高的期待,有着更强的城市融入意愿,渴望真正扎根城市。因此,用工企业需要在实践中反思新生代农民工价值需求和城市融入需要,通过更有效的人力资源管理实践来实现与新生代农民工雇佣关系的持续稳定,除了关注基本的工资福利外,更要关注对新生代农民工生活帮助、成长支持、身份认同等偏好的满足。同时,作为农民工流入城市、了解和融入城市生活的重要纽带,企业有责任发挥好这种纽带作用,应积极构建平等公正的企业文化,与政府和社区协作为新生代农民工创造更多与城市对话和融入的机会。(2)政府应当看到用工企业是新生代农民工城市融入进程中不可缺少的重要影响因素,因此可以通过政策鼓励、财政支持等途径鼓励企业为新生代农民工提供支持性人力资源管理措施,提升其职业技能及社会经济地位,实现城市融入和就业稳定的双赢。同时,政府应当明确自身责任与义务,将新生代农民工的精神文化需求纳入政策制定的范围,更好地将其纳入公共服务体系中与市民平等享受城市福利与待遇。

(三) 研究局限与未来展望

本研究仍存在诸多局限性。(1)城市融入感是一个相对较新的概念,目前关于这一变量的研究较少且并未形成一个权威的度量方法,本研究参考已有研究选择4个题项检验中介作用,而其他测量方法是否会得到一致的结论还有待进一步验证。(2)本研究只测度了新生代农民工的一般性互惠倾向,未来研究可进一步测量农民工的平衡互惠及负互惠,以完善已有结论。(3)本文研究对象新生代农民工的界定范围为“出生于1980年及以后的农民工”,而没有对这一群体内部成长背景的不同进行区分(如成长于城市或农村的新生代农民工的城市融入感可能是不同的),在今后的研究中,可以将成长背景纳入研究框架中,对成长背景不同的新生代农民工进行分别考虑。(4)研究采用的是截面数据,变量内生性的问题不可避免,未来可以通过持续多次的追踪研究,来提高结论的可靠性。(5)除实证研究外,未来可以增加案例研究,更加深入地探究城市融入感与互惠对农民工

离职的作用机制。

参考文献:

- [1] 国家统计局. 2018年农民工监测调查报告[R/OL]. [2019-04-29]. http://www.stats.gov.cn/tjsj/zxfb/201904/t20190429_1662268.html.
- [2] 孙婧芳. 城市劳动力市场中户籍歧视的变化: 农民工的就业与工资[J]. 经济研究, 2017(8): 171-186.
- [3] 邵敏, 武鹏. 出口贸易、人力资本与农民工的就业稳定性: 兼议我国产业和贸易的升级[J]. 管理世界, 2019(3): 99-113.
- [4] 郭锦塘, 杨国强, 梁志民, 等. 农民工职业流动性代际差异分析: 基于江西省农民工调研数据[J]. 农业技术经济, 2014(10): 38-47.
- [5] FRANCESCHINI I, SIU K, CHAN A. The “rights awakening” of Chinese migrant workers: Beyond the generational perspective [J]. *Critical Asian Studies*, 2016, 48(3): 422-442.
- [6] DENG X. Embedding ‘familiness’ in HRM practices to retain a new generation of migrant workers in China [J]. *Asia Pacific Business Review*, 2018, 24(4): 561-577.
- [7] CHEN W S, LI C Y, LIU M W, et al. Workplace social support, adjustment, and motivation of Chinese rural migrant workers [C]// *Academy of Management Proceedings*, 2015(1): 12596.
- [8] 赵立. 新生代农民工的市民化心理适应: 对浙江省 904 个样本的调查与分析[J]. 管理世界, 2014(11): 180-181.
- [9] MÄTHNER E, LANWEHR R. Givers, takers and matchers—reciprocity styles and their contribution to organizational behavior [J]. *Gruppe Interaktion Organisation*, 2017, 48(1): 5-13.
- [10] HOM P W, GRIFFETH R W, SELLARO C L. The validity of Mobley’s (1977) model of employee turnover [J]. *Organizational Behavior and Human Performance*, 1984, 34(2): 141-174.
- [11] LI J J, LEE T W, MITCHELL T R, et al. The effects of proximal withdrawal states on job attitudes, job searching, intent to leave, and employee turnover [J]. *Journal of Applied Psychology*, 2016, 101(10): 1436-1456.
- [12] HARARI M B, REAVES A C, BEANE D A, et al. Personality and expatriate adjustment: A meta-analysis [J]. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 2018, 91(3): 486-517.
- [13] ABBAS M, RAJA U. Challenge-hindrance stressors and job outcomes: The moderating role of conscientiousness [J]. *Journal of Business and Psychology*, 2019, 34(2): 189-201.
- [14] MAI K M, ELLIS A P J, CHRISTIAN J S, et al. Examining the effects of turnover intentions on organizational citizenship behaviors and deviance behaviors: A psychological contract approach [J]. *Journal of Applied Psychology*, 2016, 101(8): 1067-1081.
- [15] HOM P W, LEE T W, SHAW J D, et al. One hundred years of employee turnover theory and research [J]. *Journal of Applied Psychology*, 2017, 102(3): 530-545.
- [16] EISENBERGER R, HUNTINGTON R, HUTCHISON S, et al. Perceived organizational support [J]. *Journal of Applied Psychology*, 1986, 71(3): 500-507.
- [17] RHOADES L, EISENBERGER R. Perceived organizational support: A review of the literature [J]. *Journal of Applied Psychology*, 2002, 87(4): 698-714.
- [18] DUARTE A P, GOMES D R, DAS NEVES J G. Satisfaction with human resource management practices and turnover intention in a five-star hotel: the mediating role of perceived organizational support [J]. *Dos Algarves: A Multidisciplinary e-Journal*, 2015(25): 104-124.
- [19] AKGUNDUZ Y, SANLI S C. The effect of employee advocacy and perceived organizational support on job embeddedness and turnover intention in hotels [J]. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 2017, 31: 118-125.
- [20] MARCHAND C, VANDENBERGHE C. Perceived organizational support, emotional exhaustion, and turnover: The moderating role of negative affectivity [J]. *International Journal of Stress Management*, 2016, 23(4): 350-375.
- [21] KURTESSIS J N, EISENBERGER R, FORD M T, et al. Perceived organizational support: A meta-analytic evaluation of organizational support theory [J]. *Journal of Management*, 2017, 43(6): 1854-1884.
- [22] KIM K Y, EISENBERGER R, BAIK K. Perceived organizational support and affective organizational commitment: Moderating

- influence of perceived organizational competence[J]. *Journal of Organizational Behavior*,2016,37(4):558-583.
- [23] 汪建华,范璐璐,张书琬. 工业化模式与农民工问题的区域差异:基于珠三角与长三角地区的比较研究[J]. *社会学研究*,2018(4):109-136,244.
- [24] 刘玉敏,李广平. 用工单位组织支持感对派遣员工离职倾向的影响:有调节的中介效应[J]. *管理评论*,2016,28(10):193-201.
- [25] 李群,杨东涛,卢锐. 指导关系对新生代农民工离职意向的影响:工作满意度的中介效应[J]. *经济地理*,2015,35(6):168-174.
- [26] 程名望,史清华,潘烜. 基于效率工资模型的农民务工满意度研究[J]. *科研管理*,2015,36(10):113-121.
- [27] 刘雪梅,陈文磊. 社会支持对新生代农民工组织承诺的影响机制[J]. *农业经济问题*,2018,39(12):77-85.
- [28] 钱泽森,朱嘉晔. 农民工的城市融入:现状、变化趋势与影响因素:基于2011—2015年29省农民工家庭调查数据的研究[J]. *农业经济问题*,2018(6):74-86.
- [29] 徐细雄,涂未宇. 组织支持契合、心理授权与雇员组织承诺:一个新生代农民工雇佣关系管理的理论框架:基于海底捞的案例研究[J]. *管理世界*,2011(12):131-147,169.
- [30] 王春超,张呈磊. 子女随迁与农民工的城市融入感[J]. *社会学研究*,2017,32(2):199-224,245-246.
- [31] 邹一男. 农民工市民化困境与新一轮户籍制度改革反思[J]. *江淮论坛*,2020(4):54-61.
- [32] 聂伟,风笑天. 就业质量、社会交往与农民工入户意愿:基于珠三角和长三角的农民工调查[J]. *农业经济问题*,2016,37(6):34-42,111.
- [33] 蔡进,廖和平,邱道持,等. 户籍制度改革中进城农户城市融入感及影响机理:基于定居重庆市主城区472位“新市民”的调查[J]. *人文地理*,2017,32(2):46-52.
- [34] 张宏如,李群. 员工帮助计划促进新生代农民工城市融入模型:人力资本、社会资本还是心理资本[J]. *管理世界*,2015(6):180-181.
- [35] ESOP M, TIMMS C. Relevance of organisational support on academics' affective commitment and turnover intentions[J]. *Journal of Applied Research in Higher Education*,2019,11(1):118-128.
- [36] ZHANG H Y, LI X B, FRENKEL S J, et al. Human resource practices and migrant workers' turnover intentions: The roles of post-migration place identity and justice perceptions[J]. *Human Resource Management Journal*,2019,29(2):254-269.
- [37] 韩清池,谌新民. 劳动关系对农民工入户中小城镇意愿的影响:基于广东省151家企业的调查[J]. *中国人口科学*,2016(5):101-109,128.
- [38] 孙学涛,张丽娟,张广胜. 农民工就业稳定与社会融合:完全理性与有限理性假设的比较[J]. *农业技术经济*,2018(11):44-55.
- [39] 涂未宇,徐细雄. 组织支持、社会资本与新生代农民工离职意愿[J]. *管理科学*,2018,31(1):79-89.
- [40] GOULDNER A W. The norm of reciprocity: A preliminary statement[J]. *American Sociological Review*,1960,25(2):161-178.
- [41] MUJICIC R, LEIBBRANDT A. Indirect reciprocity and prosocial behaviour: Evidence from a natural field experiment[J]. *The Economic Journal*,2018,128(611):1683-1699.
- [42] AHMAD A. The relationship among job characteristics organizational commitment and employee turnover intentions[J]. *Journal of Work-Applied Management*,2018,10(1):74-92.
- [43] QURATULAIN S, KHAN A K, CRAWSHAW J R, et al. A study of employee affective organizational commitment and retention in Pakistan: The roles of psychological contract breach and norms of reciprocity[J]. *The International Journal of Human Resource Management*,2018,29(17):2552-2579.
- [44] De SILVA M D, KAILASAPATHY P. Employee engagement through HRM practices: The impact of organizational support and individual differences[J]. *Sri Lankan Journal of Management*,2016,21(1):123-158.
- [45] COMMER P J, SCI S, KHAIR Q T, et al. Interactive effects of workplace ostracism and belief in reciprocity on fear of negative evaluation[J]. *Pakistan Journal of Commerce & Social Sciences*,2017,11(3):908-930.
- [46] 邹文麓,田青,刘佳. “投桃报李”:互惠理论的组织行为学研究述评[J]. *心理科学进展*,2012,20(11):1879-1888.
- [47] 凌文铨,杨海军,方俐洛. 企业员工的组织支持感[J]. *心理学报*,2006,38(2):281-287.
- [48] HOM P W, GRIFFETH R W. Structural equations modeling test of a turnover theory: Cross-sectional and longitudinal analyses

- [J]. *Journal of Applied Psychology*, 1991, 76(3):350-366.
- [49] WU J B, HOM P W, TETRICK L E, et al. The norm of reciprocity: scale development and validation in the Chinese context [J]. *Management and Organization Review*, 2006, 2(3):377-402.
- [50] HAYES A F. Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: a regression-based approach [M]. New York: Guilford Press, 2013:4-7.
- [51] 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):717-731.
- [52] 陈瑞, 郑毓煌, 刘文静. 中介效应分析: 原理、程序、Bootstrap 方法及其应用 [J]. *营销科学学报*, 2013, 9(4):120-135.

Organizational support, urban integration and second-generation of migrant workers' turnover: A moderated mediation model

GAN Weiyu, XIAO Jinping

(*Business School, Southwest University of Political Science and Law, Chongqing 401120, P. R. China*)

Abstract: The frequent turnover behavior of second-generation of migrant workers leads to an increase in labor costs for enterprises, and hinders the process of migrant workers' urban integration. Based on the organizational support theory and reciprocity theory, this paper empirically tests the relationship and mechanism between perceived organizational support, sense of urban integration, reciprocity and turnover intention of second-generation of migrant workers by method of questionnaire survey. The results show that, perceived organizational support has a significant negative effect on turnover intention of migrant workers, and the sense of urban integration plays a mediating role. Moreover, the reciprocity tendency of migrant workers has a strengthening moderating effect on the relationship between sense of urban integration and turnover intention, and further moderates the mediating effect of sense of urban integration between perceived organizational support and turnover intention. In other words, the higher the reciprocity level of second-generation of migrant workers, the stronger mediating effect of sense of urban integration. This paper measures second-generation of migrant workers' reciprocity tendency for the first time and verifies that the micro enterprises' organizational support will promote second-generation of migrant workers integrate into the city. Therefore, the conclusion provides a theoretical guidance for the employer to better understand the psychological-behavior mechanism of second-generation of migrant workers and establish an effective management measures, at the same time, provides a gist for the realization path of second-generation of migrant workers integrate into the city.

Key words: second-generation of migrant workers; perceived organizational support; sense of urban integration; reciprocity; turnover intention

(责任编辑 傅旭东)