

知识型新移民城市文化认同的影响因素研究

徐依文¹ 郑诗诗¹ 陈子政² 汪洪艳^{1,3}

(1. 湖北理工学院 经济与管理学院, 湖北 黄石 435000;

2. 湖北师范大学 马克思主义学院, 湖北 黄石 435000;

3. 长江中游矿冶文化与经济社会发展研究中心, 湖北 黄石 435000)

摘要: 知识型新移民的城市文化认同是促使其顺利市民化的重要前提, 也是城市可持续发展的重要保障。文章基于社会心理认知的微观视角从个人—组织—城市三个层析分析知识型新移民城市文化认同的影响因素, 并提出相应的对策建议。

关键词: 知识型新移民; 城市文化认同; 影响因素; 对

一、知识型新移民城市文化认同的概念

(一) 知识型新移民的概念

随着新型城镇化进程的加速, 区域间资源流动性显著增强, 城市人口类型日益丰富。其中学者陈常花、朱力在研究城市新移民过程中提出知识型新移民的概念, 即受到过高等教育、掌握相应的知识技能, 在不同地域之间进行流动, 以新的移入地为定居目标并定居一年的迁移人口。从概念看, 相对较高的文化资本是知识型新移民区别于普通移民群体的关键特征, 同时也对其获取工作岗位起主导作用。此后大部分学者在研究城市知识型新移民群体时, 同样采取了陈常花、朱力的概念界定, 因此本文继续沿用这一概念。

(二) 知识型新移民城市文化认同的界定及特征

关于城市文化认同的定义, 学者将其理分为城市文化与文化认同两个概念。一方面, 城市文化作为城市文化认同的基础, 表现为城市建设过程中相关联的文化现象, 又因地理环境、人文历史等因素体现城市自身的独特性。因此, 城市文化的界定有狭义与广义的区分。狭义的城市文化被简单界定为城市成员间的文化生活; 广义的城市文化按照城市成员的感知程度划分为三个层次: 一是城市物质文化层; 二是城市制度文化层; 三是城市精神文化层。另一方面, 文化认同作为文化融入的先决条件, 对城市经济建设、社会和谐、文化发展等起重要作用。从社会学角度看, 文化认同的概念偏向于无形层面的群体意识或共同意识, 并通过有形层面(衣食住行等)表现出群体间一致性的行为特征。而文化认同又因认同对象不同具有三类层次性: 有形的物质层, 结合的心物层和无形的心理层。当城市文化作为文化认同的对象时, 两者概念具有一定的吻合性: 城市文化认同会经历无形到有形的发展过程。

因此, 本文将知识型新移民城市文化认同理分为三个层次: 第一, 表层物质认同(对各类基础设施表现出较高满意度); 第二, 中层制度认同(移民群体在生活中体会到较高水平的组织管理制度并表现出较强的社会参与度); 第三, 深层的精神认同(移民群体积极构建社会网络并对城市独特的精神文化产生心理和情感认同)。

二、知识型新移民城市文化认同的影响因素

从微观层次看, 城市文化认同体现的是移民群体对城市文化的信仰和情感。为此, 本研究基于个人—组织—城市三个层次探讨知识型新移民城市文化认同的影响因素。

(一) 个体层次影响因素

个体层次因素主要包括个人心理状态和受教育程度。其中, 个体心理状态影响流动人口社会适应程度。知识型移民个体心理正向指数越高, 社会交往和文化接纳意愿也越高, 城市物质与文化生活的潜移默化作用越显著。当移民群体在城市生活中感受到社会排斥和社会冲突等负面文化, 心理归属与情感认同指数逐步降低, 市民化进程显著减缓。此外, 研究表明受教育程度影响个体认知能力。受教育程度既是人力资本最核心的组成部分, 也是获取人力资本的重要手段, 直接影响流动人口适应新环境、学习新知识、与人沟通以及在劳动力市场上议价和竞争的能力。受教育程度越高, 在社会工作与生活中获取信息的渠道、维权意识、社会关注度也相对较高。但因受教育程度具有一定等级性, 即教育资源分配不均所致的高教育者与相对低教育程度者之间人力与社会资源呈现较明显的阶级性。知识型新移民主要依靠专业技能和知识素养在城市获取就业机会。因此, 受教育程度越高, 职业匹配度、工作收入等越接近其预期水平, 越有利于提高知识型新移民的情感与制度认同。

(二) 组织层次的影响因素

本文从社会结构的角度将组织因素分为家庭组织、社区组织和工作组织三个层面。通过文献梳理发现, 研究者们多以流动性质作为衡量指标, 将移民活动区分为单体流动和家庭化流动。区别于单体流动易导致的不安、孤独等负面情绪问题, 家庭化流动极大改善了单体化流动可能造成的家庭成员分散问题, 也更更容易地获取生理、心理等方面的家庭支持。社会网络孤岛理论指出, 缺乏人际交往会阻碍外来人员的心理融合, 这种恶性循环会使其逐步局限于原有的社会网络, 从而缺乏对城市的归属感。家庭作为社会情感链接最深、最基本的生活单位, 深入交流的机会相对较多。因此, 家庭化流动不仅会增强知识型新移民的定居意愿, 同时能增加与城市居民交往的机会, 使移民群体更好地适应城市环境, 形成更深层次的社会链接。

此外, 社区组织作为社会群体生活的基本单位, 对加强社区居民的城市参与度起重要作用。但在实际社区治理实践中, “被动型参与者”与“选择性参与者”仍大幅度存在, 说明公众并不全是自发性的参与, 仍然存在仪式性参与和实质性参与。居民在社区参与活动中表现出的积极性存在表象性: 是否基于心理认同或兴趣的自发性参与, 而非社区治理中强制或被动参与。同时, 社区服务逐渐成为一项基本公共服务。有学者概括了影响社区居民参与社区事务意愿的两条路径: 利益关联与情感认同基于利益关联层面, 居民会主动构建社会网络, 这种个人与社区之间的依附也赋予了居民对社区的情感与心理认同, 并通过社区参与表现出来。社会心理学中第三人效应指出, 受教育程度会影响个体行为, 程度越高越容易理性认知所获取的信息, 间接影响居民对社区的心理认知, 形成对社区组织正向或负向的情感嵌入。这本质上体

现出个体与组织之间的跨层次链接。另外,从社会参与满意度的角度看,居民的社区参与意愿也受个人背景与所处的社区环境的影响,且社区环境的影响力大于个人背景的影响力,居民对社区环境(社区服务、生活质量等)的满意度会影响社区参与的深度与广度

企业是移民群体在城市中能获取的最直接最长久的生存保障来源的社会组织。知识型员工因接受长期系统化的教育,自我实现的需求和成就需求相对较高。这类群体不再满足物质层面的激励,更加关注在工作中得到的组织认同与社会地位。其中组织认同包括理性的契约与责任感,也包括非理性的归属和依赖感。组织认同程度越高,知识型员工会主动将企业和个人联结成命运共同体,这种思维一致性会通过行为表现出对企业的自发维护。其中理性的“职业匹配与个人”嵌入程度和感性的“心理契约”是主要影响因素。关于职业匹配度,国内外学者度量的因素和标准不同,但综述可归为三类:一、主体可控因素,知识型新移民可提前对自我进行评估,同时利用家庭、亲友关系等社会网络增强自身优势,增强与职业环境的契合度;二、性别、专业等不可控因素;三、政府政策、法律法规等调节因素。员工与企业应是双向交流的社会链接,当企业在管理过程中以互惠为原则对员工进行情感投入,知识型员工也感知到组织足够的信任与重视时,内在价值的肯定和外在成就的认可程度会显著升高。

(三)城市层次的影响因素

知识型新移民选择定居城市不仅考虑经济发展与收入水平等客观因素,还包括主观层面的情感与文化认同,民主意识的不断发展使移民群体更加强调个体权利的参与与实现。相关研究也具体指出社会治理效能感与社会参与感是知识型新移民文化认同形成的心理动力,这种社会参与感表现为利益诉求的实现程度、公共服务的满意度和幸福感程度。政府作为城市的一级管理者,在公共服务的管理与监督中起主要作用。其中公共服务的便利性、资源的共享性是吸引人才的影响因素。城市的公共基础设施作为城市文化的物质载体,同时也是城市文化认同的表层体现,对提高公共文化服务高质量发展起重要作用。它不仅为居民提供文化活动的平台,同时增加了与城市居民交往机会,促进知识型新移民与城市居民之间的双向互动,更加主动参与城市生活,提高城市文化认同感。

三、促进知识型新移民城市文化认同的对策建议

第一,从个体出发,尊重文化差异,构建多元和谐的文化体系。文化认同感体现为群体在城市生活过程中产生的信仰和情感认同。知识型新移民来自不同地域,为城市带来活力的同时也展现出各种复杂的社会文化,面对不同的社会文化,知识型新移民需要尊重差异,求同存异。多元文化论中强调,面对新文化时应该保持包容的心态,既不刻意排斥原有的核心文化,也不过分褒奖迁入地城市文化,二者兼容才能共同构成知识型新移民生存的支撑力量。

第二,从组织角度思考知识型新移民文化嵌入程度。知识型新移民在迁移过程中获得的社会支持主要来源于家人或亲属,良好的家庭支持和家庭沟通有利于稳定知识型新移民的心理状态。居委会、物业等社区组织可以组织文娱晚会、兴趣社团等活动搭建互动交流平台,拉近邻里关系。或者采取定时抽查拜访、主动上门服务等方式增强社区服务职能,使知识型新移民更加了解、

信赖社区组织。在企业工作中,可对新入职的员工进行职业评估和内容培训,根据员工的实际能力和需求合理安排职业岗位并通过培训尽快适应工作环境。同时加强企业文化建设,营造相对公平、良好的交流环境和管理体系,尽量满足知识型员工的社交需求。

第三,全面优化“公共服务+”的融合发展机制。首先,公共文化服务应进一步与教育、商业、旅游等其他公共服务相融合,实现资源间的共享和优化配置。图书馆、体育馆等公共基础设施可融合本地特色文化,建设具有独特性的城市建筑,实现城市个性与共性的有机统一。其次,信息化时代下还应注重个体需求的多元化和多层次的特征,公众实现信息沟通的同时也要注重保护个人隐私,可通过建立私人阅读室等满足公众的私人文化需要。同时以数字化为手段,依托互联网将公共文化服务与数字文化产品相结合,达到时间与空间的延伸与拓展。

参考文献:

- [1] 郑晓云.文化认同与我们的时代[J].云南社会科学,2018(06):178-179.
 - [2] 何艺.以城市文化构建“沈阳认同”有效促进沈阳振兴发展[J].沈阳干部刊,2019,21(02):57-61.
 - [3] 瞿小敏,郝姣娇,于宜民.社会态度、政府信任与不同类型移民群体的心理健康[J].中国社会心理学评论,2021(01):92-115+270-271.
 - [4] 高乔子,黄滨.社会交换理论视角下员工与组织关系对科研创新绩效的作用[J].科技管理研究,2022,42(04):125-132.
 - [5] 高洪贵,张永杰.城市知识型新移民政治认同的生成逻辑探析[J].哈尔滨市委党校学报,2020(03):20-26.
 - [6] 杜明军.省会城市人口吸引力的支撑因素识别与政策启示[J].区域经济论,2021(01):64-78.
 - [7] 熊慧,钟玉鑫.策略性“报忧”与“孝”伦理重构:知识型新移民的家庭支持寻求机制及其文化内涵[J].中国青年研究,2020(3):7.
 - [8] 厉伟,蒋飞,张恒杰.知识型准移民再迁移意愿的影响分析——基于房价上涨的视角[J].江西社会科学,2020,40(2):12.
 - [9] 唐咏,叶芙蓉,陈海燕,等.城市新移民的社会融入研究——基于混合研究视角[J].深圳信息职业技术学院学报,2021,019(001):69-76.
 - [10] 郝姣娇,张海东,刘华.知识型移民与务工型移民自评健康的社会影响因素分析[J].济南大学学报:社会科学版,2019,29(3):10.
 - [11] 朱金英.职业成长对新移民知识员工离职倾向的影响研究[D].海南大学,2019.
- 基金项目:1.长江中游矿冶文化与经济社会发展研究中心科研开放基金项目资助(项目编号:2020kyy02)2.2021年国家级大学生创新创业训练计划项目资助(项目编号:202110920016)
- 作者简介:
- 徐依文(2002-),女,本科,研究方向:组织行为。
- 郑诗诗(2000-),女,本科,研究方向:组织行为。
- 陈子政(1999-),男,硕士,研究方向:思想政治教育。
- 汪洪艳(1981-),女,副教授,博士,研究方向:组织行为与人力资源管理。