

新生代产业工人的心理特征分析:基于量化研究和质性研究

郭靖¹, 周月容²

(1.广东财经大学工商管理学院, 广州 510320; 2.深圳职业技术学院经济学院, 深圳 518055)

【摘要】 目的:深入理解新生代产业工人态度、行为的深层次影响因素。**方法:**采用定量与定性研究相结合的混合设计。**结果:**与老一代相比,新生代产业工人重视开放和自我加强的价值观;其需要呈现多样化,看重学习与工作本身的内在意义,对个人发展普遍抱有期望。**结论:**新生代工人体现了人的发展的固有倾向和全面需求,对社会、组织和个人都提出了新的挑战。

【关键词】 新生代产业工人; 价值观; 需要; 叙事研究

中图分类号: R395.6

DOI: 10.16128/j.cnki.1005-3611.2015.03.027

Psychological Characters of New Generation Migrant Workers: Based on Quantitative and Qualitative Research

GUO Jing¹, ZHOU Yue-rong²

¹Guangdong University of Finance & Economic, Business Administration Faculty, Guangzhou 510320, China;

²Shenzhen Polytechnic, School of Economics, Shenzhen 518055, China

【Abstract】 Objective: To better understand the influential factors of the attitude and behavior in new generation migrant workers. **Methods:** Mixed design of quantitative and qualitative research was adopted. **Results:** Compared with the older generation, the new generation value openness to change and self-enhancement; meanwhile, they have developed various desires in the workplace, especially skill studying, the inner meaning of the work and the expectation of future career. **Conclusion:** The new generation migrant workers exhibit inherent development trend of human being and comprehensive desire, which challenges the society, organizations and themselves.

【Key words】 New generation migrant workers; Value; Desire; Narrative method

最近几年我国政府对实体经济日益重视,制造业在中国工业化、城市化进程中的重要地位越来越突出。近来,中央又推出了“中国制造 2025”规划,提出了加快制造业转型升级的重大战略任务和政策举措,力争到 2025 年使中国从制造大国迈入制造强国行列。要实现我国制造业再上一个台阶,必然需要建设一支高素质、稳定的产业工人队伍。然而,目前中国制造业的人力资源管理工作依然面临着诸多困局。出生于 1980 年以后的所谓新生代产业工人,给制造业组织的管理工作提出了严峻的挑战。深入了解和揭示新生代工人的深层次心理特征,尤其是他们的动机、需求、价值观等,有助于更好地理解这个群体,并为制造业组织的管理提供有益信息。

尽管近十年来涌现了不少关于新生代工人或新生代打工者的研究成果。但这些文献分散在不同领域、不同学科,针对个体心理特征、比较微观和深入的系统研究非常罕见。鉴于前期相关研究成果比较匮乏这一情况,本研究将采用定量与定性研究相结合的混合设计。通过问卷的方法探究不同年龄产业工人的价值观特点,采用叙事(narrative)方法深入收

集不同年龄工人的成长和打工经历,及其动机、需求特征,从不同途径或角度探寻新生代工人与其前辈的不同之处,从而找到他们自身独有的心理特点。

1 文献回顾与研究问题

1.1 新生代产业工人

新生代产业工人,本文指的是 1980 年以后出生、目前在制造业从事一线生产工作的农村户籍青年。社会学者王春光在上个世纪末首先注意到了外来打工群体的更新换代现象,并于 2001 年率先提出了“新生代农村流动人口”一词^[1]。过去十年左右,国内学术界已经积累了一批与新生代工人有关的研究成果,部分研究尤其关注产业工人的代际差异,通过比较老一代务工者与新生代工人的差异,来凸显新生代的特点。现有成果主要集中在社会学、人口学、经济学、农村问题研究、劳动关系等领域,在心理学、管理学等领域则相对少见。其中,郑功成,黄黎若莲提及新生代工人已经不满足于和自己打工前生活对比的纵向比较,而转向在整个社会中的群体横向比较,显现出他们追求平等和向更高阶层流动的欲望^[2]。而许传新、符平等学者先后对新生代工人

的职业流动进行了分析,他们认为新生代工人尽管在职业期望、物质和精神享受的要求等方面都要明显地高于他们的父辈,然而他们的频繁流动大体上却是“原地踏步”式的水平流动,甚至在多次的流动过程中还有向下流动的迹象,显示出他们在流动中,由于缺乏相应的技能和竞争力而显得力不从心^[3-4]。在城市融入方面,韩克庆通过案例分析讨论了打工者回流农村的现象,认为这种现象源于城市社会对他们的排斥^[5]。张玉鹏和唐惠敏等人也分别讨论了外来打工者在城市融入和社会认同方面的困境;这种困境既与制度缺陷有关,也与打工者自身的资源、素质以及他们的观念有关^[6,7]。金晓彤、崔宏静从社会认同的角度出发建议新生代务工者应该将文化消费的重点由外显符号意义的文化消费转移到教育型文化消费上来,提升自我价值^[8]。雷晓天、梁宏、汪建华研究了新生代产业工人的集体抗争行动,他们指出:新生代工人有着清醒的主体意识,相较老一辈已经表现出强烈的平等意识、权利意识和发展意识,其价值观、成长经历也与其父辈完全不同,导致他们对打工生涯中所遭遇到的专制的管理方式和残缺的生活方式产生强烈反弹^[9-11]。刘美玉运用扎根理论,研究新生代的创业动机。发现他们的创业动机混合了经济性、社会性和成就性三种成分,新生代创业的主导模式是生存型创业,但也有少数能够准确捕捉市场空白点的机会型创业^[12]。可见,大部分学者倾向于从相对宏观的角度进行探讨,涉及的问题有:户籍制度、社会 and 职业流动、社会结构、政府责任、城市融入、集体抗争行动等。已有文献基本认同新生代产业工人具有“三高一低”的特征,即受教育程度高,职业期望值高,物质和精神享受要求高,工作耐受力低;也有学者论及他们强烈的维权意识和相对有效的维权手段。其背后原因为:①相比前辈,新生代产业工人有着更好的家庭经济条件和更轻的家庭负担。由于父母外出打工和农村各方面条件的改善,新生代在成长过程中不必过多地忍受贫穷带来的痛苦和压力,所承担的家庭责任和义务(包括干农活、为父母分担养家糊口的经济负担等)大为减轻。所处环境和成长经历的差异使他们不再像前辈那样,有着养家活口的迫切责任,需要为了多挣钱而拼死拼活地工作。这种家庭环境也为他们赢得了更多的谋求个人发展的想象空间和回旋余地;也使得他们不可能像老一辈那样,对劳动的辛苦具有高度的忍耐力。②新生代的教育条件更好,受教育的年限更长;由于互联网、电视等媒体的广泛应用,他

们对外部世界有了更多的接触和更为广阔的视野。这些因素导致新生代呈现出现代性的一面,具体体现为需求层次的上升、需求的多样化,和对自身权利的捍卫意识和争取行为^[12,13,14]。

以上研究虽然在一定程度上揭示了新生代工人的某些现状,但由于以偏向宏观的研究居多,对于深入理解新生代行为和态度产生的心理机制帮助不大。Shalom Schwartz 提出的价值观理论体系,将价值观与人的动机、目标紧密联系起来。因此,应用该理论有助于深刻理解新生代行为和态度背后的价值观或动机,对于掌握这个人群的心理规律、并由此改进管理模式能产生更为直接、有针对性的作用。

1.2 Schwartz 价值观理论

在诸多关于价值观的理论中, Schwartz 的理论体系^[15,16]在世界范围内的影响最为广泛。他将价值观定义为令人向往、超越情境的状态、目标,是个体生活的指导原则。而不同价值观对个人而言的重要性各异。Schwartz 认为价值观起源于人类的基本需要,由一组源自人类普遍的、基本需要的动机目标所构成。他强调价值观与动机的关系,认为价值观具有以下特征:价值观服务于社会实体(social entity)的利益,能推动行为,是人们追求的目标;价值观是超越具体行为和情境的;价值观是一种标准,指导人们对行为进行选择、对事件进行判断;价值观通过社会化和个体独特的学习经历而获得;价值观系统是按照价值观的相对重要性进行次序排列的,权重不同的多种价值观共同引导人的行为。因此,不同个体的价值取向排列顺序存在差异,具有各自的独特性。

Schwartz 将人类普遍的价值观划分为 10 个类型,它们被归纳在 2 个不同的维度上。这 10 种价值观代表不同文化背景下人们共通的动机目标,图 1 揭示了他们之间的环状结构关系。图中可见, Schwartz 的价值观体系是一个动机性的连续体,价值观模型中位置越接近的价值观,相应的动机类型越相近,而相反动机的价值观在价值观的环状结构中,位置也是相对的。价值观的这种环状结构意味着:第一,邻近、彼此相容的不同价值观之间存在着正相关关系;第二,价值观体系中各种价值观的相关关系表现为一种规律性的变化过程,从关联最紧密、正相关系数最高的价值观沿着价值观圆环到对立的价值观,相关系数呈相应的递减趋势,并逐渐变为负相关。这种环状价值观结构意味着,整个价值观体系内不同价值观之间是一个渐变的连续体。传统与遵从的位置关系特殊,是因为它们都源自同一个动

机性目标:个人服从于社会所加诸的期望。

2个维度分别为:保守(Conservation)-开放(Openness to Change)、自我超越(Self-Transcendence)-自我加强(Self-Enhancement)。开放强调个人的独立思想和行为,及对改变的喜爱(包括刺激和自我导向两种价值观),与之对立的是保守,强调的是服从性的自我约束、维持传统、保持安定状态(包括安全、遵从、传统);自我超越指的是平等地接受他人,关心他人利益(包括普遍性、慈善),与其相对的是自我加强,它强调追求个人自身的成功,控制他人(包括权力和成就)。享乐主义同时与自我加强和开放相关联。



图1 Schwartz 价值观理论模型结构(摘自 Schwartz, 1994)

Schwartz 价值观体系内的10种价值观分别是:

- ①自我导向(Self-Direction):包含思想的自我导向和行为的自我导向,指的是思想和行为的独立、选择、创造、探索。例如:创造性、好奇、自由、独立、自行选择目标。
- ②刺激(Stimulation):指的是生活中的激动人心、新奇和挑战性。例如:冒险、变化的和刺激的生活。
- ③享乐主义(Hedonism):指的是个人的快乐或感官上的满足。例如:愉快、享受生活等。
- ④成就(Achievement):指的是根据社会的标准,通过实际竞争或展示自己能力所获得的个人成功。例如:成功的、有能力的、有抱负的、有影响力的等。
- ⑤权力(Power):指社会地位与声望、对他人以及资源的控制和统治。例如:社会权利、财富、权威等。
- ⑥安全感(Security):包含个人的安全感和社会的安全感,指的是安全、和谐、社会的稳定、关系的稳定和自身的稳定。例如:家庭安全、国家安全,社会秩序、清洁等。
- ⑦遵从(Conformity):包括顺从规则和顺从个

人,指的是对可能伤害或烦扰他人或违背社会期望的倾向、行为、喜好等加以限制。例如:服从、礼貌、给父母和长者带来荣耀。

⑧传统(Tradition):指的是尊重、赞成和接受文化或宗教的习俗和理念。例如:接受命运安排、奉献、尊重传统、谦卑、节制等。

⑨慈善(Benevolence):是指保护和提高圈内人的福利,自愿关心他人。如:乐于助人、忠诚等。

⑩普遍性(Universalism):指为了全人类和大自然的福祉而理解、欣赏、忍耐、保护。例如:社会公正、心胸开阔、世界和平、智慧、美好的世界、与自然和谐一体、保护环境、公平。

由于新生代工人相对良好的成长环境、教育背景,相对开阔的视野,他们会更具现代性、更为开放,而年纪较大的工人则较为保守。同时,不同于老一辈工人习惯于与自己的过去做纵向比较,新生代倾向于横向比较,他们感觉到自己与打工所在城市其它阶层的差距,谋求自身发展和地位提高的意图会比较强烈,会更为追求自我加强。另外,新生代在较好的家庭环境中长大,相对比较以自我为中心;而老一辈从小就背负着沉重的家庭负担,习惯于为家庭牺牲自己,为他人着想,在自我超越方面老一辈会相对更突出。

Schwartz 的价值观理论体系及测量工具虽然是权威和有广泛影响的,但是仅仅凭借此途径却不能对新生代工人进行整体观察与系统、深入的思考,这是定量研究方法本身的不足所导致的。因此,本研究还将结合叙事研究的方法,定量与定性研究相互补充、相互验证,共同勾勒新生代工人的心理图景。

1.3 叙事方法

叙事研究^[17]又称故事研究,它研究人类体验世界的方式。通过叙述者讲述他们的人生经历和故事,研究者得以了解他们的内心世界以及他们以怎样的方式来看待世界。叙事研究的重点并不是“真正”发生的事实记录,研究者所关注的其实是被访者如何理解和组织自己所经历的事件。叙事研究重视人的情感、体验和主观诠释,它假定不存在绝对真理和关于某一文本唯一正确的解读或解释;而叙事内容再现了被访者的世界观,反映了他的信念、思想和意图。

本研究通过叙事的方法,沿着时间的顺序,主要了解受访者三方面的信息:①早年在老家生活经历的影响;②打工的经历,尤其是在组织中的经历;③对未来的期望或打算。

2 研究一:中国产业工人价值观与年龄的相关分析

2.1 研究对象与方法

研究对象来自广东省境内的制造业组织,利用早会或工间休息时间请员工填答问卷,填好后研究者当场收回。最后总共保留了236份回答大体完整的问卷,有效率为61%。其中男性84人,女性140人,其余性别不详;已婚者为129人,单身者为88人,其余婚姻情况不详;平均年龄 28.5 ± 7.4 岁。

本研究采用Schwartz本人所提供的Portrait Value Questionnaire(PVQ)中文版,总共有40个条目,10个价值观分量表。

2.2 结果

依照Schwartz的建议,对数据进行去中心化处理:将每个价值观分量表的条目总分除以条目数,然后减去所有条目的总平均分,所得分数即为该价值观的得分。因此,所有价值观的平均分为0;而负数的得分则意味着这个价值观在个体的价值观体系中,是相对不那么重要的。

表1可见,年龄与遵从、普遍性、安全呈显著正相关,与刺激、享乐主义显著负相关,与其它价值观均无显著相关。总体趋势是:与保守、自我超越有关

的价值观呈现出年龄较大员工比较重视的态势,而年龄小的员工比较重视与开放、自我加强(尤其是开放)有关的价值观。

从价值观之间的相关来看,似乎没有完全符合Schwartz关于不同价值观之间构成一个环状连续体的观点;另外有些分量表的Cronbach's Alpha系数不是很理想,这与每个分量表的条目数偏少有一定关系。这些都提示,由于文化差异等原因,现有量表用于产业工人这个群体时,在适用性方面存在一定的局限。这也进一步说明了对这个群体采用定性研究的必要性。

由于性别可能对价值观产生影响,因此本文将不同性别工人的价值观与年龄的关系分别进行分析,表2为相关结果。

表2可见,虽然男女两性年龄与价值观的相关分析结果不尽相同,但都呈现出相同的趋势,即与保守、自我超越有关的价值观分数与年龄有显著正相关,与开放、自我加强有关的价值观分数与年龄有显著负相关。

以上数据分析意味着,越是年轻的工人,就越欢迎新颖、有变化的事物,越强调自身的成功或目标的实现,同时对于遵守规范或传统、关心他人等价值观相对不重视。

表1 各个价值观的相关分析

	年龄	遵从	传统	慈善	普遍性	自我导向	刺激	享乐主义	成就	权力	安全
年龄											
遵从	0.19**	(0.64)									
传统	0.10	0.04	(0.71)								
慈善	0.05	0.14*	0.08	(0.60)							
普遍性	0.13*	0.08	0.13*	0.30**	(0.74)						
自我导向	0.03	-0.14**	-0.11*	-0.15**	-0.16**	(0.58)					
刺激	-0.29**	-0.42**	-0.35*	-0.23**	-0.21*	0.04	(0.71)				
享乐主义	-0.20**	-0.28**	-0.14*	-0.29**	-0.27**	-0.10	0.05	(0.65)			
成就	-0.20	-0.11	-0.27*	-0.22**	-0.27**	-0.11*	0.11*	-0.15*	(0.66)		
权力	-0.10	-0.34**	-0.18**	-0.45**	-0.43**	-0.06	0.03	0.18**	0.10	(0.71)	
安全	0.29**	0.10	0.01	0.14*	0.25**	-0.06	-0.33*	-0.29**	-0.15**	-0.27**	(0.69)

注:括号内为各分量表的Cronbach's Alpha系数;* $P < 0.05$ ** $P < 0.01$ 以下同。

表2 男女员工各种价值观与年龄的相关系数

	遵从	传统	慈善	普遍性	自我导向	刺激	享乐主义	成就	权力	安全
男性	0.20	0.21**	-0.07	0.15	-0.06	-0.44**	-0.04	-0.14	-0.01	0.17
女性	0.21**	0.07	0.09	0.14**	0.05	-0.27**	-0.25**	0.01	-0.13**	0.34**

3 研究二:叙事研究

3.1 研究对象和数据收集

研究二先后在位于广东不同地区的四个制造业组织实施。在前三家企业的访谈中,根据访谈中遇

到的问题或线索对访谈问题进行了多次修改,在第四家企业的访谈提纲是比较成熟的。研究二的内容主要是基于在第四家企业收集的信息。该企业是一家制造家具的民营企业,其企业文化为“和谐幸福一家人”。在日常的管理工作中较好地落实了全方位

的人性化管理,注重为员工搭建职业发展的平台和改善工作环境,且工人的待遇良好(月收入少则三、四千,个别技能高、工作强度大的员工可以过万,平均水平远比本厂的一般白领人员高)。对这间工厂的工人,大体上可以排除恶劣劳动条件和管理模式的影响,他们的叙事比较直接、纯粹地反映了他们自身的需求、动机和价值取向。

研究二的访谈对象总共有24位一线基层工人,按年龄划分为4组。其中,第一组在1980年以前出生,共有6位,均为男性;第二组在1980年(含)到1984年(含)之间出生,也有6位,同样均为男性;第三组在1985年(含)到1989年(含)之间出生、第四组在90年代出生,各为6人,男女各半。新生代工人数居多,这是因为本研究计划重点调查1980年以后出生的工人,纳入6名老一辈工人的目的是为了进行比较;男性研究对象居多是由于这样的考虑:女性、尤其是年长女性会比较倾向于将重点放在家庭和孩子方面,对个人发展考虑较少。叙事是在一个私密的空间进行,除了被访者、两名访谈者以外,没有其他人在场。在访谈开始前,访谈者先向工人说明访谈的目的,并承诺向公司其他人保密。每次访谈的时间介于35-80分钟之间。

3.2 结果分析

从访谈的结果,研究者发现:不同年龄段的工人的确显示出明显的差异,但第三组和第四组的工人是比较相似的,这也符合不少管理人员的直观感受。因此,本研究将研究对象划分为三组进行结果归纳和讨论,根据他们的出生时间,将他们分别命名为:80前、85前和85后。以下是对这三个群体员工访谈结果的归纳分析。

3.2.1 80前 (1)早年生活经历的影响:出生于上世纪60、70年代的农村户籍人员,基本上都经历了贫穷的重压和历练,并在很大程度上培养了他们超强的生活适应能力,以及为了生存和改善生活而坚韧不拔的吃苦精神。

“我记得小时候,还有一个哥,那时候还没有妹妹,就是吃不饱嘛,然后就出去挖树根之类的,搞几个红薯,一起煮。后来树根也没有了,就把菜叶子洗干净就吃了,受过苦。吃饭不讲究菜,在厂里,他们都说这菜太难吃了,我觉得还好。”

“那个时候,我们在家里面过得很苦。就是我记得我们一共是3兄弟,我是最小的。我的父亲岁数也大。家里面的担子很重,那个时候哥哥结婚也是借个钱才把婚给结了……在家里面我们就一起种田

菜,一边搞那个建筑工业的。我们就是在自己家里面打砖,就是赚点小钱,慢慢把生活提高起来,改变了一下。那时候我们没有房子,我们就把经济全部都放在这上面去了,后来把房子建好了。”

(2)流动打工经历:这个年龄段的工人他们流动的原因是为了更好的工作、生活条件和稳定、满意的经济回报。当他们觉得这些条件能够满足时,就会稳定下来,长期干下去。

“就是在重庆那边打工了10年,就在那里做建筑行业,就是做那个房子。每天就只有30块,那个时候工资很低。当时觉得这里(指广东)钱好挣一点。我们过来这里干了一段时间,还是比较合适的……这个企业呀,好就好在钱可以每个月到位,还有就是做得多、得(赚)得多。其他地方有时候就是那个钱不是很到位。还有就是,下雨天也要去,很大太阳也要去。条件没有厂里的好,就是住房也没这个厂好。”

(3)工作态度或表现:这个年龄组典型的态度就是:只要劳动能够得到合理、满意的经济回报,工厂对员工有足够的关心,再苦再累也愿意。

“我觉得这个厂真的可以,可以打满分。就好像过年,员工的父母亲,60岁以上的,也有红包发,400块……回家的路费给报销,真的考虑得很周到。我们现在累一点也没有怨言。”

(4)未来目标:对于跳槽、创业、出人头地,他们倾向于抱有冷静、现实的想法,考虑比较周全。

“虽然我没有发展起来,但是起码我的工资对我的生活有了一定的保障,因为我长时间在这里干了几年,我突然之间跳槽到其他工厂里面去做一个我从来没做过的,这其中的一段距离,又因为你的年龄,你要重新去学的话你要花费的精力很多。还有一个就是去的那间厂有没有这个厂的待遇,有没有这个发展平台。要离开这个企业,你肯定要考虑你自己的后路……。如果是有追求的人,有抱负的人,那么打工肯定不是长久之计,因为我说了每个人的能力他不是一样的,用我们的土话来说就是你自己有几斤几两,你自己掂量掂量……因为很多人都是从农村走出去打工做老板的,但是不是每个人都有那个机会这么好,总体来说在中国还是(要)有农民,有工人,就这样子。”

这个年龄阶段一般倾向于在老家建房或买房,稳稳定定地走下去。

“这么大岁数了还对未来有什么期望呢?能挣多钱就多一点,在能劳动的时候多挣几分钱,跟儿子

少增加点麻烦。”

3.2.2 85前 (1)早年生活经历的影响:出生于改革开放初期的85前,幼时家境还是比较贫寒,或是目睹父母艰辛地在田地劳作养家,或是目睹家庭的种种不幸变故。他们辍学往往是因为家境的原因,需要过早背负家庭的重任。他们对家庭具有强烈的责任心,无论过去还是目前,对家人的深厚感情、挣钱养家糊口是他们工作的根本目的和最大动力。

“家里经济不好,那时父亲病了,做手术,我就辍学了,出来打工。”

“我的话是15岁没了老爸,我带着两个弟弟,我妈自己走了。我从16岁开始抚养两个弟弟,打工赚钱,可以说生活真的很不容易。”

“不管你做什么,只要你打一天工,老板都会给你一天工资。对我来说……觉得不能亏欠我的母亲。”

“现在也没什么想法。现在负担越来越重了,小孩也大了。”

(2)流动打工经历:这个年龄组流动的原因和80前有相似之处,都是为了更好的收入、待遇而不辞劳苦,但是也开始有人萌发了学习技能比赚钱更重要的想法。

“我来广州时,第一个厂做了三个月,就感觉工作不爽,然后拿了五百块钱,就不想做了……反正就是你让我干最低的活我都不怕,但是我要拿到我满意的工资。”

“那时候想去学一点技术,那时候我去山东,学了技术回来。我不能挣到钱,因为他是带我学习。我是要是觉得你这个师傅有手艺的话,我会从那个师傅身上去花一点钱把他的技术学了。”

(3)工作态度或表现:这个年龄层的员工在车间里往往是骨干,为养家糊口尽心尽力工作,同时他们有较为强烈的责任心和被别人肯定的需求,努力在工作岗位上做得比别人更好——显然,他们开始表现出精神上的需求,而不仅仅是收入的回报。

“无论做什么,做工也好,我也要做到最好。来到工厂,我就要把这里当成我的家,把什么都做到最好。无论什么东西都看成自己的。你做事,老板会看到,大家也有眼睛看到。”

“从我自己来说,我就想做一个很好的员工。反正我是尽心尽力的做事。只要我尽力了,企业的领导也是能看到的是吧,你不用说领导也能知道你这个人做事怎样……假如他们说你这不行那不行,那你也不好意思,就走了嘛。”

“最高兴的事情,就是我们厂15周年庆祝晚会嘛,老板也请我过去了。去吃饭,看晚会,一个车间只有一个。”

这个年龄群的员工们还较为重视团队合作。

“都在讨论这个要怎么去做,怎么比较快一点,做出来,不要延误人家下个工序的事情,都在探讨。”

“你像我们现在,上面下了一个新款式的话,来了一个版面,每天早上在会上,我们车间有20来个人嘛,就讨论这个版面怎么去做,做出来比较,有主任有各个的组长在那里,人多好办事嘛,一起开个会聊个天,觉得哪个好,怎样去做。”

(4)未来目标:这个年龄组的工人,已经开始出现一种心态:不甘心平平凡凡地过一生。这个年龄层的员工基本上经历了生活的艰苦,由于家庭环境的原因被迫辍学,打工也是从最辛苦、报酬最低的工作做起。也有人中间自己做过生意,失败后为养家糊口再进厂打工,“人生有几个三十年”,其中一个经历坎坷的员工重复了这句话5次,饱含心酸。然而,生活的种种不幸与挫折并没有打倒这一群人,也没有让他们放弃隐藏在心底的远大志向。

“自己创一番事业,是我的未来最想的……自己想做的事情做成功了。我觉得我自己这一辈子,不管是六十、七十岁,到死的时候我没有遗憾,我觉得我自己做过老板,自己做个企业起来”

“只有自己去创造,靠自己去找,靠自己适应。无论做什么事,只要创造奇迹,奇迹就会出来。”

“我是想到自己打几年工嘛,还是做一点生意方面的,相对来说比较实用的那种,我自己去做。我现在的的话,在这里做相对来说工资可以,但是只要我看到外面的什么事情比较好的我都会去做,做得好的话,也会离开这个城市……感觉就是自己去赚钱,自己去做一份事业出来。”

他们和组织的情感联系并不足以使他们产生长久、稳固的组织承诺,显示出他们对企业所怀有的一种矛盾的情感。

“我们一年到头,领导从来不会说我们,看我们累了,就会叫我们请假休息。每个早上,主任都会开会,每个员工都问候一下。有时候回家反而不习惯,回家了反而虚伪,在这里都是实事。在家里,没钱就看不起你。在这里,没钱,不会看不起你,他会帮你……但是如果找到一家更合适的,我会走的。如果我钱攒够了,我也会走(去创业)。(对这个厂)没感情也是假的,十多年了。有家的感觉。到离开的时候,再有感情也要离开。”

因为都是早年辍学,经历坎坷,现在也需要有稳定的收入养家,他们对创业的态度也较为谨慎、理性。

“没有合适的机会,不会贸然出手”。

“我要这样想。你看有的人生活条件比我好,有的还不如我。不能老是跟有钱的比,你要往下边比,看看自己有多少本事。”

尽管他们有志向,但说起未来的生活安排,还是希望回老家去,部分的原因是因为城镇的房价难以承受。

“百分百回老家。”

“现在房价确实是太高了,特别是我们那边。”

3.2.3 85后 (1)早年生活经历的影响:85年后的这一群体相当部分人的家庭环境都有了极大的改善,用他们的话来说就是“不富裕也不太差,还过得去”,而他们辍学的主要原因是“自己不想读了,成绩太差,家人逼我也不想读了”。家境的改善、家人(尤其是当留守儿童期间的祖父母)的疼爱 and 关注,使他们在性格形成的过程中,和前辈比起来多了任性和欲望,少了坚忍和自制。

“上学那段时间,就喜欢上网啊,跷课啊,打牌啊什么的,经常通宵,然后我爸爸妈妈对我很无语。”

“因为在农村长大的,邻居的小孩回去放牛啊,家里农活忙的时候回去帮忙,但是因为我们爷爷奶奶太宠了,那些活都不干的。小时候没吃过苦没干过活。”

然而,并不是所有85后都有着受关爱的童年或青少年时期,有些人的家境还是比较差的,他们的经历、性格、打工目的与相对年长的工人比较相似。

“印象最深的就是家里很穷,我爷爷和姥姥,村里的人老是欺负他们。有一次放牛,还打了他,我爷爷都七十多了,因为穷,看不起他……我就想快点大了,反正读书家里也没钱,那时候老家有很多人外出打工,能赚到钱。我也想快点长大了打工赚钱,让家里人过得好一点。”

(2)流动打工经历:这个群体的流动经历有几个特点:父母安排或由亲戚带领比较常见;向工作环境好、待遇好、发展前景好、能学得到东西的地方流动;也有人是为了追求新鲜感而换工作;金钱的重要性开始减退,不再是很多85后工作的首要目的。

“来这里也是我的家里人叫我来的,有亲戚在这里。因为到这边的话相对好管一点嘛,当时小嘛,不懂事啊。”

“随着年龄的增长,一些家庭压力,因为那时候

过年家里建房子又需要钱,就肯定想到以后结婚,房子肯定要先做好,慢慢就换了工作。来到这里成熟不少,还有也挣到一点钱。刚开始很满意,后来觉得钱不是那么重要的,就想学点东西了。”

“当时觉得做服务员没什么用(没有前途),主管又经常骂人,就辞工了。”

“当厨师油烟很大,不习惯。”

“我感觉一份工作干了几个月就感觉没有那个(新鲜感),刚开始做的时候感觉比较有挑战性,但是做了半年之后就感觉比较排斥。”

(3)工作态度或表现:学习、发展,可以说是这个年龄组的受访员工人人都会提及的关键词。他们过早地离开了学校,在社会的跌跌撞撞中不断成长,意识到了学习对于未来发展的重要性。

“现在对我来说,不管从哪方面,多学习。现在在这厂里面做几年,学技术,从品管到车间主任……慢慢做嘛。”

在访谈中,有一个新员工说他感觉到不开心。“因为刚进厂,是新手,经常被不同部门调来调去,学不到东西”。

媒体经常报道新生代工人不如老一辈这么能吃苦、不愿加班。在本研究的访谈中,发现即使家庭条件已经大大改善,但新生代工人依然有自己的经济压力。为了满足家庭和物质上的需求,有人喜欢加班,有人则更强调应该劳逸结合。总的来说,他们对加班持有限度接受的态度。

“加班多一些钱,到了发工资的时候还是钱多一点,加班还是值得的。我觉得现在自己都结婚了,有家庭了嘛,毕竟要找点钱养家嘛……想要今年买个车,就在今年年底买个车。”

“赶货的时候天天加班,没事做就天天没事做,不均衡,一般都是这样。上面的领导只管他的产量,不会管下面(能否承受)。”

“加班到晚上10点就好了,太长就受不了。”

摆在管理人员面前的挑战,除了这些年轻员工不如老一辈能吃苦外,还有他们日益觉醒并高涨的自我意识。他们开始在意工作是否符合自己的兴趣、特长,厌倦单调、重复的工作、反感组织中严格限制自由的规章制度。

一位不穿制服的工人:“穿工衣照一下镜子,丑死了。有一次工衣坏了跟主管说不穿了,后来就找借口不穿了……这里是靠你的力气去干活,跟我以前的生活是两种概念,以前起码你化一下妆打扮一下自己,穿高跟鞋都是很正常的……在家里(做推

销)就是你每个月完成你的任务,超出就可以,在这里完全就是有多少货要做……我准备混到明年就不做了。”

“就像你被锁在一个工序里面……感觉好像做了很久重复的工作,有点烦。”

“这里的制度好死板。有的明明可以将就,可是一定要做到十足。”

(4)未来目标:85后工人意识到自己的文化水平不高、社会资源有限,但这并不能磨灭他们当中相当部分人对未来的美好愿望或远大理想。他们与社会其他阶层进行横向比较,这使他们不断产生新的目标或想法,并显现出愿意承受失败的勇气。

“刚开始只是为了钱,觉得累点无所谓,现在慢慢觉得如果不累也能拿到钱,或者是不出力,不干活也能拿到那么多钱,甚至更高,为什么不想呢?……怎么说,老板,也没有像那么远。想出去自己闯一下,毕竟自己现在还年轻,因为现在我觉得自己还年轻的时候还拼得起,哪怕去创业去投资亏点本,亏是亏了,我觉得那些教训都是经验,可以慢慢去累积。但如果你原地踏步,不去想、不去做、不敢做,原地在这里踏步,永远都在这里打苦工。”

强烈的自我意识是他们创业动机的另一种诠释。

“打工干得再好,也是替别人干。当老板,是为自己干。”

然而,理想与现实条件之间的距离,也常常使不少人感到迷茫。

“带我们出来,在饲料厂那个,他也是很年轻就出来打工了,但是现在在那个厂已经是主管。他也没多少文化的,他在那里做了十多年,也做到主管。(访谈者:那你是不是想跟他一样,以后也当一个主管这样子?)你说像我这样的,结婚太早,家里又有小孩,想肯定是想,但我的学历少,我都不认识多少字。”

“如果你感觉做别的挣钱啊,自己做老板啊,开个小店啊什么,反正觉得能挣钱,你觉得能成功,那也可以试一下啊。大部分人都觉得打工不能打一辈子的……现在我感觉做生意应该也不好做的,现在还没有决定好。”

“我无门路,无文化。想过创业,但是还没想好,没做。我感觉我还小,会失败。我不可能打一辈子工。”

与前辈相似,85后也是倾向于将来回乡或县城定居。

“老家空气好,环境好。”

“家里已经在县城买了房子,正在装修……准备自己开服装店。”

“回去可以和老人、孩子在一起。”

4 讨 论

80前的员工是工作满意度最高的一群,因为这份工作“稳定,不用为生计到处奔波”,“工资理想,每月准时发,平时天天有工开,周末可以休息”;而此年龄段的员工的组织承诺也最强:“企业和我的家差不多”。相较于过去或其他工厂,目前良好的工作、生活条件和待遇,企业富于关怀和人情味的管理模式,使得他们感受到在企业里能够较好地满足生存、安居乐业的需要。由此,他们心怀一颗感恩的心,踏踏实实、毫无怨言地工作,没有过多的想法或不切实际的期待,对企业充满归属感,多挣钱、生活稳定是他们的主要愿望。

85前群体可以说是承上启下的一群。他们一方面继承了中国的优秀传统价值观,例如吃苦耐劳、对家庭和工作高度的责任心、追求稳定的生活等;另一方面,又开始具备个人主义的特点:虽然他们对企业怀有一份强烈的认同感,但不会因此而放弃自己的个人追求;个人的目标并没有融化在与企业深厚的情感交流中——很显然,在两者之间他们建立了比较清晰的界限。85前已经显现出一种趋势:与80前相比,他们开始在马斯洛需要层级的阶梯上攀登。他们看重自己融入团队的情况如何,自身的工作态度和能否被上级所肯定,有人还希望最终能做成某些自己想做的事情,没有枉费一生。

由于85后的相当部分人童年时就不需要挣扎在生存线上,教育和媒体的影响使他们的视野更为开阔,他们对这个世界了解得更多,眼光不会只停留在眼前或过去,而是看得更远、更广。他们希望在工作中得到的,不仅仅是金钱的回报,更重要的是学习、发展的机会;通过学习增长技能和经验,有望将来拿到更高的收入、或者进入企业的管理阶层,或者经营属于自己的事业;他们日益看重工作本身所带来的乐趣和意义,体会工作带来的多变性、对智力和技能的挑战以及自主性。85后更加强调个人,如果说85前在体会企业中的感情融入和团队氛围的同时不忘自身的追求,85后则更多的人倾向于把企业看成个人学习、发展的平台甚或跳板。至于老一代打工者为了生计而刻苦忍耐的精神,在这个群体中已经大大减弱,最终将可能在更年轻的群体中难

寻踪迹。

因此,可以看到本文的定性研究与定量研究的结果是相互佐证的。随着员工的年轻化,他们越来越强调对个人利益和目标的追求,个人主义的色彩日益浓厚;同时,他们的冒险性、对新鲜事物和物质享受的追求、各种心理性需求也日益凸显。

自我决定理论(Self-determination Theory)认为,人主动致力于个人的发展,具有力求向前发展的内在倾向,而不是被动地接受外界力量的影响。人与生俱来的三大基本需求:能力(competence)、自主性(autonomy)、与他人的关联(relatedness)的满足,是个体自我发展、内在动机和幸福感的的前提条件^[18]。无论是自我决定理论,抑或马斯洛的需要层次理论,都强调个体内在的发展倾向和需求的多样化。就老一辈打工者而言,环境的重压,条件的局限,使他们即使在年轻时,也无法拥有那个年龄应有的想象力;他们自我发展的内在倾向、各种高级需求,被压制在生存的巨大压力之下。反观新生代工人的群体,他们陆续出现了各种较高层次的需求。例如被接纳、被尊重,发展自身的职场能力、提高自身在企业或社会中的地位,强调工作中的挑战性、自主性,强调在工作中自身能力、意图、价值的体现。然而,环境所能给予的、他们自身可以争取得到的,都极其有限。理想自我与现实自我之间的鸿沟,将可能给他们各种心理困扰和行为偏差埋下伏笔。

将本研究结果与现有文献进行对照,本文认为,不同年代的打工者的流动都是有一定理性的。新生代工人的流动有可能是一种尝试,但更多的是在亲戚、朋友、老乡的带领或引荐下进入他们认为条件相对好的组织;并且在工作中注意发展自身的素质和能力。一旦遇到相对符合期望的企业,就会至少稳定相对长的一段时间。这个过程并不是一种“原地踏步”式的水平流动。此外,打工者回流农村也不是完全因为城市的排斥,相当部分是出于自身经济等方面条件的限制、对家乡的认同、对家人的感情等等。

本文系统揭示了从老一代到新生代工人,这个群体从保守到开放、从自我超越到自我加强的价值观变化趋势,以及这种趋势之下需求的丰富化与层次提升。新生代工人需求的全面觉醒意味着进步,同时也预示着挑战与困境:无论是对于新生代工人

自己,还是对于组织和社会。

参 考 文 献

- 1 王春光. 新生代农村流动人口的社会认同与城乡融合的关系. 社会学研究, 2001, 3: 63-77
- 2 郑功成, 黄黎若莲. 中国农民工问题: 理论判断与政策思路. 中国人民大学学报, 2006, 6: 2-13
- 3 许传新. 农民工的进城方式与职业流动. 青年研究, 2010, 3: 1-12
- 4 符平, 唐有财. 倒U型轨迹与新生代农民工的社会流动. 浙江社会科学, 2009, 12: 41-47
- 5 韩克庆. 农民工社会流动研究: 以个案访谈为例. 中国人民大学学报, 2006, 6: 27-35
- 6 张玉鹏. 解决新生代农民工“半市民化”困境的对策分析. 经济研究导刊, 2015, 2: 42-48
- 7 唐惠敏. 新生代农民工社会认同的困境及重塑路径. 云南农业大学学报, 2015, 1: 1-8
- 8 金晓彤, 崔宏静. 新生代农民工教育型文化消费探析: 社会认同建构的路径选择. 吉林大学社会科学学报, 2015, 1: 101-108
- 9 雷晓天. 新生代产业工人集体行动的动力机制研究. 兰州学刊, 2011, 9: 97-101
- 10 梁宏. 生存还是发展, 利益还是权利? 中国农村观察, 2013, 1: 48-58
- 11 汪建华, 孟泉. 新生代农民工的集体抗争模式. 开放时代, 2013, 1: 165-177
- 12 刘美玉. 基于扎根理论的新生代农民工创业机理研究. 农业经济问题, 2013, 3: 63-68
- 13 司武林, 吴南. 近年新生代农民工群体研究综述. 发展研究, 2011, 11: 10-13
- 14 丁志宏. 我国新生代农民工的特征分析. 兰州学刊, 2009, 7: 71-74
- 15 Struch N, Schwartz S and van der Kloot W. Meanings of basic values for women and men: A cross-cultural analysis. Personality and Social Psychology Bulletin, 2002, 28(1): 16-28
- 16 Schwartz S. Are there universal aspects in the structure and contents of human values? Journal of Social Issues, 1994, 50(4): 19-45
- 17 Lieblich A, Tuval-Mashiach R, Zilber T. 王红艳译, 释觉航校. 叙事研究: 阅读、分析和诠释. 重庆: 重庆大学出版社, 2008
- 18 Deci E, Ryan R. Human autonomy: The basis for true self-esteem. In M Kernis(Ed.). Efficacy, agency, and self-esteem. New York: Plenum Publishing Co, 1995. 31-49

(收稿日期: 2015-03-10)