

“逃离工厂”的骑手会有更强的 平台留任意愿吗？*



——基于烙印理论的解释

詹婧 李玉茹

(首都经济贸易大学劳动经济学院,北京 100070)

内容提要:现有关于雇员留任意愿的研究大多强调员工现职工作及所在组织的影响力,对零工经济从业者如何稳定留任的解释并不充分。考虑到我国劳动力产业间转移的背景和零工从业者留任对平台及劳动者的积极作用,从从业者前职工作类型的个体属性视角分析其平台留任意愿具有现实意义。本文从烙印理论视角出发,利用8232份外卖骑手调查数据,构建Logit回归模型分析发现,前职工作为工厂工人的骑手表现出更高的平台留任意愿。进一步采用KHB方法分析这一影响的作用机制发现,就业能力水平的能力烙印和工作自由偏好的认知烙印构成了双中介机制,前者贡献度为79.40%,后者贡献度为20.60%。同时研究结果还表明这一影响存在代际差异,与上一代骑手相比,新生代骑手的平台留任意愿受前职工厂工作经历的影响较小。研究发现拓展了零工从业者问题研究的范围,为劳动者留任问题提供了零工经济时代的经验证据,也为学界关于零工经济与制造业发展关系的讨论提供了一个微观层面的解释。在实证分析基础上,研究从平台管理和政府治理两个角度提出了保障劳动者职业发展权益,引导零工经济健康发展的管理与政策启示。

关键词:零工经济 前职工厂工作经历 留任意愿 烙印效应

中图分类号:F264 **文献标志码:**A **文章编号:**1002—5766(2022)03—0123—16

一、引言

我国零工经济(gig economy)的蓬勃发展带来了就业人数的激增,《中国共享经济发展报告(2021)》显示,2020年共享经济参与人数约有8.3亿人,其中服务提供者约8400万人,同比增长7.7%。与零工经济吸纳的庞大劳动力数量同样值得关注的是从业者尤其是外卖骑手群体逐渐变化的持续从业时间。根据《2019众包骑手生存真相报告》的测算结果,2018年骑手年平均流失率高达64%,平均从业时间不到1年;而2020年12月新京报发布的《外卖骑手职业可持续发展调查报告》则显示,外卖骑手从业时间开始变长,51.82%的骑手从事该工作超过了一年,从业两年以上的骑手占比达到31.07%。可见,外卖行业一方面确实存在骑手高流动性的困扰(李胜蓝和江立华,2020)^[1];另一方面随着零工经济的发展,从业者也开始呈现出一定的稳定工作趋势(Cameron,2021)^[2]。

收稿日期:2021-09-13

* 基金项目:北京市社会科学基金项目“平台算法管理与劳动强化效应的互构机制与平衡治理策略”(21SRB004)。

作者简介:詹婧,女,副教授,经济学博士,研究领域是劳动关系和新就业形态,电子邮箱:zhanjing010@163.com;李玉茹,女,博士研究生,研究领域是劳动经济,电子邮箱:m19801266052@163.com。通讯作者:李玉茹。

研究普遍认为,雇员稳定留任对组织和劳动者均有重要意义——稳定的员工队伍能够改善企业的产品与服务质量(Prabhakar,2016)^[3],提高组织绩效和竞争力(Das,2013)^[4];稳定的就业也给劳动者带来了资历经验的积累(Kodwani和Kumar,2004)^[5]、更融洽的雇佣关系(Das,2013)^[4],以及更多晋升和发展机会(McCole,2015)^[6]。即便不是雇员,针对被视为自由职业者或独立承包商的零工从业者的研究也认为,关注这一群体的留任是有意义的,它是平台竞争力的重要来源(Kuhn,2016)^[7],也是解决零工从业者技能积累不足、身份认同障碍和权益保障欠缺等问题的可能路径(李胜蓝和江立华,2020^[1];王星,2020^[8])。然而一直以来,国内外有关零工从业者的研究主要集中于劳动权益保障问题(Moore和Newsome,2018^[9];关博,2019^[10]),直到最近才有研究指出,在零工市场越来越接近一个正常工作场所特征背景下,零工从业者的留任及其影响因素问题值得关注(Cameron,2021)^[2]。这一领域为数不多的研究主要将零工从业者的留任归因于薪酬及其增长状况(Auer等,2021)^[11],工作游戏化体验带来的工作意义感(Cameron,2021)^[2],或是从业者缺乏其他工作选择(Bucher等,2021)^[12]。同时还有研究认为,平台发展出的类似于组织文化的具有共同规范作用的“平台文化”也会影响零工从业者留任(Sundararajan,2016)^[13]。这些发现实际上与工作场所内员工留任意愿影响因素的结论类似,主要聚焦于工作本身或组织实践因素(Kyndt等,2009)^[14],忽略了平台组织边界模糊背景下更需关注的零工主体的异质性特征,事实上个人属性或特质往往会对其职业发展决策产生突出影响(Hu等,2020)^[15]。

烙印理论(imprinting theory)为研究个人属性中的前职经历与后职留任意愿之间的联系提供了富有解释力的理论视角,该理论认为,主体在一些敏感时期所形成的“印记”会产生持续影响(Marquis和Tilcsik,2013)^[16],这种影响体现在主体后续的决策和行为中。我国零工经济发展过程中一个引人注目的现象是工人“逃离工厂”“奔向平台”和“宁送外卖不去工厂”的选择。一些研究也指出,传统制造业中的一线工人正在成为零工经济从业者的重要来源(闻效仪,2020)^[17]。《中国共享经济发展报告(2021)》的数据显示,滴滴平台上约41.1%的司机来自制造业,疫情期间美团平台的新增骑手中,35.2%为工厂工人。

零工从业者的前职工厂工作经历是个体生命历程中的重要事件,这与工厂工作情境的特殊性有关。一方面,不同于平台“轻资产”运营和工作自由灵活的特征,工厂以机器大生产为核心,以“福特制”流水线为典型特点,工人在不间断的监管与“赶工”之下逐步丧失自主性,产生了异化(马克思,1963^[18];迈克尔·布洛维,1979^[19]);另一方面,有别于零工经济背景下从业者知识技能积累不足的状况,工厂体制中的系统性、专门性培训机制和“师徒制”都显著提升了劳动者的就业能力(王星,2021)^[20]。工作中的个体处于完全社会化阶段,同时由于制造业工厂对劳动者入职年龄的普遍限制,个体的工厂工作经历一般处在职业发展早期,此时的一段持续经历及其留下的记忆会对人的行为和决策产生持久影响(Piaget和Inhelder,2013)^[21],包括影响主体的后职留任意愿。基于此,本文将从烙印理论视角出发,利用外卖骑手调查数据,探讨骑手前职工厂工作经历对其平台留任意愿的影响与作用机制。

本文可能的边际贡献在于:第一,研究突破了已有文献主要关注零工从业者劳动权益的单一视角(Cockayne,2016)^[22],拓宽了零工从业者问题研究的范围;第二,对移动工作环境中骑手留任意愿影响因素的分析,补充了零工从业者留任这一研究主题的文献不足(Cameron,2021)^[2],也响应了学者的研究呼吁,提供了新时代无组织情境下从业者行为决策的经验证据(Ashford等,2018)^[23];第三,将烙印理论引入对普通劳动者职业决策问题的研究,回应了前人提出的扩展该理论解释对象类型的建议(朱沆等,2020)^[24];第四,为学界关注的零工经济发展可能给制造业带来结构性风险的问题(闻效仪,2020)^[17]提供了一个微观视角的阐释。在零工经济快速发展、劳动力市场就业结构变化的时代背景下,研究结果对政府和平台企业准确把握零工从业者留任与发展意愿,提升从业者劳动权益保障水平,促进零工经济持续健康发展具有重要的参考价值。

二、理论基础与文献述评

1. 理论基础

组织研究领域一直关注主体起源时的各种特征对其当前决策、行为和结果的持续性影响,这一研究领域的主要观点可追溯至 Stinchcombe(1965)^[25]的烙印理论,其后的学者们将这一理论应用于不同层面的研究,指出经济、社会、制度、文化、技术等多方面因素都会深深印入一个人的基因,并留下它们的印记,这种根深蒂固的特征即使在与当前组织完全不同的环境下也会产生影响(Marquis 和 Tilcsik, 2013^[16]; Simsek 等, 2015^[26])。随着烙印理论不断发展,它被越来越多地用来解释各种历史条件和特征如何被印在个体和组织身上,并影响个体和组织的结果(Simsek 等, 2015)^[26]。不少研究证实了烙印效应的存在,如研究发现企业 CEO 的知青下乡经历使其有过度自信的倾向,企业并购溢价会更高(曾春影等, 2019)^[27];高管从军经历为其打上“诚信自律”“恪守规则”和“奉献精神”的烙印,可抑制企业金融化(于连超等, 2019)^[28];也有少量研究关注工人从业经历的烙印效应,如师傅早期灌输工匠精神的理念和操作行为规范,会影响工人后期的职业发展(曾颢和赵曙明, 2017)^[29]。但整体来看,应用烙印理论探讨工厂工作经历对工人持续影响的研究仍显匮乏。实际上,自第一次工业革命开始就建立并日臻完善的工厂制度有不同于其他工作场景与生产组织方式的特殊性,是一种典型的“制度因素”^①类型的烙印源(source of imprint)(Marquis 和 Tilcsik, 2013)^[16];其一是劳动过程控制中的“监管”对工人的支配和自主性剥夺;其二是生产流程中的“规范”带来的工人能力提升。不过,这些散见于其他学科的观点并未深入阐释前职工厂工作经历对个体后职决策的影响及作用机制,也未进行相应的实证检验。

2. 文献述评

学界采用不同术语描述了员工留任意愿及相关概念,如员工保留、员工稳定性等。学者们普遍认为,有大量关于“人们为什么离开”(流失)的文献,而缺乏关于“人们为什么留下”(留任)的文献(Karatepe, 2013)^[30]。与仅代表一种行为倾向的离职意愿不同,留任意愿是个体深思熟虑后选择继续留在组织的态度和行为,既包含行为倾向,又有情感上的内容(韩锦等, 2016)^[31]。因此,越来越多研究指出,离职和留任不是简单的同一结构的两面,要区分影响留任意愿和离职意愿的不同因素,单独考虑留任意愿影响因素对组织而言有更突出的价值(Tanova 和 Holtom, 2008^[32]; Cardy 和 Lengnick-Hall, 2011^[33])。与组织内留任意愿内涵略有差异的是,本研究使用留任意愿代表零工从业者长期留在当前服务平台并持续提供劳动的倾向。

总的来看,本研究认为影响雇员留任意愿的因素主要来自于工作和组织两个层面。在工作层面,一是薪酬福利被视为首要因素,研究者认为薪酬水平和薪酬模式均对保留员工有积极作用(Sarpong 等, 2021)^[34];二是工作自主性,高自主性与授权有关,感受到被授权的员工留任意愿更强(Pitts 等, 2011)^[35];三是工作生活平衡,这一因素对员工尤其是专业工作者的保留作用不断增强(Agus 和 Selvaraj, 2020)^[36]。组织层面的研究认为,一个工作体验愉快、资源充足且有一定灵活性的组织环境对于留住员工十分有效(Wood 等, 2013)^[37]。同时还有不少研究指出管理者因素对员工留任的影响,其中“适当的领导风格”(Oh 和 Chhinzer, 2021)^[38]和感知到的管理支持(Presbitero 和 Mendiola, 2020)^[39]最为重要。另一个重要的组织因素是与同事的关系,研究普遍认为同事支持与保留率相关(Yeung 等, 2021)^[40]。此外,明确的晋升路径和发展机会也有助于留住员工(Roodt, 2018)^[41]。

既有文献对员工留任意愿影响因素的理论分析与实证检验极大地丰富了这一领域的研究,但

^① Marquis 和 Tilcsik(2013)^[16]将作为环境的烙印源分为经济和技术环境、制度因素(包括监管的、规范的和文化认知的)以及特定个体三种类型。

在解释零工经济时代从业者留任这一新问题时仍有局限性。一方面,工作和组织层面的要素均强调员工现职所在工作场所的影响力,对组织外影响因素关注不足,尤其对个体属性的讨论不充分,而目前外卖骑手在平台组织之外以一种“独立”身份完成送餐服务,工作和组织因素显然都难以充分解释这一情境中的骑手留任问题,个体特质显得更为重要和值得关注(HakemZadeh等,2021)^[42];另一方面,在零工经济时代,越来越少的人在传统的有明确主管和长期同事的职业场所中工作,他们只是虚拟地连接到物理工作空间,与多平台签订合同,甚至同时从事多种工作(Caza等,2018)^[43],这成为他们忠于任何组织甚至职业的障碍,尽管新近研究已经开始关注这一问题,但针对零工从业者留任意愿影响因素的讨论仍然很不充分。鉴于这些变化,研究者不断呼吁更新对劳动者职业稳定性影响因素的研究,关注在没有组织和组织社区的情况下,劳动者如何达成与工作的高度关联并稳定留任(Ashford等,2018)^[23]。基于此,本文尝试补充已有研究成果在零工经济时代解释力的欠缺,利用外卖骑手调查数据从个体属性与特质视角展开分析,讨论骑手前职工厂工作经历对其平台工作留任意愿的影响,为劳动者留任意愿影响因素问题研究提供新经济背景下的经验证据。

三、假设提出

1. 前职工厂工作经历与骑手留任意愿

由于招工年龄的限制,大部分劳动者的工厂工作经历处于职业发展早期,根据烙印理论的解释,这是容易留下印记的敏感期,而工厂体制严格监管和高度规范的制度特征与强社会化作用,也使得这一经历表现出典型的烙印源特点,由此产生的记忆会对个体后续的行为和决策产生深刻影响(Piaget和Inhelder,2013)^[21]。有关留任意愿的研究认为,个体的某些个人经历、联系或与过去工作有关的因素会影响员工在新组织中的嵌入性,并与未来留任决策或离职决策高度相关(Tanova和Holtom,2008)^[32]。劳动者在被雇佣时或被雇佣前的一些特征通常与个人决策的倾向性有关,这种倾向性常常可以预测一个人的长期工作意愿或离职可能性(Rubenstein等,2019)^[44]。具体来看,骑手前职工厂工作经历会从两方面影响他们的平台留任意愿。

一方面,前职为工厂工人的骑手摆脱严格控制、追求灵活就业的偏好与平台工作模式实现了契合。我国制造业的发展依托于发达国家及地区的产业转移,因此整体来看,工厂体制具有发达国家“泰勒-福特制”流水线与精益生产所限定的框架特征(许辉,2019)^[45],学界也侧重探讨工厂体制对劳动者的规训和控制:一是正式制度的影响,工厂对工人实行各方面的严格管理,包括限制工人活动空间、长时间加班、劳动环境恶劣等,使工人主体意识模糊(李静君,2006)^[46],同时还在生产空间之外建立起一套以宿舍劳动体制为特征的劳动管理模式,实现劳动过程的生活空间安排(任焰和潘毅,2006)^[47]。二是非正式制度的渗透,包括通过社会关系网络建立起来的“关系霸权”(周潇,2007)^[48],以及利用工人与工人、工人与包工头之间的亲戚或老乡关系等来塑造认同和忠诚(王毅杰和周现富,2011)^[49]。无论通过何种方式,以“制造同意”为根本目标的工厂运行机制都会在监管控制的同时诱发工人的抗拒和摆脱控制的偏好与诉求,这一偏好与零工经济中的平台工作特征实现了契合。平台劳动模式的灵活性使那些长期捆绑于固定工作的工人将平台工作视为个人成长的基础(D'Cruz和Noronha,2016)^[50],在平台工作中获得了一直渴望的自由和工作生活平衡(Johns和Gratton,2013)^[51]。从一定意义上讲,灵活化就业方式所代表的“自我掌控”的劳动形式是工人所追求的劳动与生活相互调剂的最理想状态(谷玉良,2017)^[52],因此催生了骑手的高留任意愿。

另一方面,前职为工厂工人的骑手获得的更高就业能力提升他们在现职中的安全感,继而提高了留任意愿。研究者普遍认为,工厂的技术发展反哺了产业工人的职业技能形成(王星,2021)^[20],还从其他向度提升了劳动者能力,如工作互依性使劳动者更易产生合作和助人精神(Grant和Patil,2012)^[53],传统学徒制赋予了劳动者忠诚和持久耐心的职业道德品质(李忠和王筱

宁,2008)^[54],标准化、纪律性和连续性任务塑造了工人的自律可靠与行为规范(闻效仪,2020)^[17]。工厂体制中的正式培训制度与非正式的经验积累机制提高了工人的认知与非认知人力资本,形塑了工人的就业能力(employability)。研究指出,就业能力可以帮助那些就业层次偏低的员工消减离职意向(Gerber等,2009b)^[55]。有就业能力的个体在低确定性的环境中就业时,更容易对现职工作产生内在的安全感和稳定感,同时出于规避风险的目的,也更愿意稳定留任于现职中(Reid,2016)^[56]。零工工作的“非标准性”在给从业者带来自由灵活的体验之外,也常被认为是一种不稳定的工作,具有高度的不确定性(Moore和Newsome,2018)^[9],因此在这一环境中,与前职工作非工厂工人的骑手相比,通过工厂工作获得一定就业能力的骑手更容易从现职中获得价值感和安全感,从而具有较强的留任意愿。

基于前述分析,本文提出如下假设:

H₁: 骑手留任意愿受到前职工厂工作经历的影响,前职为工厂工人的骑手有更高的平台留任意愿。

2. 能力烙印和认知烙印的中介作用

根据烙印理论的解释,烙印效应包括能力烙印和认知烙印两个维度,能力烙印指既往经历对个体能力的塑造或改造,使个体能力发生水平或结构上的变化;认知烙印则来自于过去经历对个体认知水平、方式和偏好等方面的影响(Suddaby等,2015)^[57]。对于骑手的留任意愿而言,能力烙印通过培育更强的就业能力,提高骑手从事当前工作的安全感,产生推动骑手稳定留任的胜任效应;认知烙印则通过塑造与平台工作更加契合的职业价值偏好,提高骑手与平台的匹配度,产生激发骑手稳定留任的嵌入效应。

以生产规范和技术不断革新为基础的制造业发展给劳动者带来的不仅是生产效率的提升,还有职业能力的增长,既包括工作所需的知识技能等认知能力,也包括自律规范、协作配合等非认知能力(Williams等,2015)^[58]。与前职工作不是工厂工人的骑手相比,“逃离工厂”的骑手所获得的就业能力是一种个人资源,是“与个人的复原力及其感觉相联系的,能够控制和影响环境的积极感受”(De Cuyper等,2012)^[59]。研究表明,就业能力可以有效预测雇员的留任意愿(Nadia和Ester,2017)^[60]。一方面,在不确定性比较高的市场环境中,具有就业能力的工人为了规避风险,更倾向于稳定地留在现职工作中(De Cuyper和De Witte,2011)^[61];另一方面,认为自己就业能力强的人,更有可能产生工作价值感和安全感(Acikgoz等,2016)^[62],从而降低在组织外求职的可能性(Kroon和Freese,2013)^[63]。此外,对于上一份工作是工厂工人的劳动者来说,骑手工作难度不大且可以较快掌握(赵一苇,2020)^[64]。有过制造业、建筑业等工作经历的骑手,也常常会因为过往经历中暗含的“吃苦耐劳”品质而受到平台分包商的青睐(李强和刘凤杰,2021)^[65],获得更大的留任机会。因此本研究认为,与前职不是工厂工人的骑手相比,工厂工作经历锤炼了骑手更高的就业能力,产生了推动其稳定留任的胜任效应,据此,本研究提出如下假设:

H_{2a}: 就业能力水平的能力烙印在前职工厂工作经历对骑手留任意愿的影响中起中介作用。

我国工厂体制以高强度劳动、高纪律要求、工作时间紧迫和规范管理为特征,逐步形成了强调劳动者服从的高集权化管理方式,严格控制下的劳动者承受着身体和精力的双重压力,在被规训的同时也在不断对抗规训(张春龙,2018)^[66]。前职工作是工厂工人的骑手形成了对于工作自主性的职业偏好,“灵活自由少约束”的平台生产模式与工作特征高度契合了工人的这一偏好。没有了“朝九晚五”的打卡制度,摆脱了永不停止的流水线,骑手尤其是众包骑手获得了更高的工作自主性(Lewchuk,2017)^[67],实现了工作时间的灵活选择和工作场所的自由变换(Johns和Gratton,2013)^[51]。对于厌烦了管理约束、渴望自由自主的工人来说,平台工作方式充分满足了他们的职业期望。本研究认为,个体职业期望的满足度和匹配度与工作满意度等积极态度显著正相关,并能够

有效预测员工的留任意愿,个体期望的工作特征与现实工作特征的差距越小,留任意愿就越强(Irving和Meyer,1994)^[68]。同时,结合自我决定理论(self-determination theory)的解释,工人自主性需求的满足是实现工作幸福最为必需的要素,也是劳动者留任的主要原因(Deci和Ryan,2002)^[69]。因此,本研究认为,与前职不是工厂工人的骑手相比,工厂工作经历塑造了骑手的工作自由偏好,产生了推动其稳定留任的嵌入效应。据此本研究提出如下假设:

H_{2b}:工作自由偏好的认知烙印在前职工厂工作经历对骑手留任意愿的影响中起中介作用。

四、研究设计

1. 数据来源、变量设置与描述性统计

本研究数据来自《外卖骑手劳动与职业发展状况》课题组的问卷调查,课题采用分区随机抽样方式,对深圳、北京、成都、杭州、哈尔滨等地的外卖骑手进行问卷调查,以调查员面对面访问和委托外卖平台调查相结合的方式展开。调查自2019年7月开始至2019年11月结束,收集原始样本11471个,在剔除缺失情况严重和存在明显填写错误的变量后,共有8232个样本进入研究。根据研究问题,本文选取和设置的变量包括:

(1)因变量:留任意愿,即未来是否打算继续从事骑手工作。通过询问骑手“您未来的工作打算是什么”这一问题来考察,具体选项包括“继续从事骑手工作”“去工厂做工”“去餐饮行业工作”“去餐饮以外的服务行业工作”“创业或自己做小生意”“做建筑工人”“做快递员”“上学”“务农”“其他”,其中选择继续做骑手的赋值为“1”,代表个体留任意愿高,其他均赋值为“0”,即留任意愿低。

(2)自变量:前职工厂工作经历,即前职工作是否为工厂工人。询问骑手“您的上一份工作是什么”,选项包括“工厂工人”“餐饮行业从业人员”“餐饮业以外的服务行业从业人员”“创业或自己做小生意”“办公室职员”“销售人员”“快递员”“上学”“务农”“其他”,选择工厂工人的,赋值为“1”,其他选项均表示前职为非工厂工人,赋值为“0”。同时需要说明的是,调查样本中前职为工厂工人的骑手在工厂工作时的平均年龄为26.5岁,且有40.47%的骑手前职工厂工作持续时间为1~5年,占比最高,结合前文分析,本研究认为,骑手的前职工厂工作经历符合烙印形成的特征。

(3)中介变量:就业能力水平和工作自由偏好。通过询问骑手“在当前平台接单的主要原因”来判断骑手的职业认知与行为特点,具体选项包括“找不到别的工作”“暂时过渡一下”“作为兼职,补贴收入”“比别的工作挣钱多”“工作时间灵活,比较自由”“工作门槛比较低”“其他”。参考就业能力量表开发者Rothwell等(2008)^[70]的观点,个体信念(如“我可以很容易地找到工作机会”“只要与我的经验能力相关,我能找到任何工作”)作为就业能力的一个维度,具有重要的解释力,因此本研究认为,骑手选择“找不到别的工作”“工作门槛比较低”代表骑手欠缺职业选择信心,可认为就业能力水平较低。同时为了便于理解,本研究对该题赋值做了反向处理,选择这两项的说明就业能力水平低,赋值为“0”,选择其他选项的,认为就业能力水平高,赋值为“1”。此外,骑手选择看重“平台工作时间灵活,比较自由”,则表示其具有工作自由偏好,赋值为“1”,其他赋值为“0”。

同时,根据既有研究结论,本文还控制了其他可能影响骑手留任意愿的变量,包括年龄、受教育程度、户籍类型、婚姻状况、抚养孩子数量、劳动合同签订情况、工作压力、小时工资和月平台收入占比。本文各变量的描述性统计结果如表1所示。

表1 各变量描述性统计(N=8232)

变量	定义	均值/频数	标准差/百分比
留任意愿	低	3360	40.82
	高	4872	59.18

续表 1

变量	定义	均值/频数	标准差/百分比
就业能力水平	低	2265	27.51
	高	5967	72.49
工作自由偏好	无	2653	32.23
	有	5579	67.77
前职工厂工作经历	无	5714	69.41
	有	2518	30.59
年龄	连续变量	33.637	6.954
受教育程度	初中及以下	3313	40.25
	高中/中专/职高	3859	46.88
	大专	837	10.17
	本科	202	2.45
	硕士及以上	21	0.26
户籍类型	城镇户籍	1680	20.41
	农村户籍	6552	79.59
婚姻状况	未婚/离异/丧偶	2491	30.26
	已婚	5741	69.74
抚养孩子数量	连续变量	1.118	0.986
劳动合同签订情况	无	5872	71.33
	有	2360	28.67
工作压力	连续变量	2.270	1.090
小时工资(月平台收入/月在线小时数)	连续变量	21.321	7.733
月平台收入占比	100%	2598	31.56
	76%~99%	1875	22.78
	51%~75%	3112	37.80
	25%~50%	232	2.82
	25%以下	415	5.04

表 1 结果显示,在 8232 个样本中,59.18% 的骑手表现出高留任意愿,72.49% 的骑手具有相对较高的就业能力水平,67.77% 的骑手报告了对工作自由的偏好,30.59% 的骑手前职为工厂工人。同时,被调查骑手平均年龄 33.6 岁,大部分骑手受教育程度不高,初中及以下骑手占比为 40.25%,农村户籍骑手占比 79.59%,已婚骑手占比 69.74%,平均抚养的孩子个数超过 1 人,有 28.67% 的骑手签订了劳动合同,工作压力均值为 2.27,小时工资平均为 21.32 元,在平台收入占自身总收入比例中,100% 的占 31.56%,76%~99% 的占 22.78%,51%~75% 的占 37.8%,25%~50% 和 25% 以下的分别占 2.82% 和 5.04%。

2. 方法与模型

(1) 前职工厂工作经历对骑手留任意愿的影响。本研究构建前职工厂工作经历对骑手留任意愿的影响模型如下:

$$y = P(X) = P[M_i = K | X_i] = \frac{\exp(\alpha + \beta_i X_i)}{1 + \exp(\alpha + \beta_i X_i)} \quad (1)$$

其中,y 为留任意愿,P 表示继续做骑手工作 ($M_i = 1$) 和选择其他工作 ($M_i = 0$) 的概率;X 表示影响骑手留任意愿的前职工厂工作经历变量和其他控制变量; α 是常数项, β_i 是对应的系数向量。

(2) 中介机制检验。本研究同时希望了解就业能力水平和工作自由偏好能够在多大程度上解释前职工厂工作经历对骑手留任意愿的影响,因此采用 KHB 方法(Karlson 等,2013)^[71] 对就业能

力水平和工作自由偏好两个变量的中介效应进行分解。考虑因变量 y (是否有平台留任意愿) 是一个二分类变量,需首先假定 y^* 为其对应的连续潜变量。假设 x 为自变量前职工厂工作经历, m 为中介变量就业能力水平和工作自由偏好, c 为相应的控制变量,分别拟合模型:

$$y^* = \alpha_1 + \beta_1 x + \gamma_1 m + \delta_1 c + \varepsilon \quad (2)$$

$$y^* = \alpha_2 + \beta_2 x + \delta_2 c + \varepsilon \quad (3)$$

其中, y^* 为连续潜变量, ε 表示误差项,核心解释变量 x 对 y^* 的回归系数 β_1 表示直接效应。剔除中介变量 m 后的简化模型(3)中,总效应由核心解释变量 x 对 y^* 的回归系数 β_2 来表示。间接效应 $\Delta\beta$ 为总效应与直接效应之差,即 $\Delta\beta = \beta_2 - \beta_1$ 。

由于 y^* 是一个未被观测的潜变量,无法直接估计模型系数,且二分因变量 y 本身不具有刻度信息,其自变量系数的绝对值大小不可确定,因此要对残差方差进行标准化。模型(2)和模型(3)中,残差标准化后的调整系数为 b_1 和 b_2 , $b_1 = \frac{\beta_1}{\sigma_1}$, $b_2 = \frac{\beta_2}{\sigma_2}$,其中 σ_1 和 σ_2 为尺度参数,由于模型中加入了中介变量会减少 y^* 中不可解释的部分,因此 $\sigma_1 \leq \sigma_2$ 。系数 b_2 和 b_1 之间的差异 $b_2 - b_1 = \frac{\beta_2}{\sigma_2} -$

$\frac{\beta_1}{\sigma_1}$ 受到结果差异和尺度参数差异的双重影响,为避免出现被尺度差异所扭曲的间接效应估计问题,研究采用 KHB 方法,先将中介变量 m 中关于 x 的部分提取出来,通过估计 x 对 m 线性回归的残差来实现,即 $r = m - (a + bx)$,此处 a 和 b 是线性模型中的回归估计参数。之后将 r 替代 m 加入模型(2),得到:

$$y^* = \alpha_2^* + \beta_2^* x + \gamma_2^* r + \delta_2^* c + \varepsilon \quad (4)$$

其中, r 是 x 对 m 回归后的残差,不影响 x 的系数估计,因此 $\beta_2^* = \beta_2$ 。对 β_2^* 进行刻度修正后可得系数 b_2^* 。同时,模型(2)表示 x 经过 m 影响 y^* 的效应和不经过 m 的直接效应;模型(4)表示 x 对 y^* 的全部效应,以及 m 被 x 线性解释以外的那部分变异(即 r)对 y^* 的全部效应, x 对 y^* 的全部效应中已包含了 m 中与 x 相关的对 y^* 的那部分共同解释,则两模型有相同的预测值和残差,可得 $\sigma_1 = \sigma_2^*$ 。据此就可计算出控制标尺改变效应后的“混杂效应(confounding effect)”,即 b_2^* 和 b_1 的差异: $b_2^* - b_1 = \frac{\beta_2^*}{\sigma_2^*} - \frac{\beta_1}{\sigma_1} = \frac{\beta_2 - \beta_1}{\sigma_1}$, $b_2^* - b_1 = \frac{\beta_2/\sigma_1 - \beta_1/\sigma_1}{\beta_2/\sigma_1} = \frac{\beta_2 - \beta_1}{\beta_2} \times 100\%$,也就是 x 通过 m 对 y 的间接效应以及间接效应占比。

五、实证检验与结果分析

1. 前职工厂工作经历对骑手留任意愿的影响

本研究通过建立 Logit 回归模型检验前职工厂工作经历对骑手留任意愿的影响,结果如表 2 所示。其中模型 1 为基准模型,考察前职工厂工作经历对骑手留任意愿的影响,模型 2~模型 4 在基准模型上进一步加入就业能力水平和工作自由偏好两个变量。

表 2 前职工厂工作经历对骑手留任意愿的影响结果分析

变量	模型 1	模型 2	模型 3	模型 4
前职工厂工作经历	0.353***(0.051)	0.311***(0.052)	0.341***(0.051)	0.302***(0.052)
就业能力水平		0.428***(0.051)		0.422***(0.052)
工作自由偏好			0.173***(0.049)	0.159***(0.050)
年龄	0.036***(0.004)	0.036***(0.004)	0.036***(0.004)	0.036***(0.004)
高中/中专/职高	-0.114**(0.050)	-0.111**(0.050)	-0.116**(0.050)	-0.113**(0.051)

续表 2

变量	模型 1	模型 2	模型 3	模型 4
大专	-0.264*** (0.082)	-0.260*** (0.083)	-0.267*** (0.082)	-0.262*** (0.083)
本科	-0.259* (0.151)	-0.252 (0.152)	-0.256* (0.151)	-0.249 (0.152)
硕士及以上	-0.575 (0.466)	-0.519 (0.467)	-0.596 (0.466)	-0.539 (0.468)
户籍类型	-0.001 (0.059)	0.003 (0.060)	-0.003 (0.059)	-0.001 (0.060)
婚姻状况	0.043 (0.071)	0.040 (0.071)	0.040 (0.071)	0.037 (0.071)
抚养孩子数量	-0.035 (0.030)	-0.034 (0.030)	-0.033 (0.030)	-0.033 (0.030)
劳动合同签订情况	0.107** (0.051)	0.095* (0.052)	0.112** (0.051)	0.099* (0.052)
工作压力	0.266*** (0.022)	0.267*** (0.023)	0.266*** (0.022)	0.267*** (0.023)
小时工资	-0.007*** (0.003)	-0.008** (0.003)	-0.007** (0.003)	-0.008** (0.003)
76% ~ 99%	-0.345*** (0.067)	-0.345*** (0.067)	-0.341*** (0.067)	-0.342*** (0.068)
51% ~ 75%	-0.551*** (0.082)	-0.547*** (0.082)	-0.551*** (0.082)	-0.547*** (0.082)
25% ~ 50%	-0.414*** (0.075)	-0.413*** (0.076)	-0.417*** (0.076)	-0.416*** (0.076)
25% 以下	-0.838*** (0.071)	-0.832*** (0.072)	0.840*** (0.071)	-0.833*** (0.072)
常数	-1.046*** (0.165)	-1.340*** (0.169)	-1.158*** (0.168)	-1.439*** (0.172)
样本量	8232	8232	8232	8232
LR χ^2 (17)	444.61***	513.87***	456.91***	524.16***
伪 R ²	0.040	0.046	0.041	0.047

注：* $p < 0.1$, ** $p < 0.05$, *** $p < 0.01$; 括号内为稳健标准误, 下同

模型 1 的结果显示, 前职工厂工作经历对骑手留任意愿产生了显著影响 ($p < 0.01$), 前职工作为工厂工人的骑手选择继续从事平台工作的概率是没有工厂工作经历者的 1.42 倍 ($e^{0.353}$)。这验证了假设 H₁, 前职为工厂工人的骑手平台留任意愿更强。

本研究进一步将就业能力水平和工作自由偏好两个变量纳入模型 2 ~ 模型 4, 结果显示, 这两个变量均显著影响了骑手留任意愿 ($p < 0.01$), 其中与就业能力水平低的骑手相比, 高就业能力水平的骑手愿意继续从事平台工作的发生比增加 53.42% ($e^{0.428} - 1$), 而与无工作自由偏好的骑手相比, 偏好工作自由的骑手平台留任意愿发生比增加 18.89% ($e^{0.173} - 1$)。这说明, 高就业能力水平和有工作自由偏好是提升骑手留任意愿的重要因素。同时本研究还发现, 在分别加入以及共同加入就业能力水平和工作自由偏好两个变量后, 前职工厂工作经历对骑手留任意愿产生影响的系数降低, 这在一定程度上说明前职工厂工作经历与骑手留任意愿结果之间存在中介效应, 需进一步检验分析。

2. 能力烙印和认知烙印的中介机制检验

在前文发现基础上, 本文采用 KHB 方法, 对前职工厂工作经历通过中介变量影响骑手留任意愿的效应进行分解和统计检验。将就业能力水平和工作自由偏好两个变量共同引入模型, 观察两个变量的净效应, 结果如表 3 所示。

表 3 前职工厂工作经历对骑手留任意愿效应的 KHB 分解结果

变量	前职工厂工作经历	
就业能力水平	总效应	0.355***
	直接效应	0.312***
	间接效应	0.043***
	间接效应占比 (%)	12.07
工作自由偏好	总效应	0.354***
	直接效应	0.342***
	间接效应	0.012**
	间接效应占比 (%)	3.37

续表 3

变量		前职工厂工作经历
就业能力水平和工作自由偏好	总效应	0.355***
	直接效应	0.302***
	间接效应	0.053***
	间接效应占比(%)	14.99
间接效应贡献率(%)	就业能力水平间接效应占比	11.90
	就业能力水平贡献率	79.40
	工作自由偏好间接效应占比	3.09
	工作自由偏好贡献率	20.60

表 3 结果显示,前职有无工厂工作经历的骑手在留任意愿概率上有显著差异,前职工厂工作经历对骑手留任意愿影响的总效应为 0.355,加入就业能力水平后,这一影响降低到 0.312,间接效应为两者差值 0.043;加入工作自由偏好后,前职有无工厂工作经历对骑手留任意愿的影响从 0.354 降至 0.342,间接效应为 0.012。

进一步分析间接效应占比,即总效应与直接效应的差值占总效应的比例,结果如表 3 所示。就业能力水平和工作自由偏好均通过了显著性检验,就业能力水平的间接效应占比为 12.07%,工作自由偏好的间接效应占比为 3.37%,说明工厂工作经历通过就业能力水平和工作自由偏好两条路径影响了骑手的留任意愿。

同时,考虑模型包含两个中介变量,将二者同时纳入模型,发现两个中介变量共同作用下的间接效应占比为 14.99%,其中就业能力水平的间接效应占比为 11.90%,工作自由偏好的间接效应占比为 3.09%,相应的贡献率分别为 79.40%和 20.60%,说明就业能力水平因素对骑手留任意愿影响的间接效应贡献高于工作自由偏好机制。总体来看,就业能力水平和工作自由偏好在总效应、直接效应和间接效应上都通过了显著性检验,三个系数值均为正,直接效应小于总效应,表明两个变量具有部分中介效应,假设 H_{2a} 和假设 H_{2b} 得到验证。

3. 稳健性检验

为检验前述结论是否稳定一致,本研究进行稳健性检验。首先,采用倾向得分匹配法进行检验,以消除混淆变量的影响。计算公式为:

$$\begin{aligned}
 ATT &= E_{p(x)|T=1}[(Y_{1i} - Y_{0i})|T=1, p(X)] \\
 &= E_{p(x)|T=1}[E(Y|T=1, p(X)) - E(Y_{0i}|T=0, p(X))] \quad (5)
 \end{aligned}$$

其中,ATT(average treatment effect)为前职工厂工作经历对骑手留任意愿的平均处理效应; T 代表前职有无工厂工作经历; Y_{1i} 和 Y_{0i} 代表处理组和控制组的估计结果; $p(X)$ 代表倾向得分; X 代表所有控制变量。

在进行倾向值得分匹配前,本研究首先进行平衡性检验,匹配前前职是否有工厂工作经历的两组样本差别显著,年龄、受教育程度中的大专和本科学历、户籍类型、抚养孩子数量、小时工资、月平台收入占比等变量均存在显著的不一致性。在倾向分值进行配对后,这些变量的差异都有所下降,其样本均值比匹配前更加接近,除婚姻状况外,其余变量均变得不显著了。此外,匹配后所有变量的标准化偏误基本均在 5% 及以下,即通过了平衡性检验,消除了控制变量间的不平衡性,符合倾向值得分匹配法的要求。

表 4 列示了利用倾向得分匹配法得到的前职工厂工作经历对骑手留任意愿影响的平均处理效应。考虑到单次匹配标准误有偏,此处采用自抽样 Bootstrap 法调整标准误,在消除控制组和处理组的样本偏差后,结果显示,通过各种匹配方法获得的平均处理效应均显著,可见,在控制了样本中

混淆变量的影响后,前职工厂工作经历提高骑手留任意愿的作用仍然是显著的,且通过一对一匹配、最近邻匹配、卡尺内匹配、半径匹配和核匹配得到的平均处理效应较为接近,因此前文研究结果的稳健性得以验证。

表 4 不同方法下的平均处理效应结果

匹配类型	平均处理效应	标准误	T 检验
一对一匹配	0.082	0.018	5.07***
最近邻匹配	0.086	0.015	6.60***
卡尺内匹配	0.085	0.015	6.53***
半径匹配	0.078	0.012	6.62***
核匹配	0.077	0.012	6.52***

注:Bootstrap 抽样次数为 500 次

其次,本研究利用工具变量法进行进一步检验。由于本研究的内生变量“前职工厂工作经历”为二元离散变量,因此采用工具变量的条件混合过程(CMP)估计法对模型进行两阶段回归(Roodman, 2011)^[72]。本研究选取同城市骑手中前职为工厂工人的比例作为工具变量,从变量要求的相关性来看,同城市骑手中前职工厂工作经历的占比越高,考虑地域范围内的同伴效应影响,骑手就可能更多来自于工厂工人转型;从外生性来看,这一变量为地区层面的汇总变量,不会对骑手个体的现职职业决策产生直接影响。本研究运用 CMP 模型构建方程组进行估计,结果如表 5 所示。

表 5 使用工具变量法的 CMP 模型估计结果

变量	模型 1	模型 2
	前职工厂工作经历	骑手留任意愿
前职工厂工作经历		0.145***(0.052)
同城市骑手中有工厂工作经历的比例	8.449***(0.169)	
一阶段 F 值	3531.14***	
最小特征值统计量	4341.93	
观测值	8232	

表 5 估计结果显示,同城市骑手中前职工厂工人的比例对前职工厂工作经历的影响显著($p < 0.01$),符合工具变量相关性要求。本研究运用弱工具变量检验法对回归模型进行检验发现,F 统计量显著大于 10,同时最小特征值统计量大于 10% 的临界值,说明本研究选取的工具变量不存在弱工具变量问题。在使用工具变量后,前职工厂工作经历对骑手留任意愿依旧显著,说明研究模型结果是稳健的。此外,使用工具变量法后,前职工厂工作经历影响系数的绝对值变小,说明由于内生性问题的存在,前职工厂工作经历对骑手留任意愿的影响效应被高估,但正向显著影响这一结论仍具有稳健性。

4. 进一步讨论:前职工厂工作经历对骑手留任意愿影响的代际差异

作为社会现象的代,实际上是一种社会位置,其本质是出生于同一时期的一群人在社会整体中占有类似的位置,具有某种一致的固有倾向,意味着排斥其他可能的思想、情感和行为模式,群体之间对同一经历的认识、反应与敏感性都存在差异(Mannheim, 1952)^[73]。在我国对工人代际划分的研究中,学者通常以出生于 1980 年前后来划分新老两代工人尤其是农民工的界限(刘传江, 2010^[74];梁宏, 2011^[75]),不同生命历程影响了 1980 年前后出生的两代人的观念与行为,并进一步影响了两代工人的就业状况。

具体来看,成长于物质匮乏时代、对挣钱要求更迫切的老一代工人更能够接受各种不公平待遇(谷玉良, 2017)^[52],并愿意配合工作场所的“赶工游戏”(黄岩, 2012)^[76],留下更深的工厂烙印;而与老一代工人更加吃苦耐劳和挣钱养家糊口的生活理念与工作观念不同,新生代工人更加自我,更注重个人发展与自我体验,工作耐受度低(段成荣和 马学阳, 2011)^[77],难以接受强调命令与服从的

高集权化管理风格,权威式领导与思想活跃的新生代工人之间存在明显冲突,无论是工厂体制中的控制还是赋能,都会在一定程度上被新生代工人的低耐受性与高自我意识消解。

基于此,本研究进一步讨论前职工厂工作经历对骑手留任意愿影响的代际差异问题,将骑手出生年份按照1980年前后进行划分,1980年以前出生的为老一代骑手,赋值为“0”;1980年及以后出生的为新生代骑手,赋值为“1”。生成新变量与前职工厂工作经历做交互项处理,纳入模型进行回归估计。结果如表6所示。

表6 前职工厂工作经历对骑手留任意愿影响的代际差异分析

变量	模型1	模型2
前职工厂工作经历	0.303*** (0.052)	0.168** (0.085)
代际类别	-0.070*** (0.075)	-0.139** (0.083)
前职工厂工作经历 × 代际类别		-0.212** (0.106)
常数	-1.514*** (0.191)	-1.269*** (0.223)
样本量	8232	8232
LR chi2(11)	525.03***	529.01***
Pseudo R ²	0.047	0.048

表6的估计结果显示,在前职工厂工作经历对留任意愿的影响中,代际的交互效应显著($p < 0.05$)。进一步计算发现,老一代骑手中,前职为工厂工人的骑手继续从事这一工作的发生比是非工厂工人骑手的1.18倍($e^{0.168}$);而在新生代骑手中,前职为工厂工人的骑手留任意愿发生比是非工厂工人骑手的95.70% ($e^{0.168 - 0.212}$),即与1980年前出生的老一代骑手相比,“80后”新生代骑手留任意愿受前职工厂工作经历的影响较小。

六、结论与启示

零工经济的繁荣与制造业的收缩反映着中国经济结构、产业结构与社会结构的变迁,其中备受关注的是大规模年轻劳动力的转移。过去活跃在工厂流水线上的劳动力,在零工经济自由自主的舆论感召下热切追捧平台就业模式,从线下奔赴线上。基于这一现实背景,本文引入烙印理论,利用外卖平台骑手调查数据,探讨前职工厂工作经历对骑手平台留任意愿的影响与作用机制,尝试提供零工经济时代无组织情境下从业者留任的经验证据,补充零工从业者留任问题这一新近研究的文献不足。研究发现,骑手留任意愿受到前职工厂工作经历的显著影响,前职为工厂工人的骑手对平台工作表现出更高的留任意愿。同时采用KHB方法分析这一影响的作用机制发现,就业能力水平的能力烙印和工作自由偏好的认知烙印形成了双中介效应,前者贡献度为79.40%,后者贡献度为20.60%。能力烙印的作用是工厂体制通过提升骑手就业能力,在个体维持就业安全感的作用下,产生促进其留任于平台的胜任效应;认知烙印的作用是不同的于工厂体制的严苛规训,骑手职业契合了工人渴望自由工作的偏好和期望,产生了促进其留任于平台的嵌入效应。进一步,本研究还发现,前职工厂工作经历对骑手留任意愿的影响存在代际差异,工厂工作烙印产生的平台留任效应在对工厂体制有更高服从性的老一代骑手中表现更明显,而对于更具自我意识的“80后”骑手来说,他们对工厂体制的抗拒性更强,烙印效应更弱,即世代特征可能在一定程度上消弭烙印效应。

结合本文研究结论,为推动零工经济的规范健康发展,实现零工从业者权益保障与平台企业发展目标的平衡,本研究提出如下管理与政策启示:从平台管理的角度来看,一方面,要更多关注和培养由工人转型而来的骑手,充分利用这些骑手的积极工厂烙印,影响和带动团队能力提升与稳定留任;另一方面,在前职工作身份这一难以干预的个体属性因素之外,平台更应考虑的是可持续发展的劳动者稳定策略,包括:依法与符合确立劳动关系情形的从业者签订劳动合同、承担社会保险义务,建立多元激励机制,如组建工会、与劳动者开展关于抽成比例、收入增长等方面的集体协商、建

立日常沟通渠道、帮助生活困难骑手等,从收入、职业发展、人文关怀、身份认同上满足劳动者的期望,实现保留目的。从政府治理的角度来看,一方面,要充分认识到零工经济从业者的职业稳定与成长需求,尊重从业者的长期发展意愿并构建和完善相应制度回应这一意愿,如促成平台企业与职业技术学校的合作、加强职业技能培训,推动新职业的国家技能标准与等级的出台应用,探索提供平台劳动者的职业发展蓝图与路线规划等,保障从业者的长期职业发展;另一方面,要在当前新就业形态治理政策的基础上,细化落实新就业形态劳动者权益保障方案,敦促平台企业完善具体保障措施,形成保留劳动者的自身“吸引力”。

本文尚存在以下可改进之处:第一,数据来自于一次性问卷调查,尤其是采用骑手在单一时点自我报告的“留任意愿”来观察职业决策,测量上存在不足,如能在未来研究中采用多阶段调查,并以骑手实际“留任行为”作为结果变量,科学性会进一步提高。第二,本研究仅调查了一个外卖送餐平台的样本,未来应尝试在其他类型平台或零工职业中验证前述发现。第三,能力烙印采用就业能力水平进行解释,但受问卷设计所限,这一变量的测量并不充分,就业能力指标包含的多个维度没有完全涵盖,也是未来研究需要完善的问题。

参考文献

- [1]李胜蓝,江立华. 新型劳动时间控制与虚假自由——外卖骑手的劳动过程研究[J]. 北京:社会学研究,2020,(6):91-112,243-244.
- [2]Cameron,L.D. “Making Out” While Driving: Relational and Efficiency Games in the Gig Economy[J]. Organization Science, 2021,12,(12):1-22.
- [3]Prabhakar,A. Analysis of High Job Satisfaction Relationship with Employee Loyalty in Context to Workplace Environment[J]. International Journal of Applied Research,2016,2,(4):640-643.
- [4]Das,B.L. Employee Retention:A Review of Literature[J]. IOSR Journal of Business and Management,2013,14,(2):08-16.
- [5]Kodwani,A., and S. S. Kumar. Employee Retention:Issues and Challenges[J]. Human Resource Management Review,2004,8,(8):15-20.
- [6]McCole,D. Seasonal Employees:The Link between Sense of Community and Retention[J]. Journal of Travel Research,2015,54,(2):193-205.
- [7]Kuhn,K.M. The Rise of the “Gig Economy” and Implications for Understanding Work and Workers[J]. Industrial and Organizational Psychology,2016,9,(1):157-162.
- [8]王星. 零工技能:劳动者“选择的自由”的关键[J]. 上海:探索与争鸣,2020,(7):29-31.
- [9]Moore,S., and K. Newsome. Paying for Free Delivery: Dependent Self-Employment as a Measure of Precarity in Parcel Delivery[J]. Work, Employment and Society,2018,32,(3):475-492.
- [10]关博. 加快完善适应新就业形态的用工和社保制度[J]. 北京:宏观经济管理,2019,(4):30-35.
- [11]Auer,E.M., T. S. Behrend, and A. B. Collmus, et al. Pay for Performance, Satisfaction and Retention in Longitudinal Crowdsourced Research[J]. PLOS ONE,2021,16,(1):1-17.
- [12]Bucher,E., C. Fieseler, and C. Lutz, et al. Professionals, Purpose-seekers, and Passers-through: How Microworkers Reconcile Alienation and Platform Commitment through Identity Work[J]. New Media & Society,2021,11,(5):1-26.
- [13]Sundararajan,A. The Sharing Economy:The End of Employment and the Rise of Crowd-Based Capitalism? [M]. Cambridge, MA: The MIT Press,2016.
- [14]Kyndt,E., F. Dochy, and M. Michielsen, et al. Employee Retention: Organisational and Personal Perspectives[J]. Vocations and Learning,2009,2,(3):195-215.
- [15]Hu,J., W. Long, and G. G. Tian, et al. CEOs' Experience of the Great Chinese Famine and Accounting Conservatism[J]. Journal of Business Finance & Accounting,2020,47,(9-10):1089-1112.
- [16]Marquis,C., and A. Tilesik. Imprinting:Toward A Multilevel Theory[J]. Academy of Management Annals,2013,7,(1):193-243.
- [17]闻效仪. 去技能化陷阱:警惕零工经济对制造业的结构性风险[J]. 上海:探索与争鸣,2020,(11):150-159,180.
- [18]马克思. 资本论(第一卷)[M]. 郭大力,王亚南译. 北京:人民出版社,1963.
- [19]迈克尔·布洛维. 制造甘愿——垄断资本主义劳动过程的历史变迁[M]. 林宗弘等译. 台北:群学出版有限公司,1979.

- [20] 王星. 技能形成、技能形成体制及其经济社会学的研究展望[J]. 上海: 学术月刊, 2021, (7): 132 - 143.
- [21] Piaget, J., and B. Inhelder. *The Growth of Logical Thinking from Childhood to Adolescence: An Essay on the Construction of Formal Operational Structures*[M]. Abingdon: Taylor and Francis, 2013.
- [22] Cockayne, D. G. *Sharing and Neoliberal Discourse: The Economic Function of Sharing in the Digital On-Demand Economy*[J]. *Geoforum*, 2016, 77, (10): 73 - 82.
- [23] Ashford, S. J., B. B. Caza, and E. M. Reid. From Surviving to Thriving in the Gig Economy: A Research Agenda for Individuals in the New World of Work[J]. *Research in Organizational Behavior*, 2018, 113, (38): 23 - 41.
- [24] 朱沆, 叶文平, 刘嘉琦. 从军经历与企业家个人慈善捐赠——烙印理论视角的实证研究[J]. 天津: 南开管理评论, 2020, (6): 179 - 189.
- [25] Stinchcombe, A. L. *Organizations and Social Structure*[J]. *Handbook of Organizations*, 1965, 44, (2): 142 - 193.
- [26] Simsek, Z., B. C. Fox, and C. Heavey. “What’s Past is Prologue”: A Framework, Review, and Future Directions for Organizational Research on Imprinting[J]. *Journal of Management*, 2015, 41, (1): 288 - 317.
- [27] 曾春影, 茅宁, 易志高. CEO 的知青经历与企业并购溢价——基于烙印理论的实证研究[J]. 上海: 外国经济与管理, 2019, (11): 3 - 14.
- [28] 于连超, 张卫国, 眭鑫, 毕茜, 张亨溢. 高管从军经历与企业金融化: 抑制还是促进? [J]. 北京: 科学决策, 2019, (6): 20 - 42.
- [29] 曾颖, 赵曙明. 企业师徒制中介机制理论视角的述评与未来展望[J]. 北京: 经济与管理研究, 2017, (12): 130 - 140.
- [30] Karatepe, O. M. High-performance Work Practices, Work Social Support and their Effects on Job Embeddedness and Turnover Intentions[J]. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 2013, 25, (6): 903 - 921.
- [31] 韩锦, 王征兵, 彭洁. 大学生村官留任意愿及影响因素分析[J]. 咸阳: 西北农林科技大学学报(社会科学版), 2016, (1): 98 - 106.
- [32] Tanova, C. and B. C. Holtom. Using Job Embeddedness Factors to Explain Voluntary Turnover in Four European Countries[J]. *The International Journal of Human Resource Management*, 2008, 19, (9): 1553 - 1568.
- [33] Cardy, R. L., and M. L. Lengnick-Hall. Will They Stay or Will They Go? Exploring a Customer-Oriented Approach to Employee Retention[J]. *Journal of Business and Psychology*, 2011, 26, (2): 213 - 217.
- [34] Sarpong S. A., M. S. Akom, and E. Kusi-Owusu, et al. The Role of Commitment in The Relationship between Components of Organizational Culture and Intention to Stay[J]. *Sustainability*, 2021, 13, (9): 5151 - 5165.
- [35] Pitts, D., J. Marvel, and S. Fernandez. So Hard to Say Goodbye? Turnover Intention among US Federal Employees [J]. *Public Administration Review*, 2011, 71, (5): 751 - 760.
- [36] Agus, A., and R. Selvaraj. The Mediating Role of Employee Commitment in the Relationship between Quality of Work Life and the Intention to Stay[J]. *Employee Relations: The International Journal*, 2020, 42, (6): 1231 - 1248.
- [37] Wood, M. E., G. F. Mansoor, and P. Hashemy, et al. Factors Influencing the Retention of Midwives in the Public Sector in Afghanistan: A Qualitative Assessment of Midwives in Eight Provinces[J]. *Midwifery*, 2013, 29, (10): 1137 - 1144.
- [38] Oh, J., and N. Chhinzher. Is Turnover Contagious? The Impact of Transformational Leadership and Collective Turnover on Employee Turnover Decisions[J]. *Leadership Organization Development Journal*, 2021, 42, (7): 1089 - 1103.
- [39] Presbitero, A., and T-C. Mendiola. Employee Intention to Stay in an Organization: Examining the Role of Calling and Perceived Supervisor Support Through the Theoretical Lens of Work as Calling[J]. *Journal of Career Assessment*, 2020, 28, (2): 320 - 336.
- [40] Yeung, D. Y., X. Y. Zhou, and S. Chong. Perceived Age Discrimination in the Workplace: The Mediating Roles of Job Resources and Demands[J]. *Journal of Managerial Psychology*, 2021, 36, (6): 505 - 519.
- [41] Roodt, G. G. *A Job Demands-Resources Framework for Explaining Turnover Intentions (Chapter 1)* [C]. *Psychology of Retention (Theory, Research and Practice)*, Springer Nature Switzerland AG, 2018.
- [42] HakemZadeh, F., F. K. Sayin, and E. Neiterman, et al. Does an Alignment of Employment Policies and Individual Preferences Affect Intention to Stay in the Profession? Evidence from Canadian Midwives[J]. *Health Policy*, 2021, 125, (4): 450 - 458.
- [43] Caza, B. B., S. Moss, and H. Vough. From Synchronizing to Harmonizing: The Process of Authenticating Multiple Work Identities [J]. *Administrative Science Quarterly*, 2018, 63, (4): 703 - 745.
- [44] Rubenstein, A. L., J. D. Kammeyer-Mueller, and M. Wang, et al. “Embedded” at Hire? Predicting the Voluntary and Involuntary Turnover of New Employees[J]. *Journal of Organizational Behavior*, 2019, 40, (3): 342 - 359.
- [45] 许辉. “世界工厂”模式的终结? ——对“机器换人”的劳工社会学考察[J]. 北京: 社会发展研究, 2019, (1): 143 - 162.
- [46] 李静君. *中国工人阶级的转型政治* [M]. 北京: 社会科学文献出版社, 2006.
- [47] 任焰, 潘毅. 宿舍劳动体制: 劳动控制与抗争的另类空间[J]. 广州: 开放时代, 2006, (3): 124 - 134.

- [48]周潇. 关系霸权:对建筑工地劳动过程的一项田野研究[D]. 北京:清华大学,2007.
- [49]王毅杰,周现富. 劳动过程中的关系运作——一项基于钢筋工人的经验研究[J]. 南宁:广西民族大学学报(哲学社会科学版),2011,(6):94-99.
- [50]D'Cruz, P., and E. Noronha. Positives Outweighing Negatives: The Experiences of Indian Crowdsourced Workers [J]. *Work Organisation, Labour and Globalisation*,2016,10,(1):44-63.
- [51]Johns, T., and L. Gratton. The Third Wave of Virtual Work [J]. *Harvard Business Review*,2013,91,(1):66-73.
- [52]谷玉良. 青年农民工短工化的个体因由及其解释[J]. 广州:青年探索,2017,(1):77-86.
- [53]Grant, A. M., and S. V. Patil. Challenging the Norm of Self-Interest: Minority Influence and Transitions to Helping Norms in Work Units [J]. *Academy of Management Review*,2012,37,(4):547-568.
- [54]李忠,王筱宁. 社会教育在底层民众实现社会流动中扮演的角色——以清末民国时期的学徒教育为例[J]. *南京社会科学*,2008,(4):107-114.
- [55]Gerber, M., A. Wittekind, and G. Grote, et al. Exploring Types of Career Orientation: A Latent Class Analysis Approach [J]. *Journal of Vocational Behavior*,2009b,75,(3):303-318.
- [56]Reid, J. Redefining "Employability" As Something to Be Achieved: Utilising Toronto's Conceptual Framework of Care to Refocus the Debate [J]. *Higher Education, Skills and Work-based Learning*,2016,6,(1):55-68.
- [57]Suddaby, R., G. D. Bruton, and S. X. Si. Entrepreneurship through a Qualitative Lens: Insights on the Construction and/or Discovery of Entrepreneurial Opportunity [J]. *Journal of Business Venturing*,2015,30,(1):1-10.
- [58]Williams, S., L. J. Dodd, and C. Steele, et al. A Systematic Review of Current Understandings of Employability [J]. *Journal of Education and Work*,2015,29,(8):1-25.
- [59]De Cuyper, N., A. Makikangas, and U. Kinnunen, et al. Cross-lagged Associations between Perceived External Employability, Job Insecurity, and Exhaustion: Testing Gain and Loss Spirals according to the Conservation of Resources Theory [J]. *Journal of Organizational Behavior*,2012,33,(6):770-788.
- [60]Nadia, F., and M. Ester. Career Meta-capacities and Retention Factors of Recruitment Advertising Agencies: An Exploratory Study [J]. *Journal of Psychology in Africa*,2017,27,(5):405-411.
- [61]De Cuyper, N., and H. De Witte. The Management Paradox: Self-rated Employability and Organizational Commitment and Performance [J]. *Personnel Review*,2011,40,(2):152-172.
- [62]Acikgoz, Y., H. C. Sumer and N. Sumer. Do Employees Leave Just Because They Can? Examining the Perceived Employability - Turnover Intentions Relationship [J]. *The Journal of Psychology*,2016,150,(5):666-683.
- [63]Kroon, B. and C. Freese. Can HR Practices Retain Flexworkers with Their Agency? [J]. *International Journal of Manpower*,2013,34,(8):899-917.
- [64]赵一苇. 年轻人都去送外卖了,中国的制造业怎么办[J]. 北京:中国中小企业,2020,(9):48-51.
- [65]李强,刘凤杰. 移植同意:骑手的主观体验是如何在劳动过程之外塑造的? [J]北京:中国人力资源开发,2021,(5):101-112.
- [66]张春龙. 工厂规训:从农民工到产业工人[M]. 上海:华东理工大学出版社,2018.
- [67]Lewchuk, W. Precarious Jobs: Where Are They, and How do They Affect Well-being? [J]. *The Economic and Labour Relations Review*,2017,28,(3):402-419.
- [68]Irving, P. G., and J. P. Meyer. Reexamination of the Met-expectations Hypothesis: A Longitudinal Analysis [J]. *Journal of Applied Psychology*,1994,79,(6):937-949.
- [69]Deci, E. L., and R. M. Ryan. Overview of Self-Determination Theory: An Organismic Dialectical Perspective [K]. University of Rochester Press,2002.
- [70]Rothwell, A., I. Herbert and F. Rothwell. Self-perceived Employability: Construction and Initial Validation of a Scale for University Students [J]. *Journal of Vocational Behavior*,2008,73,(1):1-12.
- [71]Karlson, K. B., R. Breen, and A. Holm. Total, Direct, and Indirect Effects in Logit and Probit Models [J]. *Sociological Methods & Research*,2013,42,(2):164-191.
- [72]Roodman, D. Fitting Fully Observed Recursive Mixed-Process Models with CMP [J]. *Stata Journal*,2011,11,(2):159-206.
- [73]Mannheim, K. The Problem of Generations, Essays on The Sociology of Knowledge [M]. London: Routledge,1952.
- [74]刘传江. 新生代农民工的特点、挑战与市民化 [J]. 北京:人口研究,2010,(2):34-39,55-56.
- [75]梁宏. 生命历程视角下的“流动”与“留守”——第二代农民工特征的对比分析 [J]. 北京:人口研究,2011,(4):18-29.
- [76]黄岩. 工厂外的赶工游戏——以珠三角地区的赶货生产为例 [J]. 北京:社会学研究,2012,(4):187-203,245-246.
- [77]段成荣,马学阳. 当前我国新生代农民工的“新”状况 [J]. 北京:人口与经济,2011,(4):16-22.

Will the “Runaway from Factory” Riders Have Stronger Desire to Stay on the Food-Delivery Platform? Explanation based on Imprinting Theory

ZHAN Jing, LI Yu-ru

(School of Labor Economics, Capital University of Economics and Business, Beijing, 100070, China)

Abstract: The boom of the gig economy has brought a surge in employment and aroused academic interest in this new employment group. However, the existing studies have mainly focused on the protection issue of the rights of gig workers, and only recently have scholars emphasized the need to examine the retention of gig workers. A review of the literature shows that most existing studies on employee retention intention focus on job and organizational factors, emphasizing the influence of the workplace where the employee is currently employed, and do not provide sufficient explanations for the retention of gig workers. Considering the realistic background of inter-industrial transfer of labor in China and the value of gig workers' retention to the platform and workers, it is relevant to analyze the platform retention intention from the perspective of individual attributes of gig workers' former work experience.

From an imprinting theory perspective, the study used 8,232 food delivery riders survey data and constructed logit regression models to find that riders who were former factory workers showed higher retention intentions. Further analysis of the mechanism of action of this effect using the KHB method found that the ability imprint of employability level and the cognitive imprint of job freedom preference produced a double mediating effect, with the former contributing 79.40% and the latter contributing 20.60%. The study also points out that there are generational differences in this effect, with the new generation of riders' willingness to stay on the platform being less influenced by their former workplace experience than the previous generation of riders. That is, the generational effect may have dissipated this factory imprint to some extent. The study further verified the robustness of the above findings through robustness tests.

The study has four possible marginal contributions. Firstly, the study breaks through the existing literature's single perspective of focusing mainly on the labor rights of gig workers and broadens the scope of research on gig workers' issues. Secondly, the analysis of factors influencing riders' retention intentions in the mobile work environment complements the lack of literature on the research topic of gig workers' retention and responds to scholars' research calls to provide empirical evidence in new-age disorganized contexts. Thirdly, it introduces the imprinting theory into the study of the career decision problem of gig workers, responding to the previous suggestion of expanding the type of objects explained by the theory. Fourthly, it provides a micro perspective interpretation of the academic concern that the development of the gig economy may bring structural risks to the manufacturing industry.

Meanwhile, based on the above findings, this study also puts forward suggestions for balancing the protection of gig workers' rights and the development of platform enterprises. From the platform enterprises' perspective, on the one hand, it is necessary to pay attention to and cultivate the riders transformed from factory workers and make full use of the positive factory imprinting of these riders to influence and drive the team's ability improvement and retention; on the other hand, more sustainable workers stabilization strategies should be considered; including signing labor contracts, assuming social insurance obligations, establishing multiple incentive mechanisms, such as forming labor unions, conducting collective bargaining with workers, establishing daily communication channels, helping riders in difficulty, etc. From the government's perspective, on the one hand, the government should respect the long-term development wishes of workers and improve the corresponding system, such as facilitating the cooperation mechanism between the platform enterprise and vocational and technical schools, promoting the introduction and application of national skill standards and levels for new occupations, and exploring the provision of career development blueprints for gig workers; on the other hand, on the basis of the current policy, we should refine the implementation of the protection program for the rights of gig workers and urge platform enterprises to improve specific protection measures.

Key Words: gig economy; previous work experience in factory; willingness to stay; imprinting effect

JEL Classification: J00, J24

DOI: 10.19616/j.cnki.bmj.2022.03.008

(责任编辑:张任之)