DOI:10.13546/j.cnki.tjyjc.2016.12.025

户籍制度背景下农民工与城市工的人格特质比较

宋时磊，史宇轩

（武汉大学 质量发展战略研究院；宏观质量管理湖北省协同创新中心，武汉 430072）

摘　要：我国特有的二元户籍制度导致农民工在城市不能同等地享有劳动收入、社会保障、公共服务等，这些外部生存障碍是否对农民工的人格特质产生影响值得研究。文章基于广东省制造企业-员工匹配的实证调查，采用BIF大五人格量表，分析同在制造业工作的农民工和城市工的人格差异。研究发现：户籍不同的农民工和城市工在16~25岁群组人格特质相差不大，甚至农民工的尽责性要稍高于城市工；从26~35岁群组起两者之间出现人格距离，农民工五个维度的人格特质开始低于城市工，随着年龄的增长两者人格距离越来越大；56岁以上的群组，两者人格距离最为明显。这说明50后农民工在临近退休时，因各方面保障的缺乏人格特质与城市工有了显著差异。建议改革户籍制度，特别是要破除农民工在享有城市资源和公共服务等方面的无形墙。

关键词：人格特质；户籍制度；农民工；制造业

中图分类号：B848　　**文献标识码：**A　　**文章编号：**1002-6487(2016)12-0084-04

0　引言

农民工是指具有农业户口、离开户籍所在地、进入城镇务工、主要从事非农业生产的各类员工。这一群体是我国改革开放以后，随着工商业和城镇化的发展，以户籍管理制度为依托所形成的城乡二元体制的产物。2014年，全国农民工总量为2.73亿人，占全国总人口的20%。农民工在城市发展和建设中具有重要的地位和作用，但他们却没有城市人的身份，因为以户口登记和管理为中心的户籍制度作为中国基本的社会管理体制，是一项与资源配置和利益分配密切相连的制度。繁重而单调的工作、收入及保障的不平等以及家庭生活的情感疏离等方面，造成了农民工的心理困境和情绪问题，甚至选择以自杀方式结束生命。这些外部环境给农民工的心理状况以深刻影响，但外部环境是否对农民工的人格特质造成影响，不同社会群体的人格特质是否有明显差异，则需要通过实际调查数据的统计分析，进一步探究和探讨。

1　数据来源及研究方法

1.1　研究测试目的

本测试的目的在于，通过对同一行业内户籍不同社会群体——农民工和城市工——大五人格特质的调查，分析这两者因外部环境而导致的人格特质差异，特别是随着年龄增长人格特质差异化的趋势。本测试的调查对象是制造业的农民工，因为农民工在制造业的从业人数最多，2014年占全部农民工比重的31.4%，其次国家统计局数据显示，制造业农民工是城市社会保障享受最多、参保率最高的农民工群体。如果制造业农民工人格特质与城市工人格特质存在明显趋势性差异，那么，从事其他行业的农民工人格特质与城市工的人格特质差异更为明显。

1.2　调研对象的选取

本研究所使用的数据来源于本文作者所在单位武汉大学联合清华大学、香港科技大学和中国社会科学院所开展的“广东省制造业企业-员工匹配调查”(2015CEES)数据。选择广东作为制造业调查对象是因为广东省是中国制造业大省，也是世界重要的制造业生产基地。在制造业发展的带动下，广东成为农民工第一输入大省。该调查自策划论证到实施入企调查，先后持续3年的时间，2015年8月份完成调查。调查在制造业企业样本选取方面采取了就业人数加权的随机抽样方式，抽样总体样本来自广东省第三次经济普查的30.09万家制造业企业，共发放企业问卷874份，回收有效企业问卷570份，企业问卷回收率为65.21%。除企业问卷的调查外，调研员还需与企业的负责人协调，根据企业在职员工的人数，按照等距抽样的原则，从企业员工花名册中随机抽取6~10名普通员工。调研员采取随机等距抽样的方法抽取企业员工的企业占全部被调查企业的90%以上，实际回收员工问卷4792份。因此，本次调查体现出企业和员工样本抽取的严格性、解决入企调查的复杂性、样本类型的多元性和广泛性以及调查指标的全面性等方面特征。

1.3　研究工具和方法

本研究对企业员工格特调查所采用的量表为加州大学伯克利分校“人格特质实验室”主任John, O. P等所设计的大五人格量表(BIF-44)，该量表将人格特质区分为外倾

基金项目：教育部哲学社会科学研究重大课题攻关项目(15JZD023)；国家科技支撑计划课题(2015BAH27F01)；科技部公益性科研专项(201310202)

作者简介：宋时磊(1982—)，男，山东五莲人，博士，讲师，研究方向：人格心理学。

?1994-2018 China Academic Journal Electronic Publishing House. All rights reserved.　http://www.cnki.net

性、神经质、开放性、宜人性、尽责性等5个方面，共有44个项目，采用Likert 5点评分法，5为最高分，表示最倾向于某种人格特质，1为最低分，表示最不具有某种人格特质。44个项目中，有28个项目为正向计分，16个项目为反向计分。BIF-44是一种自我评价的量表，评价项目以核心词汇构成凝练的短语，量表得到各国学者的认同和普遍使用。人格特质实验室官方提供英、中、日、瑞四种语言版本，近百篇文献已经证明该量表具有良好的信度水平。参与本次调研的香港科学技术大学从该实验室获得了量表的中文版本，用于企业员工人格特质的调研。本次调研大五外倾性、宜人性、尽责性、神经质、开放性等五个维度的Cronbach α值分别为0.559、0.645、0.736、0.661、0.706，量表调查数据的总体α信度系数为0.712，位于0.7~0.8可以接受的区间，具有较好的信度。

2 数据分析与规律特征

2.1 样本描述

本次调查所抽取的企业员工来源较有代表性。员工所在企业地域分布覆盖了广东省的2个副省级城市（广州、深圳）以及17个地级市中的11个（珠海、东莞、佛山、中山、惠州、汕头、江门、湛江、揭阳、阳江、潮州）；员工所从事的行业种类涵盖了国民经济行业分类(GB/T 4754-2011) 29个制造业行业中的27个类型；员工所在企业规模包括大型、中型、小型和微型企业；员工所在企业性质有国有企业、民营企业、港澳台企业和外资企业。本研究对实际调查所得4792份企业员工数据进行了严格地整理，对企业员工者所填写量表的44个问题进行清理，但凡有一个空白项则将其删除，不再作为有效样本，户籍信息填写不明确的员工问卷也予以剔除。实际进入统计分析的员工问卷有4505份，问卷有效率为90.6%。其中，农业户口3323人，城镇户口1182人，两者比例约为3:1。

被试年龄范围主要从16~70岁，结合毕生发展的心理学理论和以往研究者对毕生研究的年龄划分方法，以及中国农民工群体代际分类和生命周期划分的方法，将被试员工划分为5个年龄群组：16~25岁为第一个年龄群组，这是人格特质发展的青春期和成年早期，对应90后农民工或者称为“新生代农民工”；26~35岁为第二个年龄群组，对应80后农民工；36~45岁为第三个年龄群组，对应70后农民工；46~55岁为第四个年龄群组，对应60后农民工；56岁以上为第五个年龄群组，大致对应50后农民工（见表1）。

表1 各年龄群组不同户籍类型企业员工人数统计表

户口类型	16~25（90后）	26~35（80后）	36~45（70后）	46~55（60后）	56以上（50后）
农业户口	615	1439	871	364	31
非农业户口	103	452	436	165	31
合计	718	1891	1307	529	62

2.2 数据检验和处理

数据分析主要采用SPSS20.0。对调查问卷的结果统计，采用Harman单因素法来检验共同方法偏差的影响。我们对大五人格量表的44个项目进行探索性因子分析，得到10个特征值大于1的因子，共解释48.69%的总变异，其中最大的因子解释了总变异的17.03%。

首先，对样本的均值和标准差进行了统计分析，结果见表2所示。其次，对大五人格的5个维度进行户口类型和年龄的方差分析。在户口类型主效应上，外倾性[F(1, 4506)=11.70, p <0.01] 达到显著水平，其中η^2值为0.003，统计检验力为0.928；宜人性 [F(1, 4506)=16.50, p< 0.01] 达到显著水平，其中η^2值为0.004，统计检验力为0.982；尽责性[F(1, 4506)=6.93, p <0.01] 达到显著水平，其中 η^2值为0.002，统计检验力为0.749；神经质[F(1, 4506)= 5.32, p <0.05] 达到显著水平，其中 η^2值为0.001，统计检验力为0.635；开放性[F(1, 4506)= 37.283, p <0.01] 达到显著水平，其中η^2值为0.009，统计检验力为0.999。在交互效应上，年龄和户口类型在各个维度上均为达到显著性水平。在年龄主效应上，大五人格5个维度都达到显著水平(p<0.01)，详细结果见表3。最后，我们进一步进行了不同年龄组的大五人格5个维度LSD事后检验，大多数年龄组之间的差异都达到了显著水平 (p<0.05)，详细结果见表3所示。

表2 调查样本的均值和标准差进行分析统计

大五人格	16~25	26~35	36~45	46~55	56以上	城镇户口	农业户口	总体
外倾性	3.153 (0.022)	3.240 (0.011)	3.236 (0.012)	3.213 (0.020)	3.30 (0.055)	3.273 (0.020)	3.184 (0.017)	3.228 (0.013)
宜人性	3.664 (0.021)	3.765 (0.011)	3.778 (0.012)	3.774 (0.019)	3.903 (0.053)	3.827 (0.019)	3.727 (0.016)	3.777 (0.012)
尽责性	3.507 (0.024)	3.719 (0.012)	3.794 (0.013)	3.778 (0.021)	3.833 (0.059)	3.763 (0.021)	3.690 (0.018)	3.726 (0.014)
神经质	2.820 (0.025)	2.677 (0.013)	2.631 (0.014)	2.637 (0.022)	2.466 (0.062)	2.613 (0.022)	2.680 (0.019)	2.646 (0.015)
开放性	3.206 (0.023)	3.228 (0.011)	3.186 (0.013)	3.058 (0.020)	3.030 (0.056)	3.222 (0.020)	3.062 (0.017)	3.142 (0.013)

表3 大五人格五个维度的方差分析及LSD事后检验

大五人格	平方和	df	均方	F	P	η2	统计检验力	两两比较(p<0.0.5
外倾性	2.570	4	0.642	3.885	0.004	0.004	0.902	1<2,1<3,1<4,1<5
宜人性	4.782	4	1.196	7.747	0.000	0.007	0.998	1<2,1<3,1<4,1<5 2<5.3<5,4<5
尽责性	23.106	4	5.776	29.682	0.000	0.027	0.999	1<2,1<3,1<4,1<5 2<3.2<4.2<5
神经质	12.186	4	3.046	14.176	0.000	0.013	0.999	1>2,1>3,1>4,1>5 5>2.5>3,5>4,2>3
开放性	10.838	4	2.710	15.624	0.000	0.015	0.999	3<2,4<1,4<2,4<3, 5<1,5<3.5<2

注：1代表16~25、2代表26~35、3代表36~45、4代表46~55、5代表56岁以上。

2.3 人格特质的差异性分析与发展规律

从人格的毕生发展来看，制造企业员工人格特质五个维度的发展水平与年龄密切相关，外倾性、宜人性和尽责性与年龄呈现正相关关系，神经质和开放性与年龄呈负相关关系（见后页图1）。具体而言，外倾性、宜人性和尽责性等三个维度在第一个年龄群组普遍较低，第二、第三和第四个年龄群组有所上升、发展比较平稳，第五个年龄群组有明显上升；神经质人格特质在第一个年龄群组较高，

?1994-2018 China Academic Journal Electronic Publishing House. All rights reserved. http://www.cnki.net

第二、第三和第四个年龄群组有所下降，第五个年龄群组明显下降；开放性在前三个阶段比较平稳，第四个年龄群组有明显降低，第五个年龄群组趋于平稳。图1将五个维度置于同一张图，各维度发展趋势区别度有限。所以我们将农民工和城市工人格特质五个维度对比呈现，探寻内在差异和规律。

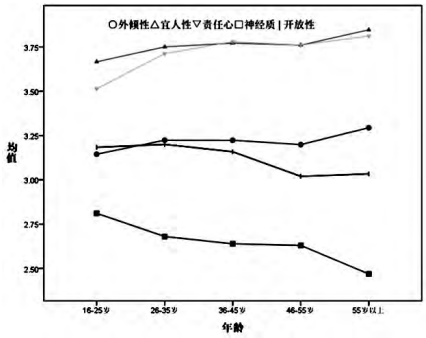

图1 不同年龄群体的大五人格折线图

（1）不同年龄群组城乡户口企业员工外倾性人格特质发展规律。在第一和第二个年龄群组（16~35岁）城市工的外倾性略高于农民工，发展规律基本一致。第三和第四个年龄群组（36~55岁）城市工外倾性较为平稳，农民工外倾性人格特质则呈现加大幅度下降。第五个年龄群组（56岁之后）城市工和农民工外倾性都有所上升，但城市工外倾性上升幅度远大于农民工。总体而言，35岁以后农民工与城市工的外倾性人格特质逐渐拉大，呈现横线喇叭口形状。研究普遍证明外倾性与人类正情绪有关，这说明35岁以后农民工的负情绪越来越多，而城市工的负情绪则显著减少。

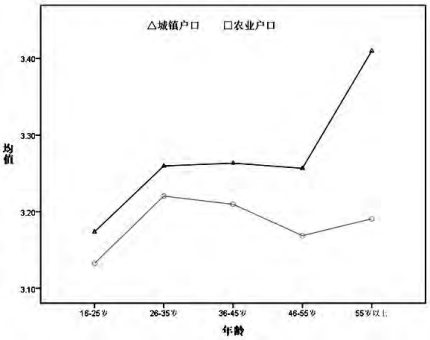

图2 不同年龄群组农民工和城市工的外倾性人格折线图

（2）不同年龄群组城乡户口企业员工宜人性人格特质发展规律。企业员工宜人性与年龄呈现正向相关性。在第一个年龄群组城市工的宜人性略高于农民工，在第二和第三个年龄群组两者宜人性同幅上升。第四个年龄群组（46~55岁）农民工的宜人性人格特质显著下降，而城市工则继续上升，两者呈现反向发展趋势。56岁以后，农民工和城市工宜人性都呈现上升趋势，但城市工的上升速度更快，远高于农民工。从两者整体发展规律看，人格特质发展同样呈现横向喇叭口形状。宜人性是一种利他、合作、善良的倾向，农民工45岁以后宜人性的降低，说明该群体在职业中后期人格特质变得缺乏利他性、不太善于合作、比较容易怀疑他人甚至与他人对立。

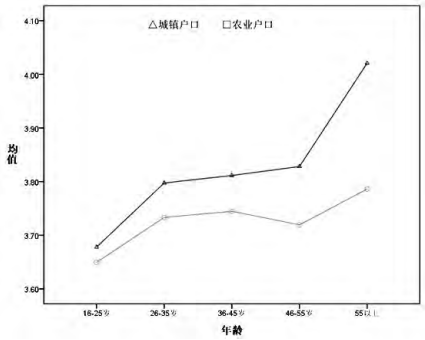

图3 不同年龄群组农民工和城市工的宜人性人格折线图

（3）不同年龄群组城乡户口企业员工尽责性人格特质发展规律。城乡户口企业员工尽责性人格特质总体处于上升趋势。第一个年龄群组农民工尽责性的人格特质要高于城市工，这说明农民工在青年期较能控制冲动、追求特定目标。第二、第三、第四、第五等四个年龄群组，农民工和城市工的尽责性发展规律一致，但两者该维度的人格特质随着年龄的增长距离在拉大，最终还是呈现横向喇叭口形状。这说明随着年龄的增长，城市工更加注重计划，追求长远目标，而农民工则责任意识下降，成就取向降低，缺少自我管理和约束。

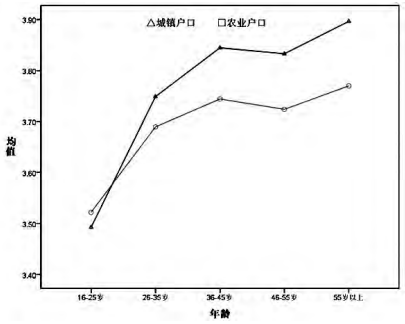

图4 不同年龄群组农民工和城市工的尽责性人格折线图

（4）不同年龄群组城乡户口企业员工神经质性人格特质发展规律。城乡户口企业员工神经质人格特质与年龄呈现负相关关系。16~25岁群组的农民工的神经质人格特质与城市工区别甚微，在第二、第三、第四等年龄群组两者神经质人格特质都开始下降，但农民工的下降幅度要低于城市工。56岁以后的农民工和城市工人格特质都大幅下降，但城市工神经质人格特质下降幅度更大。最终，还是呈现横向喇叭口形状。神经质与人的负面感情有关，两者变化差异说明农民工在46岁以后对社会环境影响感受更为敏感，容易产生焦虑、抑郁、尴尬和自我怀疑的情绪，挫败感和悲伤的情绪增多。

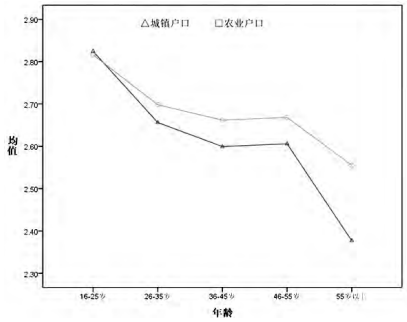

图5 不同年龄群组农民工和城市工的外神经质人格折线图

?1994-2018 China Academic Journal Electronic Publishing House. All rights reserved. http://www.cnki.net

(5)不同年龄群组城乡户口企业员工开放性人格特质发展规律。城乡户口企业员工开放性人格特质总体处于下降趋势。第一个年龄群组农民工开放性人格特质明显低于城市工;城市工开放性人格特质在第二个年龄群组略有上升,农民工则基本保持不变;第三和第四个年龄群组农民工和城市工开放性都开始下降,但农民工下降幅度最大;第五个年龄群组两者开放性下降幅度有所趋缓,与第一个年龄群组相比,农民工的开放性人格特质已经远低于城市工。开放性人格特质主要与想象力和喜欢新奇变化有关。与城市工相比,农民工在青春期就已经表现出传统、保守的人格特性,但随着年龄增长两者的差异性越发明显,农民工在46岁更喜欢简单、直接、熟悉的事物,拒绝改变。

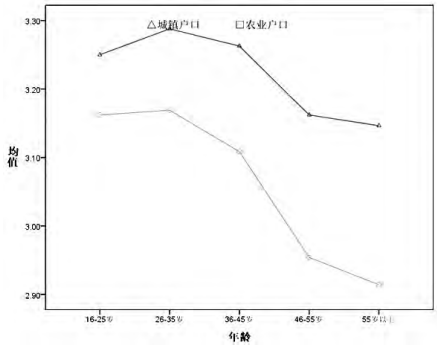

图6 不同年龄群组农民工和城市工的开放性人格折线图

3 结论及政策建议

本研究数据显示,尽责性、宜人性和外倾性等三个维度与年龄呈现正相关关系,神经质和开放性两个维度在整个生命周期中呈现下降趋势。这一测量结果与李启明、陈志霞(2015)的调查保持一致,这一方面说明了本次调研数据真实可靠,另一方面再次验证了中国人人格特质在五个维度的发展轨迹和趋势。更重要的是,本研究还显示外部环境对两大群体人格特质产生了重要影响,随着年龄的增长这种影响逐渐明晰。具体而言,90后一代(25岁以下)两大群体人格特质差异不明显,甚至90后农民工的尽责性人格特质要优于城市工。两大群体之间的人格特质在80后群体(25~35岁)出现差异,70后群体(36~45岁)差异化明晰。60后群体(46~55岁)农民工的人格特质已经与城市工拉开了距离,明显劣于城市工。50后一代(56岁以上)两大群体之间的人格特质差异化最大,即老龄农民工人格特质各维度普遍进入低谷。从两大群体五大维度毕生人格特质发展轨迹来看,两者人格特质人格距离不断拉大,整体呈现横向喇叭口形状。

我们可将农民工和城市工人格特质所体现出的随年龄段增长而发展趋势不断拉大现象界定为“人格距离”。这一概念借鉴了荷兰学者Hofstede在组织行为学和文化学中所广泛使用的概念——权力距离。实际上,权利距离概念始于荷兰社会心理学家Mulder的研究,用以衡量强权者与弱权者的情感距离。在大五人格特质领域的研究中,我们可以借用Mulder和Hofstede的理论,将不同群体因社会外部环境不同而导致在同一年龄群组人格特质出现明显的差异称为“人格距离”。不同群体在青春期和成年早期主要受到基因、生理和成熟度的影响,彼此差异不明显,在成年中期以后因各方面外部环境的影响,不同群体人格特质发生显著变化。

本研究从心理学的视角印证了当下农民工的生存状态:制造业从事一线生产的农民工劳动强度大,工作时间长,加班频繁;子女无法在城市接受平等教育,或者长期在农村留守;夫妻长期分居,无法享有基本的家庭生活;农村的合作医疗无法在城市使用,也无法跨省使用等。从根源上讲,这是户籍制度所引发的资源配置的不均衡所引起的。因此,对现有的户籍制度进行改革,建立城乡一体的管理制度,对于可以缩小农民工与城市工的人格距离。2014年国务院出台《关于进一步推进户籍制度改革的意见》,2015年国务院又公布了《居住证暂行条例》,这些政策标志着国家正通过渐进式的改革,试图逐步落实为农民工市民化提供条件,并借此推进国家新型城镇化建设战略的实现。对于农民工人格特质的发展而言,户籍改革的关键不止在于身份的统一,而在于推倒附着在户籍制度上的“隐形墙”,将农民工的权利保障及其正义性纳入自身的社会总福利函数之中,并赋予其权利价值在政策目标序中的优先地位。但企业规避农民工社会保障参保的财力负担、城市和农村医疗模式的不统一等,是农民工仍需要面对的现实问题。另外,农民工主要集中在广州、深圳这样的大型以及特大型城市工作,积分落户制度全国范围内的施行无疑仍旧是农民工将长期面临的不可逾越的隐形墙。户籍改革的最终目标是让居住证、户口等与公共服务脱钩,不同身份和工作类型的员工都同等享有公共服务。因此,改革现有的以户籍制度为基础的资源配置模式,实现各类社会群体的福利和公共服务的公平化和均等化,让农民工在步入中年晚期之后,有稳定的收入和保障、享受同等的公共服务,方能促进不同社会群体人格特质均衡发展。

参考文献:

[1]Cui X, Rockett I R, Yang T, et al. Work Stress, Life Stress, and Smoking Among Rural-Urban Migrant Workers in China[J]. Bmc Public Health, 2012, 12(10).

[2]Helson R, Kwan V S Y. Personality Development in Adulthood: The Broad Picture and Processes in one Longitudinal Sample[J]. Hampson Sarah E.advances in Personality Psychology, 2012.

[3]巴伦德斯. 人格解码[M]. 北京:商务印书馆, 2013.

[4]国家统计局.2014年全国农民工监测调查报告[J].发布时间2015-04-29 09:30.

[5]黎红艳,徐建平,陈基越等.大五人格问卷(BFI-44)信度元分析--基于信度概化方法[J]. 心理科学进展, 2015,(5).

[6]李启明,陈志霞.大五人格5个维度及10个面的发展水平——基于我国15~75岁横断样本调查[J].心理科学, 2015,(1).

[7]王美艳.城市劳动力市场上的就业机会与工资差异——外来劳动力就业与报酬研究[J]. 中国社会科学, 2005,(5).

(责任编辑/浩 天)

?1994-2018 China Academic Journal Electronic Publishing House. All rights reserved. http://www.cnki.net