

工作特征与青年主观社会地位认知

徐旻霞 郑路

摘要:综合2013年、2017年和2021年“中国综合社会调查”相关数据,分析工作特征对青年主观社会地位认知的影响。研究发现,工作时间越长、工作自主性越弱、工作权威越低,青年主观社会地位认知越低,社会地位认知“向下偏移”的可能性越高;工作时间对青年主观社会地位认知的影响在不同青年中没有显著差异,工作自主性、工作权威对青年主观社会地位认知的影响在体制外单位、收入中等及以上的青年中更加突出;随着时间推移,工作特征对青年主观社会地位认知的影响没有显著变化。研究发现有助于加深对中国青年职业观念、身份认同和社会价值观的认识,对青年职业发展以及劳动力市场的健全和完善也有一定的政策启示。

关键词:工作特征 青年 主观社会地位认知 社会地位认知偏移

近年来,“打工人”“社畜”等网络热词在中国青年中广泛传播(李紫菲等,2023)。许多青年以此“自称”。其中,既有教育水平较低、从事传统意义上声望较低职业的青年,也有接受过高等教育、在一线城市从事声望较高职业且收入可观的新兴白领和中产阶层青年。这些青年为何形成这些“自我定位”?哪些因素影响中国青年的身份感受和认知?

社会阶层既是一种客观事实,也是一种主观建构;客观阶层划分并不代表形成了共同的阶层意识、群体认同和集体行动能力,个体可以通过表述和认同“重塑”社会阶层(许琪,2018)。“主观社会地位认知”是指个体对自己在社会结构中所处位置的主观感知和判断,能更为具体地反映个体真实的“阶层体验”,同时塑造个体的社会公平感和再分配观念,与个人发展、民生福祉和社会的和谐稳定紧密相关(Choi,2021)。因此,现有研究大都从客观阶层地位和主观社会地位认知这两个方面考察个体的阶层位置和整体社会结构,并强调主观社会地位认知的重要性。

“打工人”“社畜”等网络热词的兴起反映了青年对自身工作环境和个工作状态的负面评价,表现出青年对自身社会地位的消极体验和不满情绪。现有研究对中国居民和中国青年主观社会地位认知的现状、形成原因、变化发展、影响因素和经济社会后果等进行了充分讨论(雷开春等,2022;张文宏等,2023)。总体看来,中国居民对自身主观社会地位的认知偏低,且呈现“向下偏移”趋势,低于客观阶层地位(韩钰、仇立平,2015)。

社会地位认知的形成和“偏移”不仅受政治、经济和社会发展水平等宏观层面因素的影响,还与其他各种生活机遇的分配密切相关;微观层面的政治身份、教育水平、职业、收入、住房以及主观态度中的社会公平感和幸福感等因素均在不同程度上影响个体主观社会地位认知。在这些因素中,职业最能综合反映教育水平、经济收入、社会声望和工作特征,是影响个人客观阶层地位和主观社会地位认知的关键因素(仇立平,2001)。但是,在讨论职业与青年主观社会地位认知的关系时,现有研究主要关注教育、收入和社会地位等外部“象征性”因素,很少深入探讨青年从事某项职业时的具体工作特征和劳动过程对主观社会地位认知的影响。

随着现代化的推进,社会分工不断细化,工作需求逐渐增加,职场逐步成为青年从事经济社会活动的主要场域。在日复一日的工作中,工作特征和劳动过程深刻影响青年的生活状态和阶层体验(李正东,2022;刘飞等,2023),进而有可能“重塑”青年的主观社会地位认知(李路路等,2012)。

本研究综合2013年、2017年和2021年“中国综合社会调查”(Chinese General Social Survey, CGSS)相关数据,探讨在进入劳动力市场后,工作特征对中国青年主观社会地位认知的影响,及其

在不同青年中和不同时期间的差异。

本研究将工作特征纳入对职业与社会分层的讨论中,可以为主观社会地位认知研究提供新的视角;同时也有助于加深对中国青年职业观念和身份认同的理解,对青年更好地适应职业以及健全和完善中国劳动力市场也有一定的政策启示。

一、文献综述与研究假设

(一) 职业、工作特征与青年主观社会地位认知

职业是现代社会分层体系的基础和核心,既在宏观层面构成社会阶层的基本框架,又在微观层面影响不同阶层个体的生活体验。

涂尔干(2000)从个体技能、社会互动和道德伦理等方面强调职业作为“社会共同体”的分类依据以及社会整合基础的重要性。后续研究延续涂尔干的这一分析框架,同时结合韦伯(2010)提出的“权力、财富、声望”三位一体的社会分层标准,从职业所代表的教育水平、社会声望和经济收入的角度考察职业在社会分层体系中的作用,以及对个体主观社会地位认知的影响。

值得注意的是,不同职业在工作特征方面大相径庭;即使从事同一职业,不同个体的工作体验和劳动实践也有所差异。经典的“工作特征模型”(job characteristics model)认为,工作特征主要包括技能多样性、任务完整性、任务重要性、任务自主性和任务反馈性这五个方面(Hackman & Oldham, 1980)。在“工作特征模型”的基础上,后续研究进行了补充和发展。广义上看,工作特征还包括雇佣关系、工作环境、工作内容、工作强度、工作权威、晋升机会和工作过程中的人际互动关系等多方面内容,涵盖内在工作特征、外在工作特征和社会性工作特征。

研究表明,从客观层面看,工作特征影响员工的身体健康(梁童心等,2019)、组织行为和社会参与(李正东,2022;刘飞等,2023);从主观层面看,工作特征也会引起员工心理资本的变化,影响员工的自我效能感、工作获得感和主观幸福感(吴炜炯,2016;王笑天等,2017)。

在现代社会,工作还具有社会接触、塑造个人价值和自尊等一系列重要功能。工作场域为个体提供了直接、广泛且又持久的“互动环境”,同时也关系到绝大多数社会成员物质资源和生活机会分配的核心过程,是确立合法性身份和社会地位的重要场所(李路路,2019)。

青年是中国经济社会建设的主力军,青年的阶层意识和主观社会态度对社会的和谐稳定具有深远影响。在当代中国,依据工作领域中的指标和要素划分社会成员的阶层位置依然适用(李路路等,2012)。考察工作特征对青年主观社会地位认知的影响也具有重要性和必要性。

限于调查数据的可及性,本研究侧重考察工作时间、工作自主性和工作权威这三类主要工作特征。此外,现有关于青年职业价值观的研究以及各类社会现象也表明,工作时间、自主性和管理权威是影响当代中国青年工作满意度和职业发展的重要因素,具有较大研究意义和价值(林红,2022;王金水、方长春,2022)。

(二) 工作时间与青年主观社会地位认知

国家统计局数据显示,2022年中国企业就业人员周平均工作时间为47.9小时,平均每天加班1.6小时;2023年7月中国企业就业人员周平均工作时间为48.7小时,连续5个月基本持平,与2022年7月的47.0小时相比增加1.7小时,劳动者的工作时间呈增长趋势。^① 工作时间在几个方面影响青年主观社会地位认知。

首先,工作时间是体现个体社会阶层地位的重要指标和“象征性符号”。凡勃仑(2014)将不需要参加劳动、把大量资产和时间用于休闲娱乐的社会上等阶层称为“有闲阶级”,与之相对应的是需

^① 国务院新闻办公室,2023,《国新办举行2023年7月份国民经济运行情况新闻发布会图文实录》,8月15日(<http://www.scio.gov.cn/live/2023/32460/tw/>),最后访问日期:2023年10月8日。

要通过长时间从事生产劳动来维持基本生存条件的“劳动阶级”。闲暇时间和休闲娱乐的生活方式是区分阶级和阶层的关键因素之一,也是个体客观阶层地位在生活方式层面的“具象化”(布尔迪厄,2015)。工作时间越长,说明个体为实现生存保障而需要参加劳动的时间越长,对工作薪资的依赖程度越高,生活压力越大,生活品质也越低,越有可能将自己归于较低社会阶层。

其次,从劳资关系看,时间控制是资本逻辑精心运作的典型产物。马克思(2004)将劳动时间看作资本家剥削工人剩余价值的重要途径,认为时间权力的争夺是影射劳资双方斗争的重要场域。为保证尽可能延长工人的劳动时长、增加劳动的“外延量”,资本家寄希望于无限度延长劳动日,其结果是工人异化为“人格化”的劳动时间。虽然后来工业领域发展出“八小时工作制”,但单位时间内快节奏、高强度的标准化生产还是为资本创造了剩余价值,而工人则被迫提升单位时间内的劳动强度和紧张程度(布雷弗曼,1979),甚至为了取得“赶工游戏”的胜利自愿提升劳动强度、延长劳动时间(布若威,2008)。

随着技术更新和生产力的发展,“弹性工作时间”等新型劳动时间制度的出现在一定程度上增强了劳动者工作时间的灵活性(Steward,2000)。但同时,资本又以赋予劳动者工作时间灵活性的方式换取劳动者的“甘愿”,形成另一种“压榨”(李胜蓝、江立华,2020)。在这种时间控制与剥削下,劳动者日益感到自身价值和利益的减损,产生较为负面的阶层感知和身份认同。

最后,工作时间也是影响青年生活质量的重要因素。工作时间过长,意味着劳动者在工作过程中要面对更多来自工作环境和人际关系的影响,高负荷劳动会给个体心理状态带来明显的“负面效应”,产生消极情绪增多、心理压力增大和工作倦怠等问题(Ng & Feldman,2009)。工作时间过长会使员工的疲劳度增加,更多出现吸烟、酗酒等不健康行为,严重者甚至引发各类疾病(张抗私等,2018),而身心健康水平的下降会降低个体主观幸福感和生活满意度(詹婧、赵越,2018)。

在“工作—生活观念”方面,年轻世代和青年的休闲观念较重,工作中心观念较弱(吴玉玲、孙中伟,2023)。在“后物质主义”世代,青年在工作中不仅追求职业声望和薪酬回报,还追求满意的工作环境和工作体验,注重个人成长和内在的情感价值(张卓君,2021)。过长时间的劳动会降低青年的生活质量,对青年的主观身份认知产生负面影响。即使客观经济条件符合特定阶层标准,青年也可能低估自己的社会阶层,出现社会地位认知“向下偏移”的现象。

由此提出假设 1.1:工作时间越长,青年主观社会地位认知越低;假设 1.2:工作时间越长,青年社会地位认知“向下偏移”的可能性越高。

(三)工作自主性与青年主观社会地位认知

工作自主性是指劳动者在确定工作内容、安排工作时间、决定工作方式上的自由、独立性和裁量权,是劳动者对自身工作和劳动过程自由控制的权力。工作自主性在几个方面影响青年主观社会认知。

首先,经典的“工作要求—控制模型”(job demand-control model)认为,工作中的负荷和冲突会导致工作紧张(job strain)和抑郁情绪,给个人身心健康带来负面影响;个人对工作的控制(应对工作要求时具备的能力和自主性)可以作为缓冲机制,减弱工作要求的“负面效应”,增加个人职业技能的发展空间和成长机会(Karasek,1979;郭靖等,2015)。此外,自主性还反映出组织与个体间的信任关系,有助于增强劳动者对工作组织的认同感和归属感、提高劳动者对自我价值的信心和认可、提升劳动者的工作满意度和自我效能感(Cordery et al.,2010)。

其次,从劳资关系看,在后工业社会,劳动过程理论也转向对工人自主性的强调。新马克思主义代表人物赖特(Eric Wright)根据剥削和支配关系划分阶层(Wright,1997),把工作自主性看作是对劳动过程的控制,并将其上升到决定阶级的高度,认为只要被雇佣者在工作中具备不被支配的独立自主性,就可以降低剥削或免于被剥削。李路路等(2012)构建出“权威阶层体系”,提出雇员对自身工作的控制权程度、在工作中的自主性,与其对下属的管理权一样,决定他们在工作组织中的阶层位置;工作自主性较高的劳动者有一定能力对抗资本剥削,掌握更多“阶层优势”。

最后,市场经济的发展推动了自由平等思想的传播,也增加了青年在经济社会生活中对民主参

与自主性的需求;他们期待在崇尚自由的“个体化社会”中充分发挥自己的主体性和能动性,以完成自我发展和价值实现,这种生活逻辑会直接影响青年的职业价值观和就业状态(李路路,2019)。工作自主性本质上反映的是以劳动者个体、以人为中心的人文主义劳动价值观和组织文化,它尊重劳动者的自由意志和主观能动性,赋予劳动者自由组织劳动过程、确定工作目标的权力,使劳动者真正成为工作过程中的主体,而非被异化的“劳动机器”和“社会螺丝钉”(刘永春,2016)。对青年而言,这种工作方式和自由是对传统“标准化”劳动制度的反叛,是一种“自我赋能”式的探索(牛天、张帆,2020;林红,2022),对青年自我价值的形成和身份感知会产生积极影响。

由此提出假设 2.1:工作自主性越强,青年主观社会地位认知越高;假设 2.2:工作自主性越强,青年社会地位认知“向下偏移”的可能性越低。

(四)工作权威与青年主观社会地位认知

工作权威^①是指劳动者在工作过程中拥有的控制权力,以及在工作组织“支配—服从关系”中所处的位置,代表个体在组织中的层级定位和价值(李路路等,2012)。工作权威在几个方面影响青年主观社会认知。

从客观层面看,生产资料和劳动力的配置、生产技术的运用、劳动报酬的分配以及权力体系的组织和运行均是在工作组织中得以实践,工作组织中的权威关系对个体物质利益、生活机遇和阶层位置具有最直接和深远的影响。洛克伍德(David Lockwood)最早提出,由于支配权力大小的不同,个体在工作权威关系中占据不同位置,继而构成个体社会阶层位置的基础(Lockwood,1958)。新韦伯主义理论延续这一脉络,强调工作组织中的权威关系对于阶级分析的重要性(Goldthorpe,1987)。拥有权威的支配者能够配置生产资料,管理劳动分工,控制生产过程,进行劳动监督;受支配者只能机械地服从安排,受到更多劳动价值剥削。从这个意义上看,在工作过程中的支配权越大,个体工作权威越高,在工作组织和社会阶层中所处的位置越高。

从主观层面看,工作权威也塑造着个体在社会交往中的“权力感”(sense of power)和组织自尊(organization based self-esteem,OBSE),也即个体对自己能够影响他人的程度和能力的感知,对自己在组织环境中所处位置、所具有价值的认知和评价。当具有较高工作权威时,个体享有一定程度上不受支配的自主性,能够行使权力、管理他人的劳动过程;也能够感受到自己在组织中的价值和影响,认为自己在组织中是受到重视的、被需要的,继而提升自我效能感。

个体的权力感越高、自尊水平越高,做决策时的自信心程度越高,心态也越积极和乐观(Duguid & Goncalo,2012)。容琰等(2016)发现,权力感越高,员工向公司建言的积极性也越高。工作权威在主观层面满足了个体对于权力、控制和影响力的需求,让劳动者感受到自我价值的实现,有助于塑造积极的自我认知和阶层认知。这种影响在崇尚独立自由、追求个人发展和自我价值实现的青年中可能更加突出。

由此提出假设 3.1:工作权威越高,青年主观社会地位认知越高;假设 3.2:工作权威越高,青年社会地位认知“向下偏移”的可能性越低。

二、研究方法

(一)数据来源与样本筛选

本研究数据来自中国人民大学“中国调查与数据中心”主持的“中国综合社会调查”(CGSS)2013年、2017年和2021年3期数据。自2003年始,“中国综合社会调查”每两年开展一次,对中

^① 工作权威和工作自主性均强调工作中的可控性,但对应于不同层面。工作自主性主要在个体层面强调劳动者对自身劳动过程的自由控制;工作权威则进一步在组织层面强调劳动者对其他劳动者以及整个工作组织的管理、支配和控制权力。

国大陆各省/自治区/直辖市城乡家庭进行横截面调查,收集居民个人、家庭和社区等多个层面的数据。CGSS 是中国最早的综合型、连续型社会调查项目,数据具有较强的权威性和代表性。

2011 年及以前的 CGSS 没有工作自主性相关数据,所以本研究选择从 2013 年开始每四年一期、横跨八年的 3 期数据。这 3 期数据具有最新时效性,能考察各变量间关系随时间的变化情况,也有助于检验结果的稳健性。

本研究考察工作特征对青年主观社会地位认知的影响。因此,在所有样本中筛选出目前从事非农工作的青年(年龄在 18 岁至 45 岁)样本,剔除关键变量缺失或不可用的样本。最终共有 6572 个信息完整的青年样本纳入本研究的分析中;其中,2013 年有 2658 个样本,2017 年有 2583 个样本,2021 年有 1331 个样本。

(二) 变量设置

1. 因变量

第一个因变量是青年主观社会地位认知。依据 CGSS 历年问卷中的问题“综合来看,在目前这个社会上,您本人处于社会的哪一层(1 为最底层,10 为最顶层)?”测量主观社会地位认知,形成从 1 到 10 的连续变量;得分越高,说明主观社会地位认知越高。

第二个因变量是青年社会地位认知“偏移”,即主观社会地位认知和客观阶层地位之差。

分别计算 CGSS 各年份数据中所有样本个体的平均年收入,根据李强和王昊(2017)的做法,将收入在平均水平一半以下的青年归为“下层”,收入在平均水平一半至平均水平的青年归为“中下层”,收入在平均水平至平均水平三倍的青年归为“中层”,收入为中层两倍之内的青年归为“中上层”,收入为中层两倍以上青年归为“上层”,由此生成“客观阶层地位”变量。

主观社会地位认知的划分依据受访者对自身社会地位的评价:将 1、2 编码为“1”(下层);3、4 编码为“2”(中下层);5、6 编码为“3”(中层);7、8 编码为“4”(中上层);9、10 编码为“5”(上层),由此生成“主观社会地位认知”变量。

将主观社会地位认知与客观阶层地位相减。如果所得结果小于 0,说明主观社会地位认知低于实际客观阶层地位,编码为“1”(社会地位认知“向下偏移”);如果所得结果等于或大于 0,说明主观社会地位认知等于或高于实际客观阶层地位,编码为“0”(社会地位认知没有“向下偏移”)。

2. 自变量

自变量有三个,分别是工作时间、工作自主性、工作权威。

根据 CGSS 历年问卷中的问题“您一般每周的工作时间是多少小时?”测量工作时间,为连续变量;得分越高,说明工作时间越长。

根据 CGSS 历年问卷中的问题“在您目前的工作中,您在多大程度上能自主决定您工作的具体方式?”测量工作自主性;将“完全不能自主”“在很少程度上自主”“能在一定程度上自主”“完全自主决定”分别赋值 1—4 分,生成连续变量;得分越高,说明工作自主性越强。

根据 CGSS 历年问卷中的问题“您目前工作的管理活动情况是?”测量工作权威;将“只受别人管理,不管理别人”“既不管理别人,又不受别人管理”“既管理别人,又受别人管理”“只管理别人,不受别人管理”分别赋值 1—4 分,生成连续变量;得分越高,说明工作中的管理权越大,工作权威越高。

3. 控制变量

根据现有研究对中国青年主观社会地位认知的影响因素的分析结果,设置受访青年的性别、年龄、年龄平方、教育水平、职业类型、政治面貌、婚姻状况、个人年收入、房产、车辆、社会医疗保险、社会养老保险、所在省份地区等控制变量。

(三) 统计模型与方法

首先对数据进行描述性统计分析;其次,使用最小二乘线性回归(ordinary least squares regression)和罗切斯特回归(logistic regression)模型考察工作特征对青年主观社会地位认知和社会地位认知偏移

的影响;再次,采用分样本回归的方法进行异质性检验;从次,考察工作特征对青年主观社会地位认知的影响在不同年份的差异;最后,改变变量测量方式、重新调整样本,对所得结果进行稳健性检验。

三、主要研究发现

(一) 青年工作特征与主观社会地位认知的基本状况

通过描述性统计,分析青年工作特征与主观社会地位认知的基本状况(见表1)。

表1 青年工作特征与主观社会地位认知的基本状况

主观社会地位认知	占比(%)	工作时间(小时/周)	工作自主性	工作权威
下层	11.11	55.38	2.75	1.64
中下层	31.05	52.29	2.80	1.69
中层	49.53	49.59	2.91	1.90
中上层	7.78	47.55	3.02	2.13
上层	0.53	54.34	3.06	1.97

从表1中可以看出,整体看来,中国青年的主观社会地位认知非常低,49.53%的青年认为自己处于社会中层,占比最高;42.16%的青年认为自己处于社会中下层和下层;只有8.31%的青年认为自己处于社会中上层和上层。

从工作时间看,各阶层青年的每周工作时长均超过44小时^①;其中,主观社会地位认知为社会下层的青年工作时间最长,平均每周工作55.38小时。整体而言,主观社会地位认知越高,青年工作强度越小、工作自主性越强、工作权威越高。

表1中的描述性统计初步展现了工作特征与青年主观社会地位认知可能存在的相关性。接下来,本研究将通过多元回归分析对此进一步验证。

(二) 工作特征对青年主观社会地位认知的影响

对工作特征对青年主观社会地位认知的影响进行回归分析,结果见表2。

表2 工作特征对青年主观社会地位认知的影响

变量	模型1	模型2	模型3	模型4
	主观社会地位认知			
工作时间		-0.005*** (0.001)	-0.005*** (0.001)	-0.005*** (0.001)
工作自主性			0.160*** (0.023)	0.109*** (0.025)
工作权威				0.130*** (0.022)
男性 (参照组:女性)	-0.235*** (0.039)	-0.218*** (0.039)	-0.225*** (0.039)	-0.247*** (0.039)

^① 《中华人民共和国劳动法》第36条规定,国家实行劳动者每日工作时间不超过8小时、平均每周工作时间不超过44小时的工时制度。

续表 2

变量	模型 1	模型 2	模型 3	模型 4
	主观社会地位认知			
年龄	-0.003 (0.029)	-0.003 (0.029)	-0.010 (0.029)	-0.018 (0.029)
年龄平方	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)
教育水平	0.052*** (0.007)	0.047*** (0.007)	0.042*** (0.007)	0.038*** (0.007)
非农受雇 (参照组:自雇及其他)	0.009 (0.045)	-0.020 (0.045)	0.107** (0.049)	0.142*** (0.049)
中共党员 (参照组:非中共党员)	0.216*** (0.061)	0.212*** (0.061)	0.223*** (0.061)	0.205*** (0.061)
已婚 (参照组:未婚、离婚或丧偶)	0.054 (0.054)	0.065 (0.054)	0.063 (0.054)	0.061 (0.053)
个人年收入	0.040*** (0.009)	0.041*** (0.009)	0.038*** (0.009)	0.033*** (0.009)
有房 (参照组:没有房)	0.373*** (0.064)	0.370*** (0.064)	0.359*** (0.064)	0.354*** (0.064)
有车 (参照组:没有车)	0.499*** (0.042)	0.494*** (0.042)	0.462*** (0.042)	0.435*** (0.042)
有社会医疗保险 (参照组:没有社会医疗保险)	0.153** (0.069)	0.150** (0.069)	0.152** (0.069)	0.152** (0.069)
有社会养老保险 (参照组:没有社会养老保险)	0.020 (0.048)	0.012 (0.047)	0.013 (0.047)	0.012 (0.047)
中部地区 (参照组:西部地区)	-0.055 (0.060)	-0.049 (0.060)	-0.037 (0.060)	-0.037 (0.060)
东部地区 (参照组:西部地区)	0.047 (0.060)	0.046 (0.060)	0.059 (0.060)	0.050 (0.060)
经济发展水平	0.001 (0.010)	0.002 (0.010)	-0.000 (0.010)	-0.000 (0.010)
城镇 (参照组:乡村)	0.093* (0.052)	0.085 (0.052)	0.069 (0.052)	0.063 (0.052)
2017 年 (参照组:2013 年)	-0.308*** (0.045)	-0.308*** (0.044)	-0.309*** (0.044)	-0.316*** (0.044)
2021 年 (参照组:2013 年)	-0.401*** (0.060)	-0.393*** (0.060)	-0.400*** (0.059)	-0.395*** (0.059)
样本量	6572	6572	6572	6572
R ²	0.087	0.089	0.096	0.101

注: * $p < 0.1$, ** $p < 0.05$, *** $p < 0.01$; 括号中为系数估计的标准误。“非农受雇”行显示职业对青年主观社会地位认知的影响。模型回归结果的具体含义是同自雇及其他职业青年相比, 非农受雇青年主观社会地位认知的表现情况。因此, 参照组这里使用变量取值更为妥当。全文其他表格中的其他地方遵照同样处理方法。

表2中的模型1只加入控制变量,作为参照模型;模型2在模型1的基础上加入自变量工作时间。结果显示,工作时间越长,青年主观社会地位认知显著越低。由此假设1.1得到验证。

模型3在模型2的基础上继续加入自变量工作自主性。结果显示,工作时间依然对青年主观社会地位认知有显著负向影响;工作自主性越强,青年自主决定具体工作方式的程度越大,主观社会地位认知越高。由此假设2.1得到验证。

模型4在模型3的基础上继续加入自变量工作权威。结果显示,工作权威对青年主观社会地位认知有显著正向影响;工作权威越高,青年主观社会地位认知越高。同时,工作时间和工作自主性对青年主观社会地位认知的影响也依然显著。由此假设3.1得到验证。

此外,模型1到模型4的拟合优度均较高,且在不断提升,表明本研究的模型设置具有合理性。

表3报告了工作特征影响青年社会地位认知偏移的回归分析结果。

表3 工作特征与青年社会地位认知偏移

变量	模型1	模型2	模型3	模型4
	社会地位认知偏移			
工作时间		0.006*** (0.002)	0.006*** (0.002)	0.006*** (0.002)
工作自主性			-0.148*** (0.040)	-0.110*** (0.042)
工作权威				-0.107*** (0.035)
控制变量(同表2)	是	是	是	是
样本量	6572	6572	6572	6572
伪R ²	0.226	0.227	0.229	0.230

注:*** $p < 0.01$;括号中为系数估计的标准误。

表3中的模型1只加入控制变量,作为参照模型;模型2在模型1的基础上加入自变量工作时间。结果显示,工作时间越长,青年社会地位认知“向下偏移”的可能性显著越高。由此假设1.2得到验证。

模型3在模型2的基础上继续加入自变量工作自主性。结果显示,工作自主性越高,青年社会地位认知“向下偏移”的可能性显著越低。由此假设2.2得到验证。

模型4在模型3的基础上继续加入自变量工作权威。结果显示,工作权威越高,青年社会地位认知“向下偏移”的可能性显著越低。同时,工作时间和工作自主性对青年社会地位认知“向下偏移”的影响也依然显著。由此假设3.2得到验证。

在影响青年主观社会地位认知的过程中,工作特征发挥至关重要的作用。工作场域是青年最主要的社会活动场域之一,工作不仅是青年的收入来源,也是青年社会生活的重要组成部分。本研究使用经济收入测量青年客观阶层地位,上述回归结果说明,在控制收入和其他变量的条件下,工作特征依然直接且深刻影响青年的阶层感知和身份建构。工作时间越短、工作自主性越强、工作权威越高,青年主观社会地位认知越高。当工作强度增大、工作条件恶化时,即便职业声望和经济收入符合特定阶层标准,青年仍然会低估自己的客观阶层地位,从而产生消极的身份认知。

(三)工作特征对青年主观社会地位认知影响的群体差异

工作特征对主观社会地位认知的影响在不同青年中可能存在差异。

从个体层面看,职业、收入和受教育水平是衡量社会阶层地位的三个核心要素,教育水平和收入与青年的职业选择、职业地位和职业发展直接相关;从组织层面看,中国的劳动力市场存在特殊的

体制分割,体制内和体制外劳动者在薪资、福利、工作模式和权益保护等方面差异较大,这会对劳动者的工作体验、需求和满意度产生一系列影响。因此,本研究进行分教育水平、收入水平和单位类型的异质性检验,结果如表4和表5所示。

表4 异质性检验(主观社会地位认知)

变量	模型1	模型2	模型3	模型4	模型5	模型6
	主观社会地位认知					
	本科及以上	本科以下	收入中层及以上	收入中层以下	体制内	体制外
工作时间	-0.008*** (0.003)	-0.006*** (0.001)	-0.004** (0.002)	-0.007*** (0.002)	-0.005* (0.003)	-0.006*** (0.001)
工作自主性	0.154*** (0.053)	0.107*** (0.028)	0.113*** (0.032)	0.081** (0.038)	0.093** (0.047)	0.095*** (0.028)
工作权威	0.143*** (0.037)	0.132*** (0.026)	0.114*** (0.024)	0.058 (0.045)	0.062 (0.040)	0.145*** (0.026)
控制变量 (同表2)	是	是	是	是	是	是
样本量	1624	4948	4038	2534	1847	4725
伪R ²	0.098	0.074	0.088	0.059	0.095	0.096

注: * p < 0.1, ** p < 0.05, *** p < 0.01; 括号中为系数估计的标准误。

表4中的模型1和模型2的结果表明,工作时间、工作自主性以及工作权威对本科及以上学历和本科以下学历的青年的主观社会地位认知均有显著影响,两组别间不存在显著差异。从收入水平看,工作权威对收入在中层以下青年的主观社会地位认知没有显著影响,但显著影响收入在中层及以上青年的主观社会地位认知。从单位类型看,工作权威对体制内单位(包括党政机关、国有企业、集体企业和事业单位)青年的主观社会地位认知没有显著影响,但是显著影响体制外单位(体制内单位之外的其他单位,包括个体自雇)青年的主观社会地位认知。

表5 异质性检验(社会地位认知偏移)

变量	模型1	模型2	模型3	模型4	模型5	模型6
	社会地位认知偏移					
	本科及以上	本科以下	收入中层及以上	收入中层以下	体制内	体制外
工作时间	0.015*** (0.006)	0.006*** (0.002)	0.005** (0.002)	0.011*** (0.004)	0.012*** (0.004)	0.004* (0.002)
工作自主性	-0.063 (0.094)	-0.126*** (0.047)	-0.085* (0.046)	-0.077 (0.087)	-0.063 (0.078)	-0.137*** (0.047)
工作权威	-0.171** (0.067)	-0.097** (0.042)	-0.065* (0.034)	-0.021 (0.104)	-0.051 (0.065)	-0.141*** (0.043)
控制变量 (同表2)	是	是	是	是	是	是
样本量	1624	4948	4038	2534	1847	4725
R ²	0.277	0.211	0.027	0.041	0.188	0.253

注: * p < 0.1, ** p < 0.05, *** p < 0.01; 括号中为系数估计的标准误。

表 5 中的模型分析结果表明,工作时间对不同青年的社会地位认知偏移都有显著影响。

从教育水平看,工作自主性对社会地位认知偏移的影响在本科以下学历青年中更显著。

从收入水平看,工作自主性、工作权威显著影响收入为中层及以上青年的社会地位认知偏移,对收入为中层以下青年社会地位认知偏移的影响不显著。上述结果可能是因为,高薪职业(如互联网算法工程师、律师和基金经理等)的工作强度通常较大,工作时间普遍较长,工作时间对主观社会地位认知的影响相对稳定。对收入在中层以下的青年而言,劳动是生存的基础保障,工作收入和强度更直接地关系到他们的生存质量,影响着他们的主观社会地位认知。但是在达到一定的收入水平、满足基本的生存保障后,青年会更加看重工作体验,所以工作自主性和工作权威会更显著地影响收入在中层及以上的青年的主观社会地位认知。

从单位类型看,工作自主性和工作权威会显著影响就职于体制外单位的青年的社会地位认知偏移,对就职于体制内单位青年的社会地位认知偏移的影响并不显著。

(四) 工作特征对青年主观社会地位认知影响的时间变化

工作特征对青年主观社会地位认知和社会地位认知偏移的影响是否随时间推移而发生变化?为了回答这一问题,本研究比较工作特征的影响在不同年份的差异,结果详见表 6。

表 6 工作特征对青年主观社会地位认知影响的时间变化

变量	模型 1	模型 2	模型 3	模型 4	模型 5	模型 6	模型 7	模型 8
	主观社会地位认知				社会地位认知偏移			
	2013 年	2017 年	2021 年	交互项	2013 年	2017 年	2021 年	交互项
工作时间	-0.006 ^{***} (0.002)	-0.004 ^{**} (0.002)	-0.007 ^{***} (0.003)	-0.005 ^{**} (0.002)	0.007 ^{**} (0.003)	0.006 ^{**} (0.003)	0.014 ^{***} (0.004)	0.006 ^{**} (0.003)
工作自主性	0.096 ^{**} (0.038)	0.151 ^{***} (0.039)	0.056 ^{**} (0.028)	0.100 ^{***} (0.037)	-0.130 ^{**} (0.062)	-0.185 ^{***} (0.071)	-0.174 [*] (0.096)	-0.137 ^{**} (0.060)
工作权威	0.107 ^{***} (0.036)	0.148 ^{***} (0.033)	0.139 ^{***} (0.047)	0.120 ^{***} (0.035)	-0.112 [*] (0.057)	-0.122 ^{**} (0.059)	-0.077 [*] (0.043)	-0.137 ^{**} (0.056)
2017 年 × 工作时间				-0.001 (0.002)				-0.005 (0.004)
2021 年 × 工作时间				-0.002 (0.003)				0.007 (0.005)
2017 年 × 工作自主性				0.050 (0.052)				-0.030 (0.087)
2021 年 × 工作自主性				-0.051 (0.065)				0.158 (0.106)
2017 年 × 工作权威				0.022 (0.047)				0.053 (0.076)
2021 年 × 工作权威				0.006 (0.056)				0.040 (0.088)
控制变量 (同表 2)	是	是	是	是	是	是	是	是
样本量	2658	2583	1331	6572	2658	2583	1331	6572
R ² /伪 R ²	0.092	0.128	0.090	0.101	0.188	0.272	0.252	0.232

注: * p < 0.1, ** p < 0.05, *** p < 0.01; 括号中为系数估计的标准误。

从表6中可以看出,在控制其他变量后,无论是2013年调查、2017年调查还是2021年调查,工作时间、工作自主性和工作权威均对青年主观社会地位认知和社会地位认知“偏移”产生显著影响。这也表明,本研究所得结果具有较强稳健性。对交互项的统计检验表明,工作时间、工作自主性和工作权威的影响在三次调查间并没有显著差异。

(五)工作特征对青年主观社会地位认知影响的稳健性检验

本研究通过两种方法对上述结果进行稳健性检验。

第一,改变主观社会地位认知的测量方式。根据CGSS历年问卷中的问题“综合来看,在目前这个社会上,您本人的社会经济地位属于?”将“下层”“中下层”“中层”“中上层”“上层”分别赋值1—5分,生成新的“主观社会地位认知”变量,并据此计算出新的“社会地位认知偏移”变量,然后重复前面回归分析步骤。

结果表明,工作时间越短、工作自主性越强、工作权威越高,青年主观社会地位认知越高;工作自主性越高,青年出现社会地位认知“向下偏移”的可能性显著越低。这与前面结果一致。

第二,考虑到客观阶层地位为下层的青年不会出现社会地位认知向下偏移的情况,删去客观阶层地位为下层的1085个青年样本,利用剩余的5487个青年样本重复前面的回归分析步骤。结果表明,工作时间越短、工作自主性越强、工作权威越高,青年出现社会地位认知“向下偏移”的可能性越低。这再次支持了本研究所提出的假设。

四、结论与讨论

职业不仅为个体提供最主要的收入来源,还是个体进行社会参与、维护社会地位的重要身份,关系到个体的消费、健康、生活方式、社会交往和价值观念等社会生活的多个方面,是个体最主要的社会活动领域和最基本的社会经济地位特征。从工作场域中的指标和要素出发,对中国居民特别是中国青年的客观阶层地位和主观社会地位认知进行考察仍有其重要性和必要性。

本研究采用2013年、2017年和2021年“中国综合社会调查”3期相关数据进行实证分析,探讨进入劳动力市场后,工作特征对中国青年主观社会地位认知的影响。研究发现,工作时间越长、工作自主性越低,工作中的管理权越小,青年主观社会地位认知越低,且更可能低估自身社会阶层地位,出现社会地位认知“向下偏移”的情况。工作特征对青年主观社会地位认知的影响没有随着时间推移而产生显著变化,但是在不同青年中存在显著差异。工作自主性和工作权威对中等及以上收入、就职于体制外单位青年的主观社会地位认知有更大影响。

在讨论职业与社会分层的关系时,现有研究聚焦教育、收入和社会声望等外部“象征性”因素。本研究将工作特征纳入对职业和社会分层的讨论中,从劳动过程的角度揭示工作时间、工作自主性和工作权威对中国青年生活状况、阶层体验和身份认同的影响。这拓展了职业社会分层的内涵,为相关研究补充了新的理论视角。

工作为个体提供了基本的物质保障和社会归属,提供了自我成长、发展和个人价值实现所必须的组织场所,还提供了对经济社会发展的直接感受和预期,深刻影响劳动者的生活体验和社会心态。随着经济发展和社会变迁,当代青年的职业价值观发生变化,他们崇尚独立自主,重视内在情感体验,追求工作与生活的平衡,渴望个人发展和自我价值的实现。当消解了职业地位的外部光环后,青年在工作时间、工作自主性和工作权威等方面的真实工作体验并不能满足自身需求时,便会产生较低的主观社会地位认知,出现社会地位认知“向下偏移”的情况。随着青年自我意识的觉醒,这种身份定位和社会地位认知会逐渐被放大和强化。

基于上述研究发现,本研究对青年职业发展以及中国劳动力市场的健全和完善提出相应建议。

首先,青年应树立正确的职业观念和就业观念,根据个人特点和社会需求,选择适合自己的职业方向和发展路径,保持积极的工作和生活状态。其次,教育部门和各界应关注青年职业价值

观的变化,提供多元化、个性化的就业指导和服务,多措并举拓宽就业岗位,提供更多就业机会。用人单位应加强对青年员工的职业发展道路建设,加强职业技能培训,为青年提供多元的职业发展路径,搭建良好的发展平台,助力青年职业理想的实现。最后,相关部门应不断规范劳动力市场,加强劳动保障法律法规建设,建立健全工作时间管理制度,切实落实“八小时工作制”,杜绝违法加班,改善劳动者工作条件,维护劳动者基本权益,增强劳动者社会保障。

本研究也存在一些不足。限于问卷数据,本研究只考察了工作时间、工作自主性和工作权威这三类主要工作特征对青年主观社会地位认知的影响,没有考察工作内容和工作环境等其他工作特征的影响。此外,“中国综合社会调查”并非针对特定个体或家庭的连续型回访调查,本研究使用的是由三年横截面数据合并组成的混合数据,无法动态追踪同一青年在不同时间点主观社会地位认知的变化,以及工作特征的改变对青年主观社会地位认知的实时影响。这可能影响对因果关系的识别精度。后续研究可以使用基于多年份追踪调查的动态面板数据,对这一问题进行更为深入的考察。

参考文献:

- 布尔迪厄,皮埃尔,2015,《区分:判断力的社会批判》(上册),刘晖译,北京:商务印书馆。
- 布雷弗曼,哈里,1979,《劳动与垄断资本:二十世纪中劳动的退化》,方生、朱基俊、吴忆萱、陈卫和、张其骈译,北京:商务印书馆。
- 布若威,迈克尔,2008,《制造同意——垄断资本主义劳动过程的变迁》,李荣荣译,北京:商务印书馆。
- 凡勃仑,索尔斯坦,2014,《有闲阶级论:关于制度的经济研究》,甘平译,武汉:武汉大学出版社。
- 郭靖、周晓华、张金桥、王永丽、林国雯,2015,《工作要求—控制模型在中国产业工人中的应用:边界条件与研究反思》,《南开管理评论》第6期。
- 韩钰、仇立平,2015,《中国城市居民阶层地位认同偏移研究》,《社会发展研究》第1期。
- 雷开春、裘晓兰、刘琳,2022,《当代中国青年主观社会地位认知的变迁——基于年龄—时期—队列效应的分析》,《青年研究》第3期。
- 李路路,2019,《“90后”,作为一个群体的工作观》,《人民论坛》第19期。
- 李路路、陈建伟、秦广强,2012,《当代社会学中的阶级分析:理论视角和分析范式》,《社会》第5期。
- 李路路、秦广强、陈建伟,2012,《权威阶层体系的构建——基于工作状况和组织权威的分析》,《社会学研究》第6期。
- 李强、王昊,2017,《中国中产阶层的规模、结构问题与发展对策》,《社会》第3期。
- 李胜蓝、江立华,2020,《新型劳动时间控制与虚假自由——外卖骑手的劳动过程研究》,《社会学研究》第6期。
- 李正东,2022,《工作特征与青年员工建言行为》,《青年研究》第6期。
- 李紫菲、成磊、朱雪丽、王芳,2023,《我们都是“打工人”:工作中的客体化》,《心理科学》第1期。
- 梁童心、齐亚强、叶华,2019,《职业是如何影响健康的?——基于2012年中国劳动力动态调查的实证研究》,《社会学研究》第4期。
- 林红,2022,《斜杠青年的个体发展路径分析》,《青年研究》第4期。
- 刘飞、袁佳黎、张文宏,2023,《工作时间如何影响青年志愿服务的参与》,《青年研究》第2期。
- 刘永春,2016,《论工作自主性的背离与回归》,《经济与社会发展》第1期。
- 马克思,卡尔,2004,《资本论》(第一卷),中共中央马克思恩格斯列宁斯大林著作编译局译,北京:人民出版社。
- 牛天、张帆,2020,《嵌入、表达、认同:斜杠青年的自我实现研究》,《中国青年研究》第6期。
- 仇立平,2001,《职业地位:社会分层的指示器——上海社会结构与社会分层研究》,《社会学研究》第3期。
- 容琰、杨百寅、隋杨,2016,《权力感对员工建言行为的影响——自我验证机制的作用》,《科学学与科学技术管理》第10期。
- 涂尔干,埃米尔,2000,《社会分工论》,渠敬东译,北京:生活·读书·新知三联书店。
- 王金水、方长春,2022,《提高工资还是减少加班?当代青年工作满意度的体制差异》,《中国青年研究》第1期。
- 王笑天、李爱梅、吴伟桐、孙海龙、熊冠星,2017,《工作时间长真的不快乐吗?异质性视角下工作时间对幸福感的影响》,《心理科学进展》第1期。
- 韦伯,马克斯,2010,《经济与社会》,阎克文译,上海:上海人民出版社。

- 吴伟炯,2016,《工作时间对职业幸福感的影响——基于三种典型职业的实证分析》,《中国工业经济》第3期。
- 吴玉玲、孙中伟,2023,《从“以生产为中心”到“以生活为中心”——中国人工作—生活观念变迁研究(1990—2018)》,《社会学研究》第4期。
- 许琪,2018,《“混合型”主观阶层认同:关于中国民众阶层认同的新解释》,《社会学研究》第6期。
- 詹婧、赵越,2018,《身体健康状况、社区社会资本与单位制社区老年人主观幸福感》,《人口与经济》第3期。
- 张抗私、刘翠花、丁述磊,2018,《工作时间如何影响城镇职工的健康状况?——来自中国劳动力动态调查数据的经验分析》,《劳动经济研究》第1期。
- 张文宏、刘飞、项军,2023,《共同富裕背景下中国公众主观地位认同研究》,《社会学研究》第4期。
- 张卓君,2021,《青年理想取向工作价值观的产生机制》,《青年研究》第3期。
- Choi, Gwangeun 2021, “Individuals’ Socioeconomic Position, Inequality Perceptions, and Redistributive Preferences in OECD Countries.” *The Journal of Economic Inequality* 19(2).
- Cordery, John L., David Morrison, Brett M. Wright & Toby D. Wall 2010, “The Impact of Autonomy and Task Uncertainty on Team Performance: A Longitudinal Field Study.” *Journal of Organizational Behavior* 31(2-3).
- Duguid, Michelle M. & Jack A. Goncalo 2012, “Living Large: The Powerful Overestimate Their Own Height.” *Psychological Science* 23(1).
- Goldthorpe, John H. 1987, *Social Mobility and Class Structure in Modern Britain*. Oxford: Clarendon Press.
- Hackman, Richard J. & Greg R. Oldham 1976, “Motivation Through the Design of Work: Test of a Theory.” *Organizational Behavior and Human Performance* 16(2).
- Karasek, Robert 1979, “Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign.” *Administrative Science Quarterly* 24(2).
- Lockwood, David 1989, *The Blackcoated Worker: A Study in Class Consciousness*. Oxford: Oxford University Press.
- Ng, Thomas W. H. & Daniel C. Feldman 2009, “How Broadly Does Education Contribute to Job Performance?” *Personnel Psychology* 62.
- Steward, Barbara 2000, “Changing Times: The Meaning, Measurement and Use of Time in Teleworking.” *Time and Society* 9(1).
- Wright, Eric Olin 1997, *Class Counts: Comparative Studies in Class Analysis*. Cambridge: Cambridge University Press.

作者单位:西北工业大学公共政策与管理学院(徐旻霞)

清华大学社会科学学院(郑路)

责任编辑:王兵

reserve scientific and technological talents. This article tries to adopt the fuzzy set qualitative comparison analysis (fsQCA) integrating quantitative research and qualitative research, and identifies six antecedent conditions based on interview data with female students majoring in STEM in colleges and universities. Hence, this article aims to explore how the conditions related with gender inequality combine with other conditions, and jointly work on the maintenance and continuity of professional development intention of female students majoring in STEM in colleges and universities. According to the findings, the single antecedent condition wouldn't constitute the necessary condition for the maintenance and continuity of professional development intention of female students majoring in STEM; from the perspective of conditional combination, we could induce four types of context which could promote the maintenance and continuity of their professional development intension. In order to deepen the understanding of mechanism and process of the combination of various antecedent conditions, we should provide corresponding policy support programs targeted in different contexts.

Keywords: fsQCA STEM Configuration Female Scientific and Technological Talents

Job Characteristics and Youth's Subjective Social Status Cognition

..... *Xu Minxia & Zheng Lu (41)*

Abstract: Based on the relevant data from “Chinese General Social Survey” in 2013, 2017 and 2021, this article tries to analyze the impacts of job characteristics on youth's subjective social status cognition. According to the findings, the longer the work hours, the weaker the work autonomy and the lower the work authority, the lower the subjective social status cognition, the higher the possibility of “downward displacement” of social status cognition; regarding the impacts of work hours on youth's subjective social status, there is no obvious difference among different types of youth, while the impacts of work autonomy and work authority on youth's subjective social status cognition are more prominent among the youth who work “outside the system” and have middle-level income or above; the impacts of job characteristics on youth's subjective social cognition stay consistent over time. These findings could deepen the understandings of Chinese youth's career conception, status identity and social values, and also have some policy implications for the youth's career development and the perfection and completion of the labor market.

Keywords: Job Characteristics Youth Subjective Social Status Cognition Displacement of Social Status Cognition

Mediatized Filial Practices: How Home Surveillance Camera Influences Long-Distance Intergenerational Relationships

Chen Yuheng (54)

Abstract: Under the context of China's increasing social mobility and imperfect pension system, home surveillance camera is becoming an important medium for adult children to take care of their elders from long distance. Based on in-depth interviews with 14 families, this study finds that the surveillance camera not only makes up for the shortcomings of mobile phones when taking care of elders from long distance, but also fit the characteristics of “individualization” and “integration” in China's intergenerational relationships. Although the surveillance camera would cause digital asymmetries, to some extent, it could satisfy the basic caregiving and emotional needs in intergenerational relationships. Moreover, through its unique viewing mechanism, the surveillance camera could strengthen the kinship connection between the younger generation and the older generation, lay the emotional foundation for the reproduction of