



HTML阅读开放试用阶段,

目录结构

- 一、提出问题与文献综述
 - 二、研究方法与分析框架
 - 1. 研究方法
 - 2. 分析框架
 - 三、进入农村：择业青...
 - 1. 青年在农村干部岗位中自我认同的重建
 - 2. 青年在农村干部岗位中自尊的提升
 - 四、社会认同危机：农...
 - 1. 现代社会中社会性风险的压力
 - 2. 群体外部积极性建构的失败
 - 3. 群体内部合法性认同的减弱
 - 五、结论与思考
- 文内图表
- 表1：本次问卷调查的主要问题及选项
- 图1：分析框架
- 参考文献

中国青年研究 2020,(06),52-59

农村青年干部为何留不住——基于社会认同视角下的实证分析

王俊 吴理财
华中师范大学政治与国际关系学院

导出/参考文献 分享 创建引文跟踪 收藏

摘要：青年对农村干部这一职业群体社会认同程度在入职前后出现的由高到低转变，导致了其从选择进入部群体到主动从乡镇村岗位中流出，在其中，自我认同、社会及组织环境发挥了重要作用。在重构自我认同的过程中，择业青年选择进入农村干部队伍。但由于现代性社会风险的压力，青年在基于追求安全感认同建构中呈现出高度的危机意识和带有焦虑色彩的上进意识，并在职业的稳定性中表现出来。同时，在社体制内的政策冲突和组织隐性规则下，农村青年干部遭受了群体外部积极性建构失败和群体内部合法性解。在目前，构建农村干部群体的社会意义系统应成为维持农村青年干部稳定性的重要方向。

关键词：农村青年干部；流动；社会认同；

Why the Rural Young Cadres Can't Stay: An Empirical Analysis Based on Perspective of Social Identity

Wang Jun Wu Licai

一、提出问题与文献综述

全面建成小康社会，广大青年是生力军和突击队，尤其在乡村振兴的推进中，青年干部更是具有创造力的和建设者，他们对农村建设的新思维和推动农村发展的蓬勃干劲使其成为农村建设的中坚力量。一直以来，青年干部队伍是国家和地方在推动农村建设中关注的重点。三支一扶计划、“一懂两爱”村务工作者计划、农村干部培养计划，以及公务员、选调生招考为农村输送了大量的青年干部。然而，与青年干部源源不断地进入乡镇岗位的积极态势相比，已经在岗的农村青年干部（农村青年干部的主要来源有两类，第一类是指通过国家、省、市招考进来的在乡镇和村两委工作的公务员、选调生和大学生村官；第二类是指从农村本土经过后备干部培养的青年。本文所论述的“农村青年干部群体”主要是指第一类。与本土培养的青年干部专职在村一级工作不同，青年干部分布在镇、村党政系统的各个岗位，管理着乡镇村的各项事务，承担农村管理、服务、协调等综合且具有较高的职业素质。同时，经验显示，他们也是具有高流动倾向的一类群体）的稳定性状况并不乐观，已成为农村青年干部队伍的主要问题。

本文用“流动”而非“流失”主要考虑到农村青年干部的非正常借调这一流动途径。通过非正常借调，部分青年干部虽然长期脱离了农村工作岗位，但其人事档案及相关的工资福利等仍在乡镇村岗位，在碰到特殊情况时仍会回到岗位，难以称作完全的“流失”，因此，本文采取“流动”的表述，主要是指青年干部通过遴选、借调、辞职的方式工作中脱离农村岗位。

总的看来，农村青年干部流动主要分为两类：一类是基于业务需要和选拔人才的正常流动，主要通过正常选拔考试进行。在这类流动中，由于选拔招考人数的有限性和正常借调的短期性，对农村青年干部队伍的稳定性影响较小。而另一类流动则是基于青年干部自身心态、入职动机等原因的非正常流动，这类流动主要表现为非正常借调两种。在非正常借调中，农村青年干部主动寻求借调机会，长期被借调到上级机关，甚至借调期满后也不回到农村工作岗位，其实际工作完全脱离农村。此外，也有部分农村青年干部在最低服务年限期满后甚至未到期寻求其他工作岗位，彻底脱离原乡镇村岗位。从本文前期在湖北省Z市的调研中发现，这种非正常流动占农村青年干部流动行为的大多数。截至2019年8月，湖北省Z市在2015—2017年招录的农村青年干部中，超过40%的人离开乡镇村岗位。每个乡镇平均应在岗人数11.4人，但实际平均在岗人数只有6.1人。未在岗的青年干部中，只

0%的人是服务期满后通过遴选等选拔考试离开乡镇村工作岗位，大部分青年干部通过无限定期限的借调、正常途径流动。由于这类流动的频繁性、长期性，导致青年干部队伍的稳定性受到极大影响。农村青年干部并不是Z市农村青年干部群体的特殊现象，全国大部分乡镇普遍存在农村青年干部留不住、农村干部“断档”和结构老化等问题。青年干部留不住所带来的乡镇村服务管理疲软、资源浪费、执行力不足等问题成为乡村发展的肘。在这种情况下，围绕农村青年干部非正常流动的研究应成为国家乡村振兴战略下的重要课题。

近年来，国内学者基于本土性的经验，对引起农村青年干部群体出现非正常流动的自变量进行了多方探讨，包括三个方面：第一，由入职动机所带来的流动。部分学者认为，农村青年干部最初的入职动机直接决定了其非正常流动的选择^[1]。一些青年受严酷的作业环境、城市挤压和到基层镀金的消极思想等因素影响^[2]，将进入基层工作岗位视为无奈选择和权宜之计^[3]，导致其难以真正融入农村岗位，并想方设法调入其他单位^[4]。第二，社会网络结构所带来的流动。一些学者认为经济行为根植于人们生活中的社会网络结构，生活在社会中的农村青年不可避免地为其所嵌入的社会网络结构所限制。农村青年干部社会网络中的成员数量，处于职业最高级别的、从事不同职业的数量是激发农村青年干部流动的重要驱动力^[1]。此外，家庭等亲属网络对农村干部流动的行为也具有重要影响^[6]。第三，由农村岗位满意度所带来的流动。岗位满意度一直以来都是学者们研究农村青年干部流动行为研究的主要切入点。在对两者关系抱正相关态度的学者看来，农村工作的满意度是预测农村青年干部流动的最佳指标。而目前流动性强的问题主要源于农村工作岗位的巨大压力^[6]，工作环境和福利待遇、事业发展前景的不清晰^{[8][9]}。但仍有部分学者认为，工作满意度对农村青年干部流动行为的直接影响并不是需要结合青年干部的社会网络结构条件进行综合研判^[1]。

总体来看，以往学者主要从个人动机、社会关系和职业结构上对农村青年干部流动（以下的“流动”，均指非正常流动）进行了现象及问题描述，并从完善农村干部的待遇福利、交流机制、培训和晋升机制等方面提出了政策建构方向。但仍存在两方面问题：第一，青年是分化的群体，虽有少数动机不良，以农村工作为跳板者，但仍有部分青年将农村岗位作为理想的选择而进入农村干部队伍的青年，他们是未来农村发展的引擎，但现有的研究中对流出群体的动机分析并不全面；第二，现有的研究偏向于从宏观的国家政策和中观职场环境中对农村青年干部流动行为进行解释，对青年干部个体因素分析不足，在少量对青年干部流动的社会关系因素的探讨中，也缺乏相应分析，经验性论证较少。因此，本文将围绕“入职动机端正的青年干部为何在工作中出现行为的转向？”“外部因素如何作用于农村青年干部个体？”这两个问题，将关注重点落在入职动机纯粹且对建设农村抱有美好愿景的青年干部群体之上，并尝试从青年干部微观个体方面为其流动行为提供合理解释。

二、研究方法与分析框架

1. 研究方法

笔者于2019年7月通过发放问卷和半结构化访谈的形式对湖北省Z市2015—2017年招录的公务员、选调生和村官开展流动性调查。根据Z市组织部相关人员讲述，从宏观上看，服务期满后五年内的青年干部是流动的主要群体。因此，本文选取2015—2017年这三年属于流动高发群体的农村青年干部为主要调研对象。Z市位于湖北省，属于湖北省辖县级市，下辖1个街道、15个镇、1个乡。2015—2017年间该市农村干部队伍（公务员、选调生和大学生村官）共招录194人，其中应届毕业生约占87.6%，往届毕业生约占12.4%，Z市本地人约占86.6%，非本地人占96.9%，年龄均在21~30岁之间。截止到2019年8月仍在乡镇村岗位104人，遴选至县级及以上有关部门借调至县级及以上有关部门44人，离开Z市公职系统38人。调查期间共发放问卷120份，回收有效问卷112份。调查对象包括：仍在乡镇村工作岗位的59人，离开乡镇村工作岗位的53人。调查主要围绕“为什么进入农村干部队伍”和“为什么选择从农村干部队伍流出”两大类问题展开（见表1）。通过问卷调查，对该三年入职的农村青年干部的基本情况、入职动机和离职倾向进行初步了解。在此基础上，筛选出入职动机端正、入职之初拥有农村建设意识但目前具有流动倾向或已经流动了的56名青年干部（其中公务员15人，选调生17人，大学生村官17人；仍在乡镇村工作岗位的39人，离开乡镇村工作岗位的17人）进行了半结构化访谈（包括电话访谈和微信访谈）。访谈问题主要围绕家庭环境、工作环境和工作中的生活状况展开，重点挖掘了其在农村工作中所遇到的困难，对农村工作的真实看法，对流动的态度，以及对职业、情感、发展等方面的个性化想法，旨在探究农村青年干部对工作岗位态度转变的原因和影响因素。同时，通过他们对其他在Z市乡镇村青年干部的介绍，扩大了受访者群体范围。

2. 分析框架

在调研的过程中，可以感受到Z市部分农村青年干部在入职后对农村工作岗位的态度发生了较大的转变，转变集中在对农村工作岗位的认同上。

(1) 农村干部岗位是青年在认同驱使下的主动选择。在逢进必考的政策要求下，公务员、选调生和大学生须通过相关考试，并在一定的竞争压力下才能进入农村工作岗位。在56名接受访谈的青年干部中，超过80%干部是通过2次甚至更多次的考试才进入到农村干部队伍，超过20%的青年干部参加过考前辅导班。对于绝大多数青年干部来说，进入农村干部岗位是努力后的成果，是在求职过程中的主动选择。为什么会如此选择？从问卷来看，对农村干部队伍性质、价值和地位等多种附加值的认同是主要原因。离家乡近（60.87%），有利于事业（3.48%），属于国家公职岗位（30.43%），有男（女）朋友在Z市（17.39%）是青年选择加入农村干部群体的影响因素。这也反映出青年在入职前对Z市农村干部岗位地理位置、事业发展、职业地位等方面的认同促使农村干部队伍。

表1：本次问卷调查的主要问题及选项

[下载原表](#)

问题分类	为什么进入农村干部队伍	为什么选择从农村干部队伍流出
主要问题	Q：通过何种考试进入的农村干部队伍（单选） A：公务员考试；选调生考试；三支一扶考试	Q：入职后是否感觉到心理落差（单选） A：有；没有 Q：对农村工作岗位最大的不满是什么（多选） A：工作环境；生活环境；工作压力；发展前景；其他
	Q：参加了几次考试（单选） A：一次；两次；两次以上	Q：入职后是否想过离开农村工作岗位，为什么（多选） A：没想过；想过（家庭情感因素；工作压力大；工资待遇低；工作发展前景不清晰；更好的学习深造机会；其他）
主要问题	Q：是否参加过考前辅导（单选） A：有；没有	
	Q：农村干部岗位最大的吸引力是什么（多选） A：离家近；公职岗位；积累基层工作经验；工作发展前景；为农村做贡献；其他	Q：是否尝试过离开农村工作岗位，进行了哪些尝试（多选） A：没尝试过；尝试过（参加遴选；参加公务员考试，参加选调生考试；参加事业单位考试；参加企业应聘；考学继续深造；其他）
	Q：入职前是否有长期留在农村岗位的打算（单选） A：有；没有	

(2) 青年对农村干部岗位的认同在工作中出现了减弱。在进入农村干部队伍之后，绝大部分青年干部有了较大的转变。问卷调查显示，超过80%的青年干部感受到了心理的落差，超过70%的青年干部想过换工作，10%的青年干部尝试过换工作。从他们的心态和行动来看，推动青年进入农村干部群体的认同未能在职业的过程中得以维持。在入职前，青年对岗位所带来的地理位置、事业发展和职业地位等期待和认同出现了减弱趋势，青年在工作中被重塑，这导致了农村青年干部选择的变化和行动的转向，并最终从队伍中流出。

从理论上讲，社会学将农村青年干部对农村干部群体及其所带来附加值的认同界定为社会认同，即“个体归属于特定的社会群体，而且他所获得的群体资格会赋予其某种情感和价值意义”^[11]。个体为满足自尊的需要，通过模仿群体来共享群体的价值意义，并以社会比较来强化积极的评价性自我感知，进一步提升自尊。对于农村青年来说，特定的农村干部工作岗位带来的地理位置、事业发展和职业地位等优势是其选择进入岗位的根本原因。访谈中发现，青年干部对农村干部群体的社会认同受自我认同调整、社会文化、社会结构和社会关系等外在因素影响而出现了瓦解。青年开始对其社会认同对象进行调整，并导致个体行动方向的变化。基于这一认识，本文尝试以个体行为选择的关系为分析框架（见图1），运用“过程—结构”分析方法，回答社会认同是如何推动青年

农村干部岗位的，在工作中青年的社会认同发生了怎样的变化，什么因素导致了青年干部对其社会认同的问题。

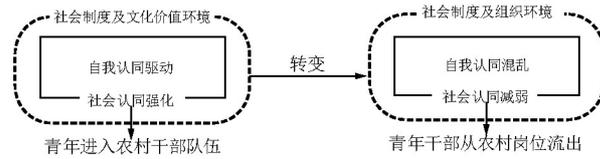


图1：分析框架

[下载原图](#)

三、进入农村：择业青年的社会认同驱动

在分析青年干部流动性的影响因素之前，有必要对青年干部的入职原因进行论述。青年选择进入农村干部岗位，是青年人才对农村干部群体这一认同对象于自身的意义和价值的行动诠释。在这个过程中，青年自我认同重建及获取自尊的需要是影响其社会认同取向，并决定其择业选择的主要因素，成为他们选择农村干部岗位的主要驱动，具体表现在以下几个方面：

1. 青年在农村干部岗位中自我认同的重建

对于个体来说，认同表现出两个面向：自我认同和社会认同。自我认同是“个体从信赖的人们中获得所认可的内在自信”^[12]，也是“个体依据个人的经历所反思性地理解到的自我”^[13]，他以个体的内在一致性为基础的是个体在社会中对本体安全感的追求与获得。个体自我认同对社会认同的建构具有不可忽视的作用。建立安全感及自我价值上的自我认同将个体行为无意识地导向了固定的方向，这对个体在社会认同建构过程中自我的选择和社会认同的稳定起到重要作用。大部分进入农村工作岗位前的青年处于学校环境和工作环境的生活期，外部环境的变化使得青年在学校生活中形成的自我认同亟须重建，而农村干部岗位从两个方面满足了青年重建的需求，进而推动了青年对农村干部群体社会认同的形成。

(1) 为青年实现理想自我提供出路。吉登斯提出，“理想自我是自我认同的核心部分，它塑造了使自我理想事得以展开的理想抱负的表达渠道”^[13]，简单来说，个体的自我认同建构在自豪感和成就感之上。受建构自我内在动力驱使，个体拥有去追求并实现理想抱负的动机。在这样的动机驱使下，能否实现理想抱负成为个体自我认同建构的影响因素之一。在Z市，许多青年干部将“建设农村，为农民办实事”（情感因素）和“在农村岗位成长并实现职位晋升”（事业发展）视为其事业上的追求。在他们看来，农村岗位为其实现理想自我提供了出路，青年选择向农村干部岗位自我归类，这成为他们在追求理想抱负，实现自我认同，建构社会认同时的理想选择。

(2) 从亲密关系中增强个体安全感。西方学者为当代的青年发展设下了一个现代性晚期风险社会的背景。风险社会中，传统和惯例让位，多元选择和普遍怀疑成为基调。在阎云翔看来，中国公民也进入了中国式风险社会中，伴随着“为自己而活”而来的是“靠自己而活”^[15]。在这种容易使人感受到生存焦虑的大背景下，个体表现出的安全感极度需要，这种需要也成为青年建构自我认同的前提。一直以来，以血缘—情感为纽带的家庭亲密关系尤其是青年，在风险社会中的重要依赖对象。个体即将落入陌生的工作环境的认知，使得青年无意识地选择家庭靠拢，并表现在社会认同的自我范畴化对象的选择上。实际上，在Z市工作的农村青年干部中超过80%是在非本地人中，绝大多数的配偶在Z市生活或工作。农村青年干部的选择所暗含的是对家庭亲密关系的依赖，于从新的生活片段中建构起自我认同的个体的理性选择。此外，“离家乡近”也代表着熟悉社会习俗和社会规则让青年获得更多的安全感积累，也有利于其在工作中更快地重塑自我认同。

2. 青年在农村干部岗位中自尊的提升

社会认同理论认为，“个体有一种获得自尊的基本动机，这种动机的满足是通过在群际背景下、在那些个体积极表现的维度上，将内外群之间的差异最大化而实现的”^[16]。由此看来，社会认同的形成始于个体向那些可来自尊和正向自我评价群体的自我归类。实际上，青年向农村干部群体自我归类的选择同样遵从着自尊导向的逻辑。长期以来的“公职热”显示出国家公职岗位在中国职业等级中的优先地位，即使目前“公职热”有所降温，公职岗位所带来的较高的社会地位、稳定的工资福利仍然使其成为社会公认的择业优势选择。在这种社会文化影响下，青年拥有在职业选择时主动寻求国家公职岗位自我归类，并试图通过进入国家公职队伍并分享其刻板印象来提升自尊的动机。事实上，“公职岗位”因素是Z市青年干部选择进入农村干部岗位的主要原因之一。2016年入职的公务员小张讲述：“我父母是经商的，他们就觉得家里出一个公务员是很有面子的事情……开始找工作起，我就只做了公

的准备。”(访谈编号:20190811ZJ)在访谈的56位青年干部中,超过80%的青年或者其家长认为国家公职即使是农村的公职岗位,也是一个体面的职业选择。农村公职岗位带来的较高的社会地位以及来自社会的认同的自尊获得了极大的提升,成为其社会认同形成的重要原因。

四、社会认同危机:农村青年干部流动性的产生

青年受自身认同的驱使进入农村干部队伍后,由于农村岗位的特殊性,干部的生活、学习和工作与农村结合,在这种环境下,青年的认同出现了改变。埃里克森所分析的青年阶段成长性认同危机是对刚进入工作岗位跳槽行为的一般性心理学解释,但对于农村青年干部的流动性来说,他们的流动带有社会结构和制度环境以及岗位所在的组织环境所造成的特殊性,而这些,对他们的社会认同产生了决定性影响,并导致最终流出。部分主要从对农村青年干部社会认同产生较大影响的社会性因素、组织结构性因素出发,分析农村青年干部因。

1. 现代社会中社会性风险的压力

正如个体自我认同在社会认同形成中的促进作用一样,自我认同的混乱和重建带来了个体社会认同的改变。社会以前,传统社会网络和社会经验所带来的稳固的安全感是建立自我认同的起点。但现代社会推翻了个体认同的基础—现代社会发展带来的个体化让个体离开了传统社会关系的护佑,随着信息的高速发展和专家体系的建设,传统的经验系统已经被抛弃。亟须重构自我认同的个体只能将安全感来源投向了自身和以血缘相连的核

社会结构和制度环境的改变直接影响到青年自我认同的稳定,并在农村青年干部社会认同的建构中表现出来。

(1) 社会性风险造成了强烈的危机意识和带有焦虑色彩的上进意识。“事业发展动机强烈、功利目标明显、竞争意识凸显”是中国青年的普遍现状^[17]。伴随着中国现代化而来的是不完备的国家福利制度和薄弱的社会互助。“能靠自己”的风险社会中当代青年人有着巨大的生存发展压力^[18],让其在学习、生活和工作中产生了强烈的上进意识和带有焦虑色彩的上进意识,一直以来的“考证热”“补习班热”等都是强有力的印证。通过不断上进来获得安全感,建立自我认同的青年将这些具有时代特征的焦虑投射在职业的选择和规划中时,就导致了职业的不稳定性。对不安感和危机感的青年,上进意识被焦虑所裹挟,为了通过自身努力来获得安全感并重构自我认同,在“不进则退”的鞭策下,“脚踏实地”和“一步一个脚印”就失去了立足之地,使其难以在同一层次的岗位中长期稳定下去。对部分农村青年干部来说,在乡镇岗位中得到稳步晋升是他们实现理想自我的事业规划。但当乡镇晋升出现瓶颈、时间过长时,再加上同龄群体之间的比较,使得他们在内心的促动下不得不选择向“更有发展前途的岗位”流动,导致了他们社会认同的最终改变。

(2) 社会性风险带来对亲密关系的过分依赖。自我认同的构建是自我与外部的社会关系、社会结构在人一生中逐渐形成的一个自省式过程。缺乏社会安全保障且急需获取安全感以重构自我认同的青年表现出了对血缘关系极度依赖。在这种依赖下,家庭意见对于青年的职业选择起到了重要作用。根据Z市一名2017年招录的公务员的叙述,他之所以会选择进入Z市农村工作,家庭意见是主要推动力,“我妈妈就是村支部书记,十几年的老支书。还在研二的时候,我妈就想让我考Z市的公务员,回来上班……我们全家都觉得这是一份稳定的工作,虽然挣得少点吧,但吃喝住行够了,人也体面”(访谈编号:20190811WRY)。亲密关系对农村青年干部群体在职业选择中的重要影响力,也成为他们从农村流出的原因。一位已婚青年干部反映了他的情况:“我老婆在外地工作,3个月身孕,我们这样长期两地分居也不是办法,我总是要想办法把工作调过去的”。(访谈编号:20190812JWJ)压力导致需要安全感的青年对家庭意见较大的遵从,让青年本身的想法处在了被动地位。当乡镇岗位与家庭意愿冲突时,就会导致青年干部的被迫流动。

2. 群体外部积极性建构的失败

青年择业过程也是自我归类的过程。社会认同理论认为,个体有获得积极自我评价的动机,自我归类后通过内外群比较来追求积极评价性自我感知,并以此来提高自尊。但当最初归类的群体无法提供给个体良好的认同时,如若群际边界是可渗透的,个体可能采取退出策略,并寻找能够给他们提供更加满意的认同群体。因此,群体积极性的持续构建是保持群体凝聚力的关键一环。对于农村青年干部群体来说,社会比较所带来的消极自我认同成为农村青年干部群体构建外部积极性的主要来源。青年将农村干部群体作为职业化社会认同的选择,那么作为职业所带来的价值则成为农村青年干部群体构建外部积极性的主要来源。问卷调查显示,Z市农村青年干部在入职后产生心理落差的原因前三位在于“上升空间受限”“工作环境差”“工作压力大”,想换工作的原因前三位在于“工作发展前景不清”“待遇低”“工作压力”和“出现了更好的深造机会”(两者占比相同)。结合访谈结果,笔者将职业地位、事业发展

工作压力这三方面作为农村青年干部群体进行社会比较的主要维度,并以此来分析群体外部积极性构建失败原因。

(1) 公职地位上的“差序格局”。通过访谈发现,农村和城市的公务员、选调生、大学生村官同属国家公职但其在职务地位、工资福利、发展前途等方面表现出来的“差序格局”明显,并直接影响到在社会对比中农村青年干部群体积极性的自我感知。农村公务员和选调生同属于国家行政编制,对于这部分青年群体来说,他们将社会对比对象主要瞄准在非农村国家行政编制群体。而村官作为农村工作的一类特殊群体,虽与行政编制干部同属国家公职,但缺乏相应的编制保障及其带来的福利待遇,让他们形成了农村干部群体里面的一支亚群体。从访谈来看,社会对比对象主要是同乡镇的公务员群体。在日常工作中与各自的目标群体进行比较后,农村青年公务员们明显低于城市同级别的干部群体,农村干部薪酬福利少、职业地位在行政体系中相对较低。一位2016年的选调生讲述:“同样都是在乡镇工作,我们的工资就比财管所这些单位少很多,更不用说街道了,都是同一级别,但工资和奖金会差很多……我们和县里的局级单位是同样的级别,但每次过去办事,感觉要看脸色,我们向县里发函,按理论上说,平级应该用‘函’,但我们都用的‘请示’,谁的地位更高,一目了然。”(访谈编号:2019W)对于大学生村官来说,与农村公务员对比来看,缺少稳定的事业发展预期、福利保障偏低、组织忽视、不同待遇的现象极大地影响到村官内心的感知。以上这些因素造成了农村青年干部群体在职业地位维度上出现的消极自我感知。

(2) 乡镇村工作中事业发展“天花板”低。是否存在有效的上升空间是农村青年干部在职业选择中进行社会比较的一项重要维度。大学生村官游离在体制之外,无法在晋升和未来事业规划上获得保障。Z市政策规定,大学生村官服务期满后,可以选择继续留村工作,转为事业编制,或者报考向村官定向招考的公务员岗位等。由于村官大部分时间被抽调在乡镇工作,在村里的群众基础不强,进入村两委的可能性不高,留村工作也只能面临继续被抽调到乡镇政府上班的命运,由于没有编制,未来晋升没有保障。即便考上了乡镇公务员,也会和其他拥有行政编制和选调生一道,面临乡镇中有限的领导职务和“上面指派”“辈分提拔”的惯例。从Z市乡镇领导班子来看,在10个乡镇(街道)的162名领导中,40岁以下的仅占约20%,在进入公务员队伍5年后选进乡镇班子的仅为2人,这些农村青年干部时刻感受到发展“天花板”的存在。在这种环境下,相比起城市街道政府和上级机关单位里更多的晋升和领导岗位和企业的按业务能力的晋升规则来说,同样能力的青年人事业发展速度会慢很多。在与外群进行对比中,农村青年干部的消极感知不言而喻。

(3) 农村工作压力相对较大。工作压力大主要表现在农村工作强度高和容错机制不健全两方面。由于乡镇干部编制少,年龄结构不均衡再加上混岗制,青年干部往往身兼数职,“五加二,白加黑”的加班是常态。我们调研的正是Z市开展第二轮精准扶贫大数据调查的时期,镇村干部全部进村入户,对自己所包和所管辖的村内的所有贫困户进行走访调查,搜集图片、数据和文字资料。根据一位青年包村干部叙述,他所包的村有154户建档贫困户,每天开始进行大数据比对后,每天的工作时间不少于12个小时,上午处理完办公室日常事务之后,下午入户一直持续到八九点才能回宿舍(访谈编号:20190815WJ)。同时,乡镇村工作处于与村民接触的第一线,是矛盾纠纷的集中地,乡镇政府又属于行政压力体制的最底层,出现问题追责到个人在所难免,缺乏经验的农村青年干部在工作强度紧张感造成了个体压力的显著提升。一位2017年的公务员金某讲述:“我现在包的那个村正在征地拆迁,每天都有十来个人来办公室上访的都有十几号人,有时候你一句话说不不对,人家就要把你的办公桌掀了。”(访谈编号:2017C)相较于农村其他职能单位和在较高层级机关工作的青年公职干部群体,巨大的工作压力让农村青年干部的评价性积极特征。

3. 群体内部合法性认同的减弱

青年在职业选择上表现出的对农村干部群体的认同,是在当时的社会文化环境下自我反思的结果。但是我们发现,青年进入农村干部群体时对其所秉持的正向社会认同在群体内部不良的政策环境、组织规则的影响下出现了破裂,并最终造成了群体向心力和信任感的不断减弱。

(1) 体制内部的政策性冲突。这种政策性冲突表现在政策制定的不稳定性和上级政策在基层执行的随意性。由于公职岗位的特殊性,国家、省、市相关政策的制定和执行对于青年在岗位上的事业发展影响非常显著。政策的连贯、连贯的政策导向和一致的政策执行是青年干部群体获得职业安全感,提高群体认同感的重要前提。但是在农村青年干部群体的调查中发现,由于政策的不稳定性、政策执行随意性等原因,农村干部群体在青年干部群体内部出现了下降趋势。湖北省2014年规定的选调生在乡镇的最低服务年限为5年,在2015年则调整到2年,但并不包括2015年之前已经录用的选调生群体。在2017年之前Z市对体制内干部参加遴选等各种考试不设限,从2017年

规定每年最多参加一次。政策的随意调整和过于严苛的限制性发展政策极大地影响到了农村青年干部在岗位的获得。Z市2015年的选调生杜某表达了他的看法：“即使我们想在基层多待几年心里也不踏实，政策变得以后怎么样心里真没底。”（访谈编号：20190817DAD）同时，上级规定的对青年干部的培养政策也并未在Z市中得以有效执行。在Z市，选调生按照后备干部培养的培训、轮岗、交流政策和公务员的定期培训政策未能贯彻，对大学生村官在最低服务期满后向事业编转编的政策也并未及时落实到位。政策在本地执行上的不规范导致了青年干部对农村干部群体的忠诚度下降。

（2）群体内部的共享性失衡。在社会认同理论看来，群体的内群吸引力在于共享范畴资格，共享积极认同。共享的前提是公平，群体内部机会的公平性获得是群体凝聚力获得的重要因素。调查发现，大部分农村青年对未来发展存在较大的负面情绪，而负面情绪的来源之一就是群体内部的“隐性”规则导致的相对剥夺感。农村青年的相对剥夺感表现在入职分配、借调晋升、工作开展等农村工作的方方面面，并对农村青年干部群体的群体认同造成了负面影响。以岗位的分配为例，Z市招录公务员、选调生和大学生村官采取的是定额招录形式，考试成绩由上至下招录额定人数，再在乡镇之间进行分配。由于分配没有明确的标准，人脉关系在其中就起到重要作用。一位借调到Z市组织部的青年干部讲述：“直到公布岗位分配表的前一分钟，名单还在变动。很多乡镇领导直冲过来，指名要谁谁谁，基本上最后都能如愿。”（访谈编号：20190817PS）人脉关系不仅在分配时能发挥重要作用，工作中的借调、遴选也能产生重要影响。这种隐性规则极大地破坏了农村干部群体内部的公平性，导致青年认同进一步减弱。

五、结论与思考

通过分析Z市农村青年干部的高流动性现象，我们发现，农村青年干部群体出现的高流动倾向是社会认同的结果。在其中，社会制度环境、自我认同的混乱和不良的组织环境是重要影响因素。青年在选择进入农村干部群体时，个体在自我认同重构中对安全感的追求和获得自尊的内在驱动发挥了重要作用。但在社会性风险的影响下，青年出现较强的危机意识和带有焦虑色彩的上进意识，这让他们在自我认同的稳定过程中出现波动和混乱，并在稳定性中表现出来，这是时代赋予当代青年的所必须克服的成长性问题，选择进入农村工作的青年也不例外。在社会比较、体制内的政策环境和组织“隐形”规则下，农村青年干部遭受了群体外部积极性构建失败和群体内部积极性的持续瓦解，从农村干部群体中能获得的自尊受创。因此，工作中的青年个体对农村干部群体的社会认同呈现下降趋势。在减弱的社会认同下，农村青年干部群体选择从农村流出。

个体成长因素和时代发展因素对农村青年干部自我认同稳定性的不利影响在当下难以有效解决，但农村干部岗位对于青年社会认同中积极评价性自我感知的积累和在自我认同重建过程中安全感的获得还是大有可为。为个体对特定社会群体的社会认同不能完全独立地发挥稳定且持久的作用，他需要一些基础性结构的支撑。目前的发展实际来看，乡镇村工作者众多，财政实力和晋升空缺相对有限，通过大幅度地增加薪酬福利和大力推行晋升激励来提高群体吸引力的可行性仍然较低。从人际吸引理论来看，“在有凝聚力的群体和没有凝聚力中，人际吸引有不同的形式，对于前者，人际吸引是基于欣赏和价值支持，而对于后者，人际吸引是基于互利互惠”^[16]，这在社会吸引中仍然适用。在中国“农村污名化”仍然浓厚的当下，如何构建起价值支持，需要意义系统发挥出“潜在的模式维持功能”。构建农村干部群体的社会意义系统对个体在群体层面社会认同的维持影响。从调研中我们发现，现在的农村青年干部队伍的社会认同仍然处于互惠需求层面，构建社会意义系统是通过青年干部群体的工作意义感、价值感来获得农村青年干部较高的稳定性的重要一步，在这个过程中，青年干部的“认可感”“忠诚感”也成为自我认同的重建提供本体性安全的基础。如何搭乘乡村振兴战略的东风构建农村干部社会意义系统，如何让农村干部群体社会意义系统深入人心，仍然是未来研究的重要课题。

参考文献

- [1] [5][10]肖璐.大学生村官离职行为模型构建与验证研究[J].软科学, 2014(2) .
- [2] 郭秀兰.大学生村官与农村经济发展的正相关分析[J].经济问题, 2013(4) .
- [3] 李文波.大学生村官流失的原因及对策分析[J].广东青年干部学院学报, 2010(81) .
- [4] 刘发安.基层年轻公务员非正常流失现象探讨[J].领导科学, 2016(6) .
- [6] [7]李坤轩.当前基层公务员队伍建设存在的问题及对策分析-基于S省4市基层公务员队伍建设状况的调研[J].领导智库, 2019(12) .
- [8] 陈俊.对大学生村官流失问题的调研[J].中国人力资源管理, 2012(9) .
- [9] 王志刚, 于永梅.大学生村官的择业动机、满意度评价及长效发展机制研究[J].中国软科学, 2010(6) .

[11] 邓志强.多元一体：“网络青年”的社会认同[J].中国青年研究，2016(9) .

[12] [美]埃里克·H.埃里克森.同一性：青少年与危机[M].孙名之，译.北京：中央编译出版社，2015:91.

[13] [14][英]安东尼·吉登斯.现代性与自我认同[M].赵旭东，译.上海：三联书店，1998:235,75.

[15] 阎云翔.中国社会的个体化[M].陆洋，等，译.上海：上海译文出版社，2012.

[16] [19][澳]迈克尔·A.豪格，多米尼克·阿布拉姆斯.社会认同的过程[M].高明华，译.北京：中国人民大学出版社，2011:30,

[17] 何土凤.中国青年人才发展状况研究报告[J].中国青年研究，2018(11) .

[18] [德]乌尔里希·贝克，伊丽莎白·贝克-格恩斯海姆.个体化[M].李荣山，等，译.北京：北京大学出版社，2011.

[关于我们](#) [CNKI荣誉](#) [版权公告](#) [客服中心](#) [在线咨询](#) [用户建议](#) [知网推广](#)

读者服务

[购买知网卡](#)
[充值中心](#)
[我的CNKI](#)
[帮助中心](#)

CNKI常用软件下载

[CAJViewer浏览器](#)
[知网研学 \(原E-Study\)](#)
[工具书桌面检索软件](#)

特色服务

[手机知网](#)
[杂志订阅](#)
[数字出版物订阅](#)

客服咨询

订卡热线：400-819-9993
 服务热线：400-810-9888
 在线咨询：help.cnki.net
 邮件咨询：help@cnki.net
 客服微博：

京ICP证040431号 网络出版服务许可证 (总
 京公网安备11010802020460号
 © 1998-2019中国知网(CNKI)
 《中国学术期刊(光盘版)》电子杂志社有限
 KDN平台基础技术由KBASE 11.0提供.
 您当前IP：210.45.209.252