

## 论文标题：

中国城市劳动力的工作压力及其与劳动力市场分割的关系  
——基于 2014 年全国劳动力动态调查数据的实证研究

## 作者信息：

姓名：蒋帆

单位：中山大学社会学与人类学学院社会学与社会工作系

职业：社会学专业博士研究生

通讯地址：广东省广州市海珠区新港西路 135 号中山大学 364 舍 550 房，邮编 510275

电子邮箱：jiangf28@mail2.sysu.edu.cn

联系电话：13302337016

## 版权声明：

本文档为论文概要，并非原文。由于论文尚未发表，除了作为会议内部资料使用外，请会议主办方不要对外公开发表本文的研究成果，谢谢。

# 中国城市劳动力的工作压力及其与劳动力市场分割的关系

## ——基于 2014 年全国劳动力动态调查数据的实证研究

### 摘要

国内有关工作压力的研究主要集中在心理学、管理学以及公共卫生学领域，与之相关的社会学研究相对不足。本文从社会学的结构主义视角出发，分析了中国城市劳动力市场分割对工作压力分布的影响，并通过这项研究介绍了包括 PE 模型、JD-C 模型以及 ERI 模型在内的工作压力理论以及工作压力的测量方法。基于 CLDS2014 数据的实证研究证明，工作压力的分布与劳动力市场结构存在密切联系，相对于主要劳动力市场，在次要劳动力市场工作的劳动者更容易感受到工作压力。在个体层面，这种联系表现为工作压力与教育水平及户籍类型之间的相关性，教育水平低、持农业户口的劳动力更易感受到工作压力。工作时间、工作要求以及工作回报等方面要素在这些相关关系中扮演了中介变量的角色，这些结论均可通过已有的工作压力理论进行解释。

**关键词：**工作压力，劳动力市场分割，主要劳动力市场，次要劳动力市场，教育，户籍。

### 一、导论

近年来，城市上班族频繁出现的“过劳死”现象使工作压力成为社会关注的热点话题。目前我国有关工作压力的研究主要集中在心理学、管理学与公共卫生领域，而社会学领域的研究相对不足。为了弥补这一不足，本文立足于社会学的学术视角，以具有全国代表性的 2014 中国劳动力动态调查（简称 CLDS2014）数据为依据，对工作压力在城市劳动力群体中间的分布情况及其与城市劳动力市场结构之间的关系进行了实证分析。

### 二、工作压力理论

压力（*stress*）是指“个人对刺激产生的一种过强的精神-躯体反应，它可以给个人带来恐惧或焦虑”，而工作压力（英文中最常见的对应词为 *work stress* 与 *job stress*）是一般压力现象的特殊形式，它既包含了与工作过程相关的压力（*job-related stress* 或 *stress at work*），也包含了与职业特征相关的压力（*occupational stress*）。目前，围绕工作是如何产生的问题，学术界建构了三种具有代表性的理论模型，分别是个体-环境匹配模型（PE 匹配模型）、工作要求与控制模型（JD-C 模型）以及努力-回报失衡模型（ERI 模型）。

PE 匹配模型的基本假设是工作压力源于个体与工作之间的两类矛盾，即个体的工作动机（*motives*）与工作的实际回报（*suppliers*）之间的矛盾，以及个体的工作能力（*abilities*）与工作的具体要求（*demands*）之间的矛盾（Baker, 1985）。当个体认为从工作中取得的回报没有满足自己的预期，或是工作要求超过了自身能力所能应对的水平时，就会感觉到压力。JD-C 模型的基本观点是个体的工作压力由工作要求（*job demand*）与工作自由度（*job decision latitude*）两方面因素共同决定，前者指个体的工作任务，后者是指个体在应对任务时拥有的主动权（Karasek, 1979; Stansfeld, 2006）。从上述两种要素之间的关系出发，可以将个体的工作状态划分为四种类型，不同的工作状态对应着不同的压力水平，它们分别为：高要求低自由度状态、高要求高自由度状态、低要求高自由度状态以及低要求低自由度状态。其中第一种工作状态最容易引起工作压力。ERI 模型采用社会交换及社会心理学的理论视角来

分析工作压力的产生原因，其基本假设是对于大多数成年劳动力而言，工作是其与社会进行互惠交换的过程。在这个过程中，个体付出一定的努力（*effort*）完成工作任务，社会则给予他们对等的回报（*reward*）。这个对等交换的过程能够使个体产生对权利或地位的控制感，并在此基础上定义自己的社会身份。因此，当个体认为自己的努力没有得到对等回报时，就会认为自己对相关权利或地位的控制能力在下降，自己的社会身份受到了威胁，最终感觉到压力（Siegrist, 2000）。

### 三、劳动力市场分割与工作压力分布

工作压力与劳动者经历的工作过程相关，不同的工作过程对应着不同的工作内容、工作环境以及组织结构，可能诱发工作压力的因素也不同。另一方面，劳动者在工作中必然与工作环境、组织及其他个体产生交互性的活动，这些交互活动的性质与结果也是促发工作压力的重要原因。因此，工作压力具有社会属性，会受到社会结构的影响。

本文从城市劳动力市场分割出发分析社会结构对工作压力的影响。劳动力市场分割的基本形式是二元劳动力市场，意思是一般的劳动力市场会由于制度性或结构性等非竞争因素分割成主要劳动力市场（*primary sector*）和次要劳动力市场（*secondary sector*）两个部分，相对于主要劳动力市场，次要劳动力市场在各个方面都处于相对不利的位置。这种二元结构会通过以下种方式影响工作压力的分布：1）相对于主要劳动力市场，次要劳动力市场缺少规范性，与劳动力保障相关的国家法令及政府规定难以在此类市场得到贯彻与实施。因此，在次要劳动力市场工作的劳动力更有可能暴露在不利的工作环境之中，他们的工作强度与工作时间也更有可能会超过法定的范围，从而在工作中面临更多的压力源。2）次级劳动力市场由于准入门槛较低，因此相关工作需要的大多是一些缺少技术含量的重复性体力劳动，劳动者在工作过程中面临的标准性要求较多，而工作自由度较低，根据 JD-C 理论，这些劳动者更有可能处于“高压”的工作状态。3）次级劳动力市场的工资水平与人力资本回报率较低，而边缘化的工作又难以得到社会的认可与尊重，再者，不稳定的雇佣关系以及模糊的职业前景使在这个市场工作的劳动力无法维持稳定的社会身份，根据 ERI 理论，他们更有可能产生努力-回报失衡心理，感知到工作压力的可能性更大。

以上几种因素将使工作压力在主要劳动力市场与次要劳动市场的分布情况出现结构性的差异。从宏观层面看，这种差异主要体现为工作压力在国有部门与非国有部分、垄断行业与非垄断行业中的分布差异。而从个体层面来看，这种差异主要体现为工作压力与劳动者的教育水平及户籍类型之间的相关性。这是本文通过理论推理得到的基本假设。

### 四、实证研究结果

#### （一）工作压力在不同部门、行业的分布情况

相比于国有部门或垄断行业，在非国有部分或非垄断行业工作的劳动力更有可能感受到明显的工作压力，数据结果如表 1、图 1 所示。

表 1 工作压力在不同部门及行业的分布<sup>①</sup>

统计对象	感觉到工作压力的频率（%）					样本数 （个）	均值 T 检验
	从不	一年数次 或更少	一月数次	一周数次	每天		
非国有部门	15.33	28.60	29.18	15.10	11.80	2238	0.21***
国有部门	19.42	31.89	26.42	14.91	7.36	1643	
非垄断行业	16.59	28.24	28.15	15.04	11.98	2128	0.16***
垄断行业	17.47	33.00	27.18	15.15	7.20	1597	

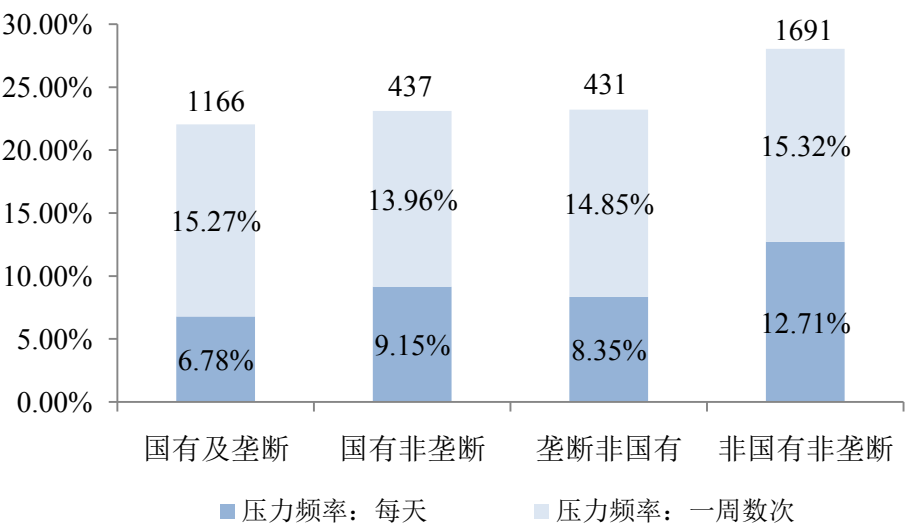


图 1 不同劳动力市场板块经常感觉到工作压力的劳动力比例<sup>②</sup>

（二）教育水平、户籍类型对工作压力的影响

表 2 所示的 OLS 回归分析结果表明，教育水平越低、持农业户口的劳动力感受到工作压力的可能性较大。在控制了与工作时间、工作要求、工作自由度以及工作回报相关的变量后，工作压力与教育水平及户籍类型之间的相关性有明显减弱，说明这些变量在上述的相关关系中起到了中介作用，前文的理论推理得到了实证检验。

表 2 对城市劳动力工作压力的回归结果

	模型 1	模型 2	模型 3	模型 4	模型 5	模型 6	模型 7
性别	-0.037 (0.038)	-0.040 (0.038)	-0.032 (0.038)	-0.012 (0.039)	0.075 (0.039)	0.143*** (0.038)	0.125** (0.040)
25~34 岁	-0.180* (0.086)	-0.086 (0.086)	-0.065 (0.086)	-0.058 (0.088)	-0.053 (0.086)	-0.086 (0.084)	-0.061 (0.087)
35~44 岁	-0.281** (0.094)	-0.228* (0.093)	-0.167 (0.094)	-0.154 (0.096)	-0.132 (0.094)	-0.176 (0.092)	-0.126 (0.095)

<sup>①</sup>均值 T 检验是指对非国有部门与国有部门以及非垄断行业与垄断行业的压力均值进行总体比较的结果，\*\*\*代表在 0.1%的显著度上显著。  
<sup>②</sup> 杠图上方的数字为每个劳动力市场板块的有效样本数。

45~54 岁	-0.404 <sup>***</sup> (0.096)	-0.398 <sup>***</sup> (0.095)	-0.320 <sup>***</sup> (0.097)	-0.324 <sup>**</sup> (0.099)	-0.278 <sup>**</sup> (0.097)	-0.291 <sup>**</sup> (0.095)	-0.222 <sup>*</sup> (0.099)
55~64 岁	-0.791 <sup>***</sup> (0.111)	-0.835 <sup>***</sup> (0.110)	-0.744 <sup>***</sup> (0.112)	-0.730 <sup>***</sup> (0.116)	-0.617 <sup>***</sup> (0.115)	-0.571 <sup>***</sup> (0.112)	-0.499 <sup>***</sup> (0.116)
未婚	-0.063 (0.064)	-0.012 (0.064)	-0.006 (0.064)	-0.007 (0.066)	0.001 (0.064)	-0.012 (0.063)	0.001 (0.064)
离婚/丧偶	0.113 (0.112)	0.091 (0.111)	0.118 (0.111)	0.123 (0.113)	0.148 (0.115)	0.146 (0.113)	0.134 (0.115)
健康水平	-0.289 <sup>***</sup> (0.024)	-0.270 <sup>***</sup> (0.024)	-0.269 <sup>***</sup> (0.024)	-0.275 <sup>***</sup> (0.024)	-0.226 <sup>***</sup> (0.024)	-0.228 <sup>***</sup> (0.024)	-0.166 <sup>***</sup> (0.024)
教育水平		-0.126 <sup>***</sup> (0.015)	-0.096 <sup>***</sup> (0.017)	-0.099 <sup>***</sup> (0.018)	-0.064 <sup>***</sup> (0.018)	-0.042 <sup>*</sup> (0.019)	-0.027 (0.020)
户籍			0.188 <sup>***</sup> (0.044)	0.199 <sup>***</sup> (0.046)	0.130 <sup>**</sup> (0.045)	0.145 <sup>**</sup> (0.044)	0.137 <sup>**</sup> (0.045)
部门性质				-0.013 (0.048)	-0.028 (0.048)	-0.038 (0.047)	-0.025 (0.048)
行业类型				0.032 (0.047)	0.078 (0.046)	0.084 (0.045)	0.125 <sup>**</sup> (0.046)
工作时间					0.013 <sup>***</sup> (0.001)	0.012 <sup>***</sup> (0.001)	0.012 <sup>***</sup> (0.001)
工作环境					0.355 <sup>***</sup> (0.046)	0.267 <sup>***</sup> (0.045)	0.215 <sup>***</sup> (0.046)
脑力要求						0.109 <sup>***</sup> (0.021)	0.113 <sup>***</sup> (0.021)
体力要求						0.234 <sup>***</sup> (0.019)	0.210 <sup>***</sup> (0.020)
工作自由度						-0.016 (0.010)	-0.004 (0.011)
收入水平							-0.010 (0.029)
工作尊重感							-0.089 <sup>***</sup> (0.026)
工作稳定度							-0.060 <sup>***</sup> (0.016)
工作公平感							-0.184 <sup>***</sup> (0.021)
截距项	4.179 <sup>***</sup> (0.135)	4.475 <sup>***</sup> (0.138)	4.243 <sup>***</sup> (0.149)	4.251 <sup>***</sup> (0.152)	3.219 <sup>***</sup> (0.171)	2.445 <sup>***</sup> (0.188)	3.355 <sup>***</sup> (0.333)
样本数	3881	3877	3856	3700	3596	3594	3295
拟合度 (R <sup>2</sup> )	0.050	0.067	0.072	0.074	0.119	0.160	0.191

（三）研究结论

在市场经济的背景之下，教育水平以及户籍类型才是劳动力市场分割的主要依据，部门二元化与行业二元化只是教育与户籍分层导致的宏观结果，城市劳动力的工作压力在这些要素的影响下，呈现出结构性的分布特征，这种分布的特征及形成机制如图 2 所示。

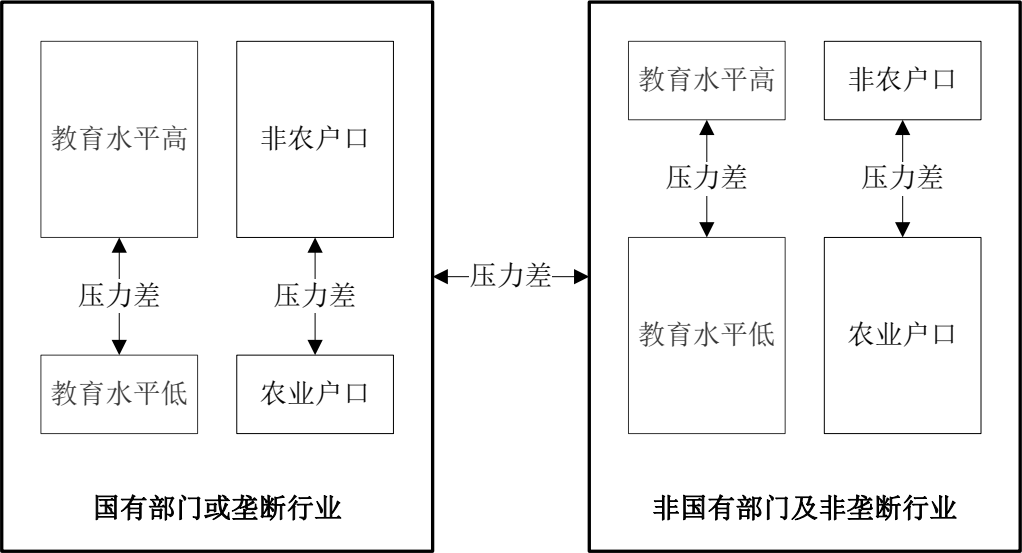


图 2 城市劳动力市场分割与工作压力分布

参考文献

[1]Aneshensel CS. Social Stress: Theory and Research. *Annual Review of Sociology*, 1992, 18(1): 15-38.

[2]Baker DB. The Study of Stress at Work. *Annual Review of Public Health*, 1985, 6(1): 367-381.

[3]Chor D, Werneck GL, Faerstein E, et al. The Brazilian Version of the Effort-reward Imbalance Questionnaire to Assess Job Stress. *Cadernos De Saude Publica*, 2008, 24(1): 219-224.

[4]Cui X, Rockett IRH, Yang T, et al. Work Stress, Life Stress, and Smoking Among Rural-urban Migrant Workers in China. *Bmc Public Health*, 2012, 12.

[5]Deschamps F, Paganon-badinier I, Marchand A, et al. Sources and Assessment of Occupational Stress in the Police. *Journal of Occupational Health*, 2003, 45(6): 358-364.

[6]Edwards JR. An Examination of Competing Versions of the Person-environment Fit Approach to Stress. *Academy of Management Journal*, 1996, 39(2): 292-339.

[7]Godin I, Kittel F, Coppieters Y, et al. A Prospective Study of Cumulative Job Stress in Relation to Mental Health. *Bmc Public Health*, 2005, 5: 67.

[8]Harada H, Suwazono Y, Sakata K, et al. Three-shift System Increases Job-related Stress in Japanese Workers. *Journal of Occupational Health*, 2005, 47(5): 397-404.

[9]Irma T. Social Class Differentials in Health and Mortality: Patterns and Explanations in Comparative Perspective. *Annual Review of Sociology*, 2009, 35(1): 553-572.

[10]Kawano Y. Association of Job-related Stress Factors with Psychological and Somatic Symptoms Among Japanese Hospital Nurses: Effect of Departmental Environment in Acute Care Hospitals. *Journal of Occupational Health*, 2008, 50(1): 79-85.

- [11]Kristof-brown A, Zimmerman R, Johnson E. Consequences of Individuals' Fit at Work: a Meta-analysis of Person-job, Person-organization, Person-group, and Person-supervisor Fit. *Personnel Psychology*, 2005, 58(2): 281-342.
- [12]Liu L, Chang Y, Fu J, et al. The Mediating Role of Psychological Capital on the Association Between Occupational Stress and Depressive Symptoms Among Chinese Physicians: a Cross-sectional Study. *Bmc Public Health*, 2012, 12.
- [13]Karasek RA. Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly*, 1979, 24(2): 285-308.
- [14]Ross J, Wu C. 1995-The links between education and health. *American Sociological Review*, 1995, 60(5): 719.
- [15]Rovik JO, Tyssen R, Hem E, et al. Job Stress in Young Physicians with an Emphasis on the Work-home Interface: a Nine-year, Nationwide and Longitudinal Study of Its Course and Predictors. *Industrial Health*, 2007, 45(5): 662-671.
- [16]Rusli BN, Edimansyah BA, Naing L. Working Conditions, Self-perceived Stress, Anxiety, Depression and Quality of Life: a Structural Equation Modelling Approach. *Bmc Public Health*, 2008, 8.
- [17]Shen H, Cheng Y, Tsai P, et al. Occupational Stress in Nurses in Psychiatric Institutions in Taiwan. *Journal of Occupational Health*, 2005, 47(3): 218-225.
- [18]Stansfeld S, Candy B. Psychosocial Work Environment and Mental Health—a Meta-analytic Review. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 2006, 32(6): 443-462.
- [19]Siegrist J. Adverse Health Effects of High-effort/low-reward Conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1996, 1(1): 27-41.
- [20]Siegrist J. Place, Social Exchange and Health: Proposed Sociological Framework. *Social Science & Medicine*, 2000, 51(9): 1283-1293.
- [21]Siegrist J, Starke D, Chandola T, et al. The Measurement of Effort–reward Imbalance at Work: European Comparisons. *Social Science & Medicine*, 2004, 58(8): 1483-1499.
- [22]蔡舫. 二元劳动力市场条件下的就业体制转换. *中国社会科学*, 1998(2): 4-14.
- [23]蔡禾. 中国劳动力动态调查: 2015 年报告, 北京: 社会科学文献出版社, 2015: 1-7.
- [24]何芸. 二元分割与行业收入不平等——基于二元劳动力市场分割理论的分析. *经济问题探索*, 2015(1): 179-185.
- [25]科克汉姆著, 杨辉、张拓红等译. 《医学社会学》, 北京: 华夏出版社, 2000: 61-82.
- [26]石林. 工作压力的研究现状与方向. *心理科学*, 2003(3): 494-497.
- [27]许英康. 歧视: 劳动力市场分割的一种解释途径—贝克尔歧视性雇主目标效用函数再扩展. *中央社会主义学院学报*, 2009(2): 81-84.
- [28]李骏, 顾燕峰. 中国城市劳动力市场中的户籍分层. *社会学研究*, 2011(2): 48-77, 244.
- [29]吴愈晓. 劳动力市场分割、职业流动与城市劳动者经济地位获得的二元路径模式. *中国社会科学*, 2011(1): 119-137, 222-223.