

文章检索

特别专题

组织机构

专家库

您的位置: [首页](#) >> [论文库](#) >> [青年恋爱、婚姻与家庭研究](#)

转型与更新：单位组织中青年的观念认知与行为选择

共青团上海市委 | 最后更新：2004-8-12

转型与更新：单位组织中青年的观念认知与行为选择

共青团上海市委

不同青年对单位组织的认知和评价

在计划经济时代，“单位”作为一种特殊的组织形式和社会调控形式，是中国社会在制度和结构上两个层面超越传统社会的重要体现。建国后的长时期里，出现了一个“单位办社会”的过程，单位（指党政机关、事业单位、全民和集体企业）成为了“微型社会”，承担了“从摇篮到坟墓”的各种职能，是个人获取各种资源的最主要甚至唯一渠道，因而对个人具有重要影响力，有的学者把这种现象称为“个人对单位的依附”。随着改革开放的深入，首先从形态上说，单位的类型和主要特征发生了一定变化，有别于传统类型的单位——三资企业、私营企业等非单位大量涌现，而且人们就业形式开始多样化。其次，在社会中单位对资源的掌握和分配虽然仍是主流，但也逐渐增添了多种渠道，许多资源不一定需要单位的分配，可以通过市场或社区等其他方式获得。第三，单位对青年而言，从原来对青年有着全方位的影响，逐步表现在工作层面上，而不再成为青年的精神和生活双重层面。所以，有学者认为，“单位”对个人的影响和控制力减弱。但是，工作单位（包括“单位”和非单位）目前仍是大多数个人获得货币收入和各种福利的主要渠道，对个人具有重要影响，青年的工作乃至生活都与单位息息相关，有的学者甚至提出了“重新单位化”的说法。同时单位作为联系国家和个人的主要中间组织形式，在当今社会中依然发挥着重要的作用。

一、不同青年的货币收入差别

在计划经济向市场经济的转变过程中，社会结构也随之发生了巨大的变迁，最明显的变化是单位体制的松动。当代的职业青年已经慢慢淡化了个人对单位的依附关系，逐步从“单位人”向“社会人”转变。但是单位制在逐步松动的同时，在市场化进程中重新找到积聚的力量和方式。越来越多的迹象表明，单位盛，则个人生活趋于富足；单位衰，个人生活则趋于拮据。工作于不同的单位，直接导致了青年在收入和社会地位方面的巨大差异。从某种意义上来说，人们不是依照学历、知识、能力甚至阶层作为衡量社会差异的指标，而是以工作单位的不同作为最终的衡量指标。

表2.1 不同工作单位性质青年的月平均收入情况（元）

	月平均收入
三资企业	2643.38
党政机关、事业单位和社会团体	1756.42
其他混合所有制企业	1668.42
国有企业	1638.13
集体企业	1496.00
私营企业	1059.87
个体工商户	1033.33

表2.2 不同行业青年的月平均收入情况（元）

	月平均收入
科学研究和综合技术服务业	2721.83
金融保险业	1976.36
工业	1952.56
党政机关和社会团体	1735.41
教育、文艺及广播、电影、电视业	1733.45
交通运输、仓储及邮电通信业	1704.02
卫生、体育和社会福利业	1634.00
房地产业	1620.00
建筑业	1568.73
公共服务或居民服务	1316.09
批发、零售贸易和餐饮业	892.06

表2.1和表2.2显示了上海职业青年平均月收入为1676.47元。以所在工作单位的性质区分，在三资企业工作的青年的平均月收入最高，为2643.38元；其次为在党政机关、事业单位和社会团体工作的青年，平均月收入为1756.42元；第三位是在混和所有制企业工作的青年，平均月收入为1668.42元。以工作单位所在行业区分，则在科学研究和综合技术服务业工作的青年的月平均收入最高，为2721.83元；其次为在金融保险业工作的青年，月平均收入为1976.36元；第三为在工业工作的青年，月平均收入为1952.56元。

表2.3 不同工作单位性质的青年对收入的满意度 (%)

	十分满意	满意	一般	不满意	很不满意
党政机关、事业单位和社会团体	1.2	16.9	47.7	28.9	5.4
国有和集体企业	0.5	7.1	45.8	35.7	10.8
三资、私营和其他混合所有制企业	1.5	4.4	52.1	34.9	7.1

表2.4 不同行业的青年对收入的满意度 (%)

	十分满意	满意	一般	不满意	很不满意
工业	0.7	9.5	41.4	37.5	10.9
建筑业	1.9	3.7	41.5	37.7	13.2
交通运输、仓储及邮电通信	0.5	7.1	50.8	31.1	10.4
批发、零售贸易和餐饮业	1.5	4.6	59.5	26.7	7.6
金融保险业		5.5	49.1	40.0	
房地产业			60.0	40.0	
公共服务或居民服务业	2.5	11.1	49.4	29.6	7.4
卫生、体育和社会福利业		12.5	50.0	33.7	4.2
教育、文艺及广播、电影、电视业	1.4	7.9	40.3	40.3	10.1
科学研究和综合技术服务业		10.3	38.2	42.6	8.8
党政机关和社会团体	0.9	18.4	54.3	22.9	3.6

调查显示,上海职业青年对自己收入的满意程度较为一般,表示十分满意和满意的为9.7%,一般的为45.6%,而有31.9%和7.9%的青年表示不满意和很不满意。交互分析发现,所在工作单位性质不同的青年在收入满意程度上的差异显著。在党政机关、事业单位和社会团体工作的青年对自己收入的满意度相对较高,十分满意和满意的占18.1%;而在三资企业、私营企业和其他混合所有制企业等单位工作的青年的满意度相对更低,表示十分满意和满意的仅为5.9%。从行业看,在党政机关和社会团体工作的青年对收入的满意度仍相对较高,十分满意和满意的占19.2%;而月平均收入相对较高的、在科学研究和综合技术服务业工作的青年,对自己收入十分满意和满意的占10.3%,处中上水平;金融保险业则仅为5.5%。调查表明,月收入高的青年并不能直接导致对工作的满意度高,但是,月收入低的青年一般对工作的满意度都不高。

工作单位所能提供的货币收入,以及个人对此的主观满意程度将影响着个人对工作单位的依附程度。交互分析发现,对自己收入越满意的职业青年,不想跳槽的比例就越高,想跳槽的比例一般也越低。对自己收入十分满意和满意的职业青年,没有想过跳槽的分别为76.9%和68.8%;而对自己收入很不满意和不满意的职业青年,经常想跳槽的分别占了32.7%和20.0%。

表2.5 不同收入满意度与个人对单位的依附程度

收入满意程度	最近想过跳槽吗? (%)		
	经常想	有时会想	没有想过
很不满意	32.7	54.0	13.3
不满意	20.0	62.1	17.9
一般	5.4	53.2	41.4
满意	3.2	28.0	68.8
十分满意	7.7	15.4	76.9

从工作单位性质看,在党政机关、事业单位和社会团体工作的青年(对自己收入满意度相对较高)没有想过跳槽的比例最高,为45.8%;个体工商户中有三分之一的青年经常想跳槽,这与他们的收入有较大的相关性。有意思的是,月平均收入相对较高的、在三资企业工作的青年没有想过跳槽的比例相对较低,仅为28.1%。值得注意的是,在控制了受教育程度后,上述关系有所变化。对学历为研究生及以上的青年而言,其所在工作单位的性质与其最近有没有想过跳槽的关系不显著。因此,受教育程度是在考察职业青年对工作单位依附情况时需要分析的一个重要条件。从行业看,在党政机关和社会团体工作的青年没有想过跳槽的比例同样最高,为51.8%;而月平均收入相对较高的、在科学研究和综合技术服务业工作的青年,没有想过跳槽的比例仅为24.6%。

表2.6 不同工作单位性质与个人对单位的依附程度

工作单位性质	最近想过跳槽吗? (%)		
	经常想	有时会想	没有想过
党政机关、事业单位和社会团体	7.7	46.5	45.8
国有企业	14.0	56.5	29.5
集体企业	8.3	54.2	37.5
私营企业	15.1	56.8	28.1
个体工商户	33.3	33.3	33.3
三资企业	13.2	58.8	28.1
其他混合所有制企业	17.1	57.1	25.7

二、不同青年的社会保险和职业福利状况

单位对青年的物质给予不仅表现在货币收入上,还体现在一些社会保险和福利状况上。调查显示,大多数上海职业青年所在工作单位为他们交纳了社会保险金和公积金,其中按时足额交纳医疗、养老和失业保险金以及公积金的比例分别是84.7%、85.1%、82.2%和79.9%。从工作单位性质看,国有和集体企

业、三资企业、党政机关、事业单位、社会团体、混合所有制企业综合交纳的情况较好，而个体工商户和私营企业交纳的情况较差。

表2.7 不同工作单位性质的“四金”综合交纳情况

	好 (6-8分)	一般 (3-5分)	差 (0-2分)
党政机关、事业单位和社会团体	90.9	1.8	8.2
国有企业	96.4	2.6	1.0
集体企业	95.5	4.5	
私营企业	45.1	4.1	50.8
个体工商户	33.3		66.7
三资企业	91.7	2.8	5.5
其他混合所有制企业	90.9	3.0	6.1

交互分析进一步发现，所在工作单位“四金”综合交纳情况越好，青年没有想过跳槽的比例一般也越低。“四金”交纳情况好的工作单位的青年，没有想过跳槽的比例为34.3%。不过，控制受教育程度后，上述关系有所变化。对受教育程度为高中及以下的青年而言，其所在工作单位交纳“四金”的情况与其最近有没有想过跳槽的关系不显著。这也从一个侧面说明，为什么仍有36.4%的青年当工作单位交纳“四金”情况差时没有想过跳槽。因为这部分青年拥有较少的人力资本，跳槽可能有些力不从心。此外，调查显示，工作稳定已成为工作单位最吸引青年的因素（51.0%），具有发展空间（18.0%）是单位吸引青年的第二因素，而只有1.9%和1.7%的青年选择了单位的收入水平高和较好的福利待遇为最吸引自己的因素。调查表明，在现代社会职业变动较大的背景下，青年更看重的是工作稳定性和可持续发展性。

表2.8 工作单位交纳“四金”情况与个人对单位的依附程度

工作单位交纳“四金”情况	最近想过跳槽吗？（%）		
	经常想	有时会想	没有想过
好	12.2	53.5	34.3
一般	34.3	46.9	18.8
差	9.1	54.5	36.4

有恒产者有恒心，住房一直是青年最关心的问题之一，也是影响青年对单位的满意度的重要因素。调查显示，70.6%的青年的所在工作单位没有向其提供过住房或补贴（福利分房或货币分房）；对工作单位住房分配政策十分满意和满意的青年只占18.1%。交互分析发现，工作单位近期会提供或已提供住房的青年没有想过跳槽的比例相对较高，分别为43.1%和39.8%；对住房分配政策满意度越高，没有想过跳槽的比例一般也越高，对住房分配政策十分满意和满意的青年没有想过跳槽的比例分别是50.0%和68.4%。

表2.9 工作单位提供住房情况与个人对单位依附的程度

工作单位提供住房情况	最近想过跳槽吗? (%)		
	经常想	有时会想	没有想过
没有	13.0	55.2	31.9
近期会提供	4.2	52.8	43.1
已提供	10.8	49.4	39.8
对住房分配政策满意度			
十分满意		50.0	50.0
满意	3.5	28.1	68.4
一般	9.0	53.3	37.7
不满意	16.9	58.5	24.6
很不满意	25.0	62.5	12.5

调查显示,工作单位在不同程度上为青年提供了各种职业福利,如,43.8%的工作单位提供了各类津贴和补贴。此外还有,培训进修,39.4%;带薪休假,36.5%;旅游休养,23.7%;商业补充保险,9.7%。青年对工作单位提供的职业福利十分满意和满意的占14.6%,不满意和很不满意的占23.9%。交互分析发现,工作单位提供的职业福利越好,青年没有想过跳槽的比例就越高;青年对工作单位提供的职业福利越满意,没有想过跳槽的比例就越高。

表2.10 工作单位提供职业福利情况与个人对单位依附的程度

工作单位提供职业福利的情况	最近想过跳槽吗? (%)		
	经常想	有时会想	没有想过
好	7.6	46.2	46.2
一般	8.0	54.6	37.4
差	16.0	53.7	30.3
对职业福利满意度			
十分满意	7.7	7.7	84.6
满意	4.1	32.7	63.3
一般	7.7	58.1	34.2
不满意	25.3	57.9	16.8
很不满意	43.3	48.3	8.3

三、不同青年对工作和单位的满意度

上海职业青年对自己工作的满意度趋于一般，“十分满意”和“满意”的占23.8%，“一般”占59.9%，“不满意”和“很不满意”的占13.4%。以所在工作单位性质分，在党政机关、事业单位和社会团体工作的青年的满意度最高，“十分满意”和“满意”的占36.7%；以工作单位所在行业分，在党政机关和社会团体工作的青年的满意度最高，“十分满意”和“满意”的占39.8%，其次为在教育、文艺及广播、电影、电视业工作的青年（32.6%），再次为在卫生、体育和社会福利业工作的青年（24.0%）；以青年的文化程度分，一般学历越高，对工作的满意度也相对越高。

表2.11 不同工作单位性质青年的工作满意度（%）

	十分满意	满意	一般	不满意	很不满意
党政机关、事业单位和社会团体	3.8	32.9	55.2	6.7	1.4
国有和集体企业	1.0	18.5	64.7	12.5	3.4
私营、三资和混合所有制企业及个体工商户	0.6	19.6	63.5	14.6	1.8

表2.12 不同文化程度青年的工作满意度（%）

	十分满意	满意	一般	不满意	很不满意
高中及以下	2.2	17.7	65.5	12.1	2.5
大学专科	1.2	24.4	61.8	9.4	3.3
大学本科	1.1	26.6	58.5	11.8	2.1
研究生及以上	7.0	19.3	56.1	17.5	

交互发现，对月收入和单位职业福利的满意度是影响上海职业青年工作满意度的重要因素。月收入满意度越高，一般对工作满意度也越高，如，在对自己月收入十分满意的青年中，有77.0%对自己的工作“十分满意”和“满意”。同样，对单位职业福利越满意，一般对工作的满意度也越高，如，在对单位职业福利十分满意的青年中，有84.6%对自己的工作“十分满意”和“满意”。反之，对自己月收入很不满意的青年中，有44.8%对自己的工作也“很不满意”和“不满意”；对单位职业福利不满意的青年，一般对工作的满意度也不高。

表2.13 不同月收入和单位职业福利的青年对工作的满意度（%）

	十分满意	满意	一般	不满意	很不满意
对月收入的看法					
十分满意	38.5	38.5	23.1		
满意	10.2	69.3	18.1	2.4	

一般	0.5	26.7	68.6	4.1	0.2
不满意	0.2	8.4	67.6	21.6	2.2
很不满意	1.8	3.5	50.0	24.6	20.2
对单位职业福利的看法					
十分满意	61.5	23.1	15.4		
满意	4.6	59.4	34.0	2.0	
一般	0.4	21.6	71.5	6.0	0.5
不满意	0.4	5.4	60.1	29.3	4.7
很不满意	3.2		37.1	30.6	29.0

交互分析还发现，对月收入越满意，最近没有想过跳槽的比例越高，这个趋势十分明显。对工作十分满意的青年，有70.8%最近没有想过跳槽；而这个比例在对工作很不满意的青年中仅为2.9%，相反，74.3%的对工作很不满意的青年最近经常想跳槽。

表2.14 工作满意度与个人对单位依附的程度

工作满意度	最近想过跳槽吗？（%）		
	经常想	有时会想	没有想过
十分满意	16.7	12.5	70.8
满意	1.9	29.7	68.5
一般	7.6	65.1	27.3
不满意	43.7	49.4	7.0
很不满意	74.3	22.9	2.9

（未完，待续）

责任编辑：杨长征、木新月

[\[返回页首\]](#)[\[关闭窗口\]](#)

地址：北京市西三环北路25号 邮编：100089

编辑部：86-10-88422055 电子信箱：louke11@yahoo.com.cn

