

劳动市场中劳动个体对工作满意度的研究 ——以长三角、珠三角、京津塘地区为例

徐伟^{1,2}, 陈真真¹

(1. 华东师范大学 中国现代城市研究中心, 上海, 200062; 2. Department of Geography and
Prentice Institute, University of Lethbridge, 加拿大)

摘要: 工作满意度的研究对现代企业的有效管理至关重要。提高员工工作满意度已成为激发员工的参与理念, 推动企业生产力的有效企业管理手段。同时, 研究工作满意度在不同企业和行业内的时空变化, 为有效管理劳动市场提供了必要的信息依据。本文以实证研究为基础, 通过对长三角、珠三角、京津唐三大城市化地区的劳动市场中劳动个体工作满意度的研究, 从收入、性别、年龄、受教育年限、第二职业、城乡、外来劳动力、职称、党员、干部、企业类别等方面定量地分析比较了劳动个体对工作满意度的特征与差异, 为研究中国劳动市场中劳动个体对工作满意度的研究和政策制定提供参考依据。

关键词: 三大城市化地区; 工作满意度; 影响因素; Logistic 回归分析

中图分类号: F590.7 **文献标识码:** A

1 引言

工作满意度是指对工作或工作经历进行评价后的一种愉悦或满足状态^{[1][2]}, 所以, 工作满意度首先表达的是劳动者对自己工作的主观反映。但是, 这种主观反映同时也是对工作物质回报的一种肯定^[3]。研究工作满意度的意义是多方面的。首先, 工作满意度可以认为是劳动个体福利待遇的一个指标^[3], 任何关心福利的社会分配、参与福利政策制定的有关学者与决策者, 都会对工作满意度的研究感兴趣。其次, 工作满意度直接关系到劳动者是否会继续留在现有的工作岗位^[4], 研究工作满意度在不同企业和行业内的时空变化, 可以为有效管理劳动市场提供的必要的信息依据。第三, 劳动者主观上是否对自己的工作满意, 也直接影响到其工作努力程度与效率^[2]。因此, 工作满意度的研究对现代企业的有效管理至关重要, 而提高员工工作满意度已经成为激发员工的参与理念、增强企业员工主人翁意识并进而推动企业生产力的有效企业管理手段。

我国对工作满意度的研究开展时间较短, 现有的研究以介绍西方工作满意度研究的理论与方法为主^{[5][6][7]}。已有的实证研究已经涉及各类企业员工以及农民工工作满意度的影响因素研究^{[8][9][10][11]}和城市女职工满意度研究^[12]。但对不同地区工作满意度的空间特性与差异尚少涉及。本文以实证研究为基础, 对长江三角洲、珠江三角洲、京津唐三大城市化地区的劳动市场中劳动个体的工作满意度进行了比较研究, 从性别、城乡、受教育年限、年龄、党员、

收稿日期: 2010-6-23

基金项目: 人文社会科学重点研究基地重大项目(编号: 06JJD790009): “中国快速城市化地区的劳动市场分割问题: 理论与经验探索”; 加拿大 University of Lethbridge Research Fund 资助。

作者简介: 徐伟(1959-), 男(汉族), 上海人, 华东师范大学中国现代城市研究中心“紫江”特聘讲座教授、加拿大 LETHBRIDGE 大学地理系副教授; 陈真真(1985-), 女(汉族), 河南人, 华东师范大学中国现代城市研究中心硕士研究生。

干部、职称、企业类别、第二职业 9 个方面分析考察了这些因素对劳动个体工作满意度的影响,为深入认识与研究这三大城市化区域内劳动市场中劳动个体的工作满意度提供参考依据。

2 研究文献综述

从经济学角度看,工作满意度是劳动市场的一种结果体现。理论上,它与社会经济地位或经济收入所衡量的有很大的相似之处。就像经济收入回报一样,高工作满意度总是人们所向往的,但是,与经济回报的不同点在于其非物质性。同样的工作特点与回报对不同的劳动个体来说,可能会有完全不同的工作满意度评价。正因为工作满意度评价的主观特征,经济学家对其所能揭示的经济效用与规律长期以来一直持怀疑态度^[4](Freeman, 2001)。这一点直到最近才有所改变。

对工作满意度进行系统与科学的研究始于上世纪三十年代,早期的研究主要是在非经济类社会科学中展开的。许多概念与研究方法那时已被提出与验证。譬如, Hoppock 在 1935 年发表的研究中通过对一个社区教师的问卷调查与访谈,发现工作环境要素、家庭期望、以及情绪不适,都会对工作满意度有一定的影响^[13]。许多学者还用不同的实证案例,考察了工作满意度与工作绩效的关系等方面的内容^[2](Brief and Weiss, 2002)。然而,在随后的半个世纪里,虽说有大量的关于工作满意度的研究论文发表,但从理论探索与提升的角度看,还是很不够的。直到上世纪 90 年代,这一状况才有所转变。

对工作满意度理论探讨的转折,始于 Locke 在 1976 年发表的对工作满意度的性质与成因的研究。他指出,许多调查经常使用的工作满意度度量指标往往只考虑工作满意度的认知维度而忽视其情感特质。在 1990s,对工作满意度的理论认识又得到了进一步的深化。譬如, Motowidlo (1996) 认为调查所得到的工作满意度其实是对工作环境喜好的一种判断^[14]。这一论断指出了工作满意度除了情感、认知维度以外,还包含了态度维度。

在实证研究中对工作满意度的度量与理论上的认识并不完全一致。工作满意度的度量方法一般可以分为两种,一是单一指标综合评估法,二是多维度总和评分法。单一指标综合评估法要求被调查对象回答对工作的总体满意感受^[15](马成等, 2006)。这种方法简单明了,便于操作,通常用于一般就业普查问卷中,许多研究表明,单一指标与多维度指标一般有较高的相关性。但是由于单一指标与工作满意度的理论认识尚有距离,未能对满意度的各个维度要素进行度量,因而不可能给出工作满意度的各个维度要素的表现情况,所以,调查结果对企业管理很少有实用价值。

多维度总和评分法将工作满意度分解成多个维度,在调查中用一系列问题对工作薪酬、晋升、管理、同事等方面进行分级评定,得出劳动个体的综合工作满意度。在工作满意度的实际调查中,学者们已提出不少多维度总和评分度量指标,并运用于不同的调查目的。例如 Spector 于 1985 年提出了工作满意调查指标(JSS)。这一指标包括了与工作满意度有关的九个方面,涉及薪酬、晋升、上级领导、福利待遇、奖励、同事关系、工作性质、公司内的交流。每个方面有四个相应的问题,被调查的劳动个体分六级回答每个问题,对各个问题得分的总和就是其工作满意度的得分。JSS 的工作满意度的最高分为 216 分^[16]。与 JSS 指标相似的还有 Smith 等人于 1969 年提出的工作描述指数^[17],以及 Weiss 等人于 1967 年提出的明尼苏达满意度问卷指数^[18](MSQ)。另外,盖洛普公司也专门制定了自己的工作满意度测量问卷^[15](马成等, 2006)。虽然多维度度量指标与工作满意度的理论理解更为吻合,但其罗列的相关问题较多,调查起来比较繁琐。特别是这些问题对工作满意度的贡献程度都假设为同等重要,缺乏必要的理论根据来确认这样的假设。另外,即便这样的假设成立,多维度指标的最后得分很难确切地给出劳动个体对其工作到底是否满意的最终答案。因此,到目前为止,学术界还没有形成一个公认的多维度工作满意度评价指标。

工作满意度的影响因素很多也比较复杂,与薪酬等客观经济变量不同,工作满意度是对客观工作的主观愉悦性评价。因此,工作满意度不仅受到与工作有关的结构特征与条件的影响,同时也受到影响个人认知、情感、态度的多种个人层面心理因素的影响。

从工业心理学和组织行为学的角度看,劳动个体对工作满意度的评价受制于影响个人心理行为的多种因素。Locke (1976)认为,工作自主权、工作压力、工作期望、自尊、个人价值观和性别都会在不同程度上影响劳动个体对工作满意度的评价^[1]。包括 Watson 和 Slack (1993) 和 Staw (1986) 等在内的研究者们都在实证研究中证实了个人的性格与气质对工作满意度的评价有直接的影响^{[19][20]}。许涛 (2008) 在研究中发现工作认知度越高则工作满意度也越强^[11]。在总结文献的基础上,王宝红 (2008) 认为工作满意度与各个生活层次如婚姻与家庭满意度都有直接关系^[21]。Brief 和 Weiss (2002) 总结了影响工作场所情感与不安产生的主要因素,认为工作压力,领导态度与行为,工作小组特征,工作场所的特征,公司奖惩等都会直接影响到个人的情感与不安,从而影响劳动个体对工作满意度的评价^[2]。

尽管个人特质与情感方面的因素分析对理解劳动个体工作满意度的来龙去脉十分重要,但工作满意度的研究同样也依赖于对与工作有关的结构特征及其影响的考证,这些特征包括公司组织形式与内容、工作控制因素、提升机会、工作时间、以及其他社会经济因素。影响工作满意度的与工作有关的因素常常可分为工作内部因素与工作外部因素。长期以来许多学科的研究人员致力于对工作有关的结构因素与工作满意度的相互关系研究。例如,Miller (1980) 分析了受教育程度与工作满意度之间的关系,发现受教育程度越高则工作满意度就越低^[22]。Kalleberg (1977) 认为工作满意度显著地受制于工作的价值与回报,其中回报的影响又相对更大^[23]。许多研究发现与工作有关的内在与外在的奖励机制与工作满意度是成正相关的^{[22][24][31][12]} (Miller, 1980; Hanson 等, 1987; Clark, 1996; 许传新和王培刚, 2007)。在系统分析英国工作满意度的调查数据后,Clark (1996) 得出结论,认为工作满意度与性别、年龄、教育、工作类型、工作时间、企业规模、工会、晋升机会以及收入都有密切关系^[3]。Hanson 等(1987)发现产业区位与工作满意度也有关系,特别是边缘地区的产业,劳动个体的工作满意度相对较高^[24]。许传新和王培刚(2007)在对中国八大城市区 500 多名女性在职职工的分析后认为,影响女性职工工作满意度的主要因素为同事关系、与上司关系、工作安全、收入福利、激励机制等^[12]。虽然对工作的结构性特征、社会经济要素与工作满意度的研究已经非常广泛,但由于不同经济体的社会、政治、经济特征各异、社会发展阶段不一、市场发育程度有别,对它们之间关系的研究结论常常并不一致。譬如,许涛 (2008) 根据湖北 1900 多份调查问卷对农民工工作满意度进行了分析,认为农民工的工作满意度与性别、收入等因素无关,而教育、工作安全、劳动强度对工作满意度则影响显著^[11]。

综上所述,影响工作满意度的因素涉及很多,这些因素之间同时也相互作用,理解与理清这些要素之间的相互关系及其对工作满意度的作用需要进一步在理论与实证研究中加以论述。中国对工作满意度的研究开始较晚,影响工作满意度的各类因素在不同企业和不同空间地域是如何具体作用的还需要大量的实证研究提供依据。

3 研究方法

珠三角、长三角、京津唐三大城市化区域是中国经济最为发达的地区,也是沿海地区中劳动力市场发育起步最早的地区。改革开放以来,这三个区域经历了大规模的工业化和城市化过程。大量内地农民移入这些地区,为这些地区飞速发展的经济提供了必须的劳动力资源。三大城市化地区也是中国经济最充满活力的地区,这里有引领中国改革开放的多类经济特区,是中国外资企业发展最早、外资规模最大的区域。三大地区的私有经济规模庞大,劳动力供求关系的市场决定性突出。因此,选择这三大城市化地区来研究劳动力市场的结构特征,有助于认识理解中国劳动市场发生发育过程,把握中国劳动力市场的动力机制,也会增强对

中国在今后进一步迈向城市化、工业化过程中劳动力市场特征的演变规律的认识。

本研究中有关劳动力的样本数据主要来源于中国人民大学社会学系和香港科技大学社会科学部所主持的中国综合社会调查 (CGSS)。数据从中国综合社会调查课题所设立的中国社会调查开放数据库内获取。本文采用的是中国综合社会调查 2005 年的普通居民问卷的原始数据, 问卷同时覆盖城市和农村地区。这一综合社会调查为全国性的调查, 调查对象为 18-69 岁人口, 调查方法采用多阶分层抽样法, 调查获得的有效样本量总计为 10000 份。原始数据以 SPSS 格式下载。为了研究珠三角、长三角、京津唐三大城市化区域, 我们在原始数据中抽取了广东省来代表珠三角地区都市区, 上海、浙江、江苏三省代表长三角都市区, 北京、天津、河北全省代表京津唐城市化区。最后抽取的全部数据一共为珠三角地区 585 份, 长三角地区 1337 份, 京津唐地区 1232 份。

普通居民问卷包括了六个方面的基本内容: 1) 住户成员情况, 2) 个人基本情况, 3) 家庭情况, 4) 心理健康, 5) 经济态度与行为评价, 6) 社区生活与治理。每个调查方面都由数十个问题组成。根据本研究的需要, 我们选取了与收入、人力资源、企业职业类别等相关的变量对三大城市化区域的劳动力市场结构进行了比较分析。

本文主要是以三大地区的对目前工作的满意度为因变量, 以性别、城乡、学历、年龄、党员、干部、职称、企业类别等几个方面分析进行 LOGISTIC 回归, 运用 SPSS 中的 LOGISTIC REGRESSION: binary logistic regression 对这些数据进行分析 and 处理。

根据中国综合社会调查(CGSS)2005 数据统计, 可以看出三大地区居民有一半以上对目前工作不满意, 满意所占的比例低于 35% (见表 1)。但三大城市化地区之间还是有明显差别, 特别地, 市场化程度最高、城市化工业化程度最高的珠三角地区, 工作不满意的比例也最高。同时, 这种空间的差异与影响工作满意度的各类因素相互作用, 因而有必要对劳动个体工作满意程度进行详细深入的分析。

表 1 中国三大地区对目前工作满意程度的比较

	长三角地区	百分比 (%)	珠三角地区	百分比 (%)	京津唐地区	百分比 (%)
不满意	819	61.3	403	68.9	722	58.6
满意	149	11.1	149	25.5	408	33.1
不适用	369	27.6	33	5.6	102	8.3
总计	1337	100.00	585	100.00	1232	100.00

4 影响工作满意度的因素分析

从理论上分析, 劳动个体对工作满意度的评价可能是多种要素的共同作用下的反映, 只有在控制了其他因素之后才可能确定某个因素的具体作用。同时, 影响因素的作用也只能通过样本的统计检验才能真正确认它们在三大城市化地区对工作满意度具体影响。为此, 根据数据的性质和对影响因素的理论理解, 我们构建如下回归模型进行分析:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 S + \beta_2 A + \beta_3 Ed + \beta_4 S_j + \beta_5 I + \beta_6 Ei + \beta_7 Lh + \beta_8 Uh + \beta_9 T + \beta_{10} P + \beta_{11} C + \beta_{12} Pf + \beta_{13} Ff + \varepsilon$$

其中: Y 是回归方程的二维因变量, 代表工作满意度; 其余的为回归方程的自变量, S 为性别、A 为年龄、Ed 为受教育年限、S_j 为第二职业、I 为 2004 年收入、Ei 为期望收入、Lh 为本地户口、Uh 为城市户口、T 为技术职称、P 为党员、C 为干部、Pf 为在私营企工作、Ff 为在外资企工作; β 为需要估计的参数, ε 为回归残差。表 12 给出了这些变量的定义、有效样本数及其平均值。

由于工作满意度是被定义为二维变量,我们采用指数回归 (LOGISTIC REGRESSION) 分析法对三个地区分别做了二元指数回归模型分析,表 12 给出了对长三角、珠三角、京津唐地区满意度差异所作的回归分析的结果。回归分析的检验结果表明三个方程在统计意义上都是在 99% 显著水平上显著的。这表明从统计上看三大城市化地区的劳动个体的工作满意度是受到这些影响因素的显著影响的。从方程拟合程度上看,珠三角和长三角的工作满意度回归方程拟合较好,分别解释了工作满意度差异 29.1% 和 27.6%, 这两个方程也是稳定的; 而回归方程仅解释了京津唐的工作满意度 9.2%, 并且方程不稳定。

表 2 回归分析变量的定义和平均值

变量名	变量定义 与单位	长三角地区		珠三角地区		京津唐地区	
		有效样本 数	变量平均 值	有效样 本数	变量平均 值	有效样 本数	变量平均 值
工作满意度	工作满意为, 不 满意为 0	1035	0.1092	552	0.2699	1130	0.3611
性别	男性为 1, 女性 为 0	1035	0.4899	552	0.5036	1232	0.4383
年龄	岁数	1035	44.54	552	45.95	1232	48.73
受教育年限	年	1035	9.91	552	9.15	1231	10.18
是否有第二职业	有为 1, 没有为 0	730	0.0945	403	0.0844	976	0.0338
2004 年收入	元	996	15321	508	13357	1208	12346
期望收入	元	976	49741	482	67861	1199	36600
拥有本地户口	有本地户口的 为 1, 没有的为 0	1035	0.9845	552	0.9094	1232	0.9781
拥有城镇户口	有城镇户口为 1, 没有为 0	1035	0.6077	552	0.5254	1232	0.7881
是否有技术职称	有职称为 1, 无 职称为 0	730	0.2699	403	0.1911	976	0.2684
是否党员	党员为 1, 非党 员为 0	1035	0.1063	552	0.0851	1232	0.1299
是否干部	有级别为 1, 无 级别为 0	662	0.0589	289	0.0381	837	0.1147
是否在私有企业 工作	是为 1, 否为 0	727	0.3961	399	0.5915	970	0.2062
是否在外资企业 工作	是为 1, 否为 0	727	0.0523	399	0.0276	970	0.0351

表 3 回归分析结果

变量名	长三角地区		珠三角地区		京津唐地区	
	β -系数	Exp(β)	β -系数	Exp(β)	β -系数	Exp(β)
常数	-6.408662*	0.001647	-28.08099	0	0.774701	2.169942
性别	-0.068222	0.934053	-0.441015	1.53E+10	0.069107	1.071551
年龄	0.051462*	1.052809	0.051632*	1.53E+10	-0.014825	0.985285
受教育年限	0.151611*	1.163708	0.031878	1.53E+10	-0.061153	0.940679
是否有第二职业	0.466168	1.593875	-0.717338	1.53E+10	0.113817	1.120547
2004 年收入	0.000028*	1.000028	0.000058*	1.53E+10	0.000024*	1.000024
期望收入	0	1	0.000004	1.53E+10	0.000001	1.000001
拥有本地户口	-2.296934*	0.100567	23.450021	1.53E+10	-1.024687*	0.358909
拥有城镇户口	2.147539*	8.563761	0.587462	1.53E+10	0.301006	1.351218
是否有技术职称	0.023632	1.023914	0.696299	1.53E+10	0.772430*	2.165021
是否党员	-0.412214	0.662182	-0.126124	1.53E+10	0.065591	1.06779
是否干部	0.408728	1.504902	-0.728073	1.53E+10	0.219285	1.245186
是否在私有企业工作	0.252134	1.286769	-0.298348	1.53E+10	-0.539854*	0.582833
是否在外资企业工作	1.495970*	4.463665	-19.97283	1.53E+10	-0.153618	0.8576
样本数	607		222		685	
模型 Chi 平方值	104.6*		50.02*		46.449*	
Nagelkerke	0.276		0.291		0.092	
R 平方值						
样本预测准确率	87.10%		76.60%		68.2	

*是指 $p < 0.01$; **是指 $p < 0.05$; ***是指 $p < 0.10$ 。

就各个影响因素的具体作用而言，它们在三个方程中有一定的差异。首先，性别变量在三个方程中作用都不显著。在长三角和珠三角地区工作满意度回归方程中性别变量系数为负值，而在京津唐的工作满意度回归方程中为正值。这表明性别在劳动市场中的作用有一定的空间差异，在市场化比较发达的地区，男性对工作不满意的表现更为强烈，这与市场经济国家的结论是一致的；而在京津唐地区则女性对工作不满意则更为普遍。

其次，年龄变量在长三角和珠三角的回归方程中有显著作用，而且分析结果与西方市场经济国家的结论一致的；而在京津唐工作满意度回归中年龄变量作用不显著，且趋向于年龄越大对工作越不满意。

第三，在三个回归方程中，教育变量仅在长三角地区对工作满意度起显著作用，在其他两个地区作用不显著；在长三角和珠三角地区，教育变量对工作满意度的具体影响为受教育水平越高对工作满意的可能性越大，这一点与西方市场经济国家观察到的现象正好相反，而在京津唐地区教育水平低的劳动个体反而对工作可能更为满意。

第四，从分析结果看，收入是影响中国各个地区劳动个体工作满意度的主要影响因素，在三个地区都表现为收入越高，对工作的满意度越高。这一结论与西方社会观察到的现象也不一致。从估计的参数看，期望收入对工作满意度的作用微乎其微。

第五，户口一直是影响中国劳动市场的关键因素，从回归分析结果看，户口的作用在不

同的地区表现并不一致。在珠三角地区,本地户口和城镇户口对工作满意度的影响在统计上是不显著的,而两类户口在长三角地区都有显著影响,在京津唐地区仅本地户口的影响显著。就具体影响而言,在长三角和京津唐地区,外来劳动力对工作更有可能作出满意评价,而在珠三角地区却相反。拥有城镇户口的劳动个体相对农村户口的劳动个体而言对工作可能更为满意,这一点在三个地区都是如此,这也是在理论上可以预见的。

第六,技术专长对三大城市化地区的工作满意度都有正向的影响,特别是在京津唐地区,这种影响是统计上显著的,它的对工作满意度的单位贡献率达 2.17;但这种影响在其他两个地区统计上并不显著。这一结论与西方市场经济地区所观察到的结论是相反的。

第七,干部与党员对工作满意度的影响在不同地区的作用很不一致,但这两个变量在每个地区的作用都不显著。就工作满意度与是否是党员这一变量的统计关系而言,作为党员,在京津唐地区则更有可能对工作满意,而在其他两个地区,这一作用关系却恰恰相反。就干部与工作满意度的统计关系来看,在长三角和京津唐地区干部地位对工作满意度的影响是正向的,而在珠三角地区却是负向的。

最后,不同所有制企业对劳动个体的工作满意度的影响在不同地区也有不同的表现,在长三角地区,非公共部门特别是外资企业的职工更有可能对工作作出满意的评价,而在京津唐地区,公共部门的职工对自己的工作会作出更为满意的评价,而在私营企业工作则会显著降低职工的工作满意度。在珠三角地区,企业类型对工作满意度变化的贡献率微乎其微,作用很不明显。

5 结论

自 1978 年经济改革开放以来,中国社会经济格局产生了深刻的变化,劳动力市场也经历了从无到有、从小到大的革命性的变化。一方面,工业化和城市化的突飞猛进推动着中国经济的飞速发展,劳动力市场需求十分旺盛;另一方面,劳动力供求不断向市场化发展,在新旧体制并行的演变发展过程,劳动个体对不同类型的工作的认知、感受与态度也产生了很大的变化,他们对工作满意度的评价也受到多种因素的制约和影响。

虽说工作满意度的研究在西方已经比较成熟,但对这一问题的研究探讨热情却方兴未艾,特别是在经济学界,如何评价主观变量所能够揭示的问题正日益受到重视,中国学术界对工作满意度研究在最近十多年虽说有了很大的进展,但理论与实证研究仍急需积累。必须指出,中西方学术界对工作满意度的研究,空间概念采用与分析是非常缺乏的,本文以地理空间分异为出发点来研究讨论工作满意度、解析影响工作满意度的影响因素的空间过程,为拓宽工作满意度的研究提供了新的思路与视角,也为制定劳动市场的宏观社会经济政策提供了及时和有益的理论及实证依据。

从本文研究的一系列结论可以看出,中西方劳动个体对工作满意度的评价存在很大差异,在西方资本主义市场经济体制下的劳动个体工作满意度的评价特征及其相应的理论总结,并不完全能解释中国的社会经济体制下的工作满意度分布特征与情况。譬如,反映技能的教育水平与技术资质的变量在西方往往负面影响工作满意度,而在中国却见不到这种组合联系形态。再就性别与工作满意度的关系而言,西方国家如英国,妇女的工作满意度比例要远远高于男性劳动者,而本文所揭示的性别在中国不同地区所表现出作用不同,在市场化发达的珠三角和长三角一般会预计性别与工作满意度的关系会比较接近西方,但却事与愿违。但西方的研究理论总结也有可能用来揭示中国所观察到现实,譬如,边缘地区的工作满意度要高于中心地区,本文揭示的工作满意度从珠三角、长三角、到京津唐递减的现象就符合这种解释规律。另外,对中国所特有的一些体制因素的揭示也丰富了西方学术界已经形成的工作满意度方面的研究理论。譬如,在中国特有的户口的作用下,工作满

意度会产生其特有的时空差别, 尽管外来农民工的收入等经济社会生活条件普遍不如本地居民, 但就工作满意度来说却要高于他们。同时, 长期的城乡隔离又从体制上分异了城乡劳动个体对工作满意度的评价。虽然本文从一定程度上揭示了一些相应的证据, 但我们热切希望看到更多的这方面的研究来丰富工作满意度的研究理论。

本文的研究证实了空间的视角作为社会经济研究的重要性, 空间作为社会经济活动的载体, 并非可有可无, 而是实实在在的。这意味着空间虚无地研究社会经济现象与规律至少是不完全。就像工作满意度这一现象一样, 许多社会经济过程都会产生不均等的空间结果, 每一个社会体制类型都会产生其相应的空间同质和异质性, 这种空间的特质又会作为社会关系的内涵渗入社会经济过程中去, 所以, 社会经济的地理分析, 是认识社会经济现象的有效工具。

参考文献

- [1] Locke, EA. The nature and causes of job satisfaction, In Handbook of Industrial Organizational Psychology, ed, MD Dunnette, pp. 1297-349, Chicago: Rand-McNally, 1st ed, 1976.
- [2] Brief, AP and Weiss, HM. Organizational behavior: affect in the workplace. Annual Review of Psychology, 2002, 53: 279-307.
- [3] Clark, AE. Job satisfaction in Britain, British Journal of Industrial Relations, 1996, 34(2): 189-217.
- [4] Freeman, RB. Job satisfaction as an economic variable, American Economic Review, 1978, 68(2): 135-141.
- [5] 曾明、秦璐, 工作满意度研究综述[J]. 河南教育学院学报(哲学社会科学版), 2003.1.
- [6] 李儒林、张进辅, 工作满意与工作绩效关系述评[J]. 西华师范大学学报(哲学社会科学版), 2005(1).
- [7] 何振、林秋好, 工作满意度的构成因素及测量方法[J]. 华东经济管理, 2006(12).
- [8] 俞文钊、贾咏、汪解、范津砚, 合资企业的跨文化管理[M]. 北京: 人民教育出版社, 1996.
- [9] 舒晓兵、廖建桥, 国企管理人员工作压力源与工作满意度实证研究[J]. 工业工程与管理, 2003(2).
- [10] 刘凤瑜、张金成, 员工工作满意度调查问卷的有效性及其民营企业员工工作满意度影响因素研究[J]. 南开管理评论, 2004(3).
- [11] 许涛, 农民工工作满意度的影响因素分析[J]. 南方人口, 2008(3).
- [12] 许传新、王培刚, 城市在职女性工作满意度及其效应分析[J]. 经济界, 2007(4).
- [13] Hoppock, R. Job Satisfaction. New York: Harper, 1935.
- [14] Motowidlo, SJ. 1996. Orientation toward the job and organization, In Individual Differences and Behavior in Organizations, ed, KR Murphy, pp. 175-208. San Francisco: Jossey-Bass.
- [15] 马成、曹亮、朱妍, 关于工作满意度的测量方法研究[J]. 企业活力, 2006(5).
- [16] Spector, PE. Measurement of human service staff satisfaction: Development of the job satisfaction survey, American Journal of Community Psychology, 1985, 13, 693-713.
- [17] Smith, PC, Kendall, LM and Hulin, CL. The measurement of satisfaction in work and

retirement, Chicago: Rand McNally, 1969.

- [18] Weiss, DJ, Dawis, RW and Lofquist, LH. Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire (Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation: XII), Minneapolis: University of Minnesota, Industrial Relations Center, Work Adjustment Project, 1967.
- [19] Watson, D and Slack, AK. General factors of affective temperament and their relation to job satisfaction over time, *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 1993, 54: 181-202.
- [20] Staw, BM, Bell, NE and Clausen, JA. The dispositional approach to job attitudes: a lifetime longitudinal test, *Administrative Science Quarterly*, 1986, 31: 56-77.
- [21] 王宝红, 工作满意度与生活满意度关系研究综述[J]. *经济研究导刊*, 2008 (12).
- [22] Miller, J. Individual and occupational determinants of job satisfaction: A focus on gender difference, *Sociology of Work and Occupations*, 1980, 7(3): 337-366.
- [23] Kalleberg, AL. Work values and job rewards-theory of job satisfaction, *American Sociological Review*, 1977, 42(1): 124-143.
- [24] Hanson, SL, Martin, JK and Tuch, SA. Economic sector and job-satisfaction, *Work and Occupations*, 1987, 14(2): 286-305.

Job satisfaction in China's urban labor market: a case of Yangtze River Delta, Pearl River Delta and Beijing-Tianjin-Tangshan region

XU Wei^{1,2} CHEN Zhen-zhen¹

(1. The Center for Chinese Modern City Studies, East China Normal University, Shanghai 200062, China; 2. Department of Geography and Prentice Institute, University of Lethbridge, Canada)

Abstract: Research into job satisfaction represents an important aspect of efficient management of modern enterprises. To accelerate the productivity growth, elevating the level of job satisfaction has become an effective means of the firm management aiming to encourage workers' participation. Moreover, studies of spatial and temporal changes of job satisfaction among various firms and sectors can provide necessary information for effective labor market management and policy. This study selects three of the most urbanized regions, Yangtze River Delta, Pearl River Delta, and Beijing-Tianjin-Tangshan, as the study area, and focuses on the issues of individual job satisfaction. Using a set of variables including income, gender, age, secondary job, rural-urban hukou, migration, and the study reveals quantitatively some characteristics of job satisfaction in these regions, and its relationship with these factors. It provides a theoretical and empirical basis for furthering job satisfaction research and an information reference for labor market management and policy formation.

Keywords: Three urbanizing city-region; Job satisfaction; Influencing factors; Logistic Regression