

硕士学位论文

海盐县核电新移民社会融合问题研究

申请人：

学科领域：公共管理硕士（MPA）

指导教师：

2013 年 08 月

**Social Integration Research on Nuclear Power-New Immigrants
in Haiyan County**

A thesis submitted to

In partial fulfillment of the requirement
for the degree of
Master of Public Administration

By

(Master of Public Administration)

August 2013

论文题目：海盐县核电新移民社会融合问题研究

学科领域：公共管理硕士（MPA）

申请人：

指导教师：

摘 要

城市新移民的社会融合问题已经成为国内城市“移民”问题研究的重要领域。

浙江海盐这座典型的南方小城，曾由于秦山核电基地的落户而一步跨入全国百强县，目前正崛起为具有国际影响力的核电大城。随着核电及关联产业的发展，大批的核电建设者涌入海盐，其中很多人成为定居于海盐的新移民——海盐县核电新移民。核电新移民为海盐的经济社会发展带来了源源不断的活力和动力，但由于文化差异、经济竞争、身份认同等方面的原因，虽然历经近三十年的相处和融合，核电新移民仍然以一个相对独立的群体形象存在于海盐社会环境中。作为海盐社会的重要组成部分，核电新移民的社会融合程度，既关系到新移民个人的日常生活和长远发展、关系到秦山核电基地的公众形象和社会影响，也关系到当地政府的公共服务和社会管理。

本研究以海盐县的核电新移民为研究对象，以问卷调查的方法收集研究数据，对核电新移民社会融合现状进行分析和讨论，通过相关性分析和回归分析，找出影响核电新移民社会融合的关键因素，进而提出有助于提升海盐县核电新移民社会融合度的政策建议。

调查和分析结果表明，海盐县核电新移民的社会融合情况并不理想，其经济融合和身份融合程度相对较好、文化融合程度较低。通过对调查数据的分析可以看出，性别、籍贯、教育程度、政治面貌、方言掌握情况、定居时间、房产拥有情况等因素均对核电新移民的社会融合有着显著影响。现实情况中，核电新移民与本地居民生活方式的差异、核电职工集中式居住小区的半封闭性、核电新移民与当地居民之间沟通和交流的渠道较少等因素造成了核电新移民的文化融合程度较低。本研究最后针对以上情况提出了“多方参与共促进、建立渠道同交流、发挥优势互帮助、丰富载体传文化”等多方面的旨在促进核电新移民社会融合的建议和意见。

本研究的研究范围虽小，也比较独特和典型，但却是对国内城市新移民社会融合问题研究领域的一次丰富和补充。研究成果对于核电企业和地方政府均有一定的借鉴意义。

关键词：核电；新移民；社会融合

论文类型：应用研究

Title: Social Integration Research on Nuclear Power-New Immigrants in Haiyan County

Professional Fields: Master of Public Administration

Applicant:

Supervisor:

ABSTRACT

The city new immigrants question has become an important domain of domestic city migration research.

Zhejiang Haiyan is a typical southern small town. Since the Qinshan Nuclear Power Base settled in, Haiyan had entered the hundred counties nationwide, Haiyan is being developed into a city of international influence of nuclear power. With the development of nuclear power and related industries, a large number of nuclear power builders came to Haiyan, many of them become Haiyan new residents - Haiyan nuclear power immigrants. Nuclear power immigrants brought vitality and power for Haiyan's economic development and social development, but because of cultural differences, economic competition, identity and other reasons, even after nearly three decades of coexistence and integration, the nuclear power immigrants is still a relatively independent groups in Haiyan society. As an important part of Haiyan society, the degree of social integration of nuclear power immigrants, is not only related to the nuclear power immigrants' individual daily life and long-term development, related to the Qinshan Nuclear Power Base's public image and social impact, but also related to the government's public services and social management.

The Haiyan nuclear power immigrants are the objects of study in this thesis. A questionnaire survey method to collect relevant data, combined with knowledge and understanding of the social integration of nuclear power immigrants. Through analysis and discussion, identify the determinants of social integration, through correlations analysis and regression analysis to identify the most critical factors, and thus help to improve the degree of social integration of the Haiyan nuclear power immigrants.

Based on the survey and data analysis, we find that the degree of social integration of the Haiyan nuclear power immigrants is low. Respectively, in the three dimensions, economic integration and identity integration are higher and the cultural integration level is lower. Overall, the nuclear power immigrants in Haiyan is still a independent groups. Through the survey data processing and analysis, we find that the gender, ethnicity, education level, political affiliation, the situation of dialect grasp, settling time, property owners all have

significant impact on social integration. In reality, the reasons such as lifestyle differences, the closed nature of the new immigrants living quarters, fewer communication channels cause the nuclear immigrants' low degree cultural integration. Finally, the study made some suggestions and comments such as multi-stakeholder co-promoter, to establish channels of communication with, helping each other, to rich pathway of cultural transmission to hoping to promote the social integration of the nuclear power immigrants.

The scope of this study is small, relatively unique and typical, but it is the once rich and additions to the domestic study of social integration research of the new immigrants in city. This thesis is also meaningful for the enterprise and local government.

KEY WORDS: Nuclear power; Immigrant; Social integration

TYPE OF THESIS: Applied Research

目 录

1 绪论	1
1.1 研究背景	1
1.2 目的和意义	1
1.3 概念界定	2
1.4 内容与框架	3
2 研究综述	5
2.1 国外研究综述	5
2.1.1 研究历史	5
2.1.2 主要理论和思想	6
2.2 国内研究综述	7
2.2.1 研究历史	7
2.2.2 主要理论和思想	8
3 核电新移民社会融合状况测量	9
3.1 核电新移民社会融合的维度划分及模型建立	9
3.2 社会融合的操作化	11
3.2.1 测量指标	11
3.2.2 问卷设计	13
3.2.3 问卷的发放与回收	14
3.3 测量质量评估	14
3.3.1 鉴别度检验	14
3.3.2 信度检验	16
3.4 社会融合的现状	18
3.4.1 基本变量统计分析	18
3.4.2 社会融合现状	20
3.4.3 经济融合现状	20
3.4.4 文化融合现状	21
3.4.5 身份融合现状	22
3.5 本章小结	23
4 核电新移民社会融合的影响因素分析	24
4.1 数据分析方法	24
4.2 相关性分析	24

4.2.1 基本变量之间的相关性	25
4.2.2 基本变量与社会融合的相关性	27
4.2.3 社会融合各因素的相关性	28
4.3 影响因素回归分析	29
4.3.1 因素选择	29
4.3.2 回归分析	30
4.4 社会融合与工作满意度的关系	32
4.4.1 工作满意度	33
4.4.2 离职意愿影响因素	34
4.4.3 社会融合与工作满意度的关系	35
4.5 社会融合与政府工作认知的关系	36
4.5.1 政府工作认知情况	36
4.5.2 政府工作认知影响因素分析	36
4.5.3 社会融合与政府工作认知的关系	37
4.6 核电新移民社会融合的影响因素	38
4.7 核电新移民社会融合情况的分析与讨论	39
4.8 本章小结	41
5 促进核电新移民社会融合的建议	43
5.1 被调查者的建议	43
5.2 本研究的建议	44
6 结论与展望	46
6.1 本文结论	46
6.2 展望与不足之处	46
参考文献	47
附 录 1	50
附 录 2	53
致 谢	57
声 明	

CONTENTS

1	Introduction	1
1.1	Background	1
1.2	Purpose and Significance	1
1.3	Concept Definition	2
1.4	Content and Framework	3
2	Literature Review	5
2.1	Overseas Research.....	5
2.1.1	Historical Research.....	5
2.1.2	Main Theories and Ideas	6
2.2	Domestic research	7
2.2.1	Historical Research.....	7
2.2.2	Main Theories and Ideas	8
3	Operationalization of Social Integration	9
3.1	Dimensions and Models of Social Intergration.....	9
3.2	Operationalization	11
3.2.1	Measurable Indicators	11
3.2.2	Questionnaire Design	13
3.2.3	Questionnaire Distributed and Recycling.....	14
3.3	Measuring Quality Assessment	14
3.3.1	Discrimination Test	14
3.3.2	Reliability Test.....	16
3.4	Status of Social Integration	18
3.4.1	Descriptive Analysis of Characteristics.....	18
3.4.2	Status of Social Integration	20
3.4.3	Status of Economic Integration	20
3.4.4	Status of Cultural Integration	21
3.4.5	Status of Identity	22
3.5	Summary	23
4	Determinants of Social Integration.....	24
4.1	Data Analysis Methods.....	24
4.2	Correlation Analysis.....	24
4.2.1	The Correlation Analysis of Characteristics.....	25
4.2.2	The Correlation Analysis of Characteristics and Integration	27
4.2.3	The Correlation Analysis of Integration Factors	28
4.3	The Regression Analysis of Determinants	29
4.3.1	Determinants	29

CONTENTS

4.3.2	Regression Analysis	30
4.4	Relationship Between Job Satisfaction and Social Integration	32
4.4.1	Job Satisfaction.....	33
4.4.2	Determinants of Turnover Intention	34
4.4.3	Relationship Between Integration and Job Satisfaction	35
4.5	Satisfaction With The Government	36
4.5.1	Satisfaction With The Government	36
4.5.2	Determinants of Satisfaction With The Government	36
4.5.3	Relationship Between Integration and Satisfaction With The Government.....	37
4.6	Analysis and Discussion of Social Integration.....	38
4.7	Determinants of Social Integration.....	39
4.8	Summary	41
5	Recommendations	43
5.1	Nuclear Employee's Proposal	43
5.2	Recommendations of This Thesis	44
6	Conclusion and Prospects.....	46
6.1	Conclusion.....	46
6.2	Prospects and Insufficient.....	46
	References	47
	Appendices	49
	Acknowledgements	54
	Declaration	

1 绪论

1.1 研究背景

对于社会融合这个概念的定义，任远等学者认为“社会融合是个体与个体之间、不同群体之间、或不同文化之间相互配合、互相适应的过程”。近三十年来，随着中国经济的快速发展，由农村劳动力输出和大学生异地就业而形成的人口流动成为常态。以择业为导向，大多数大学毕业生选择故乡以外的城市作为新的生活环境，成为这些城市的新移民。作为流入地的新成员，城市新移民都面临着适应当地社会或者与当地社会融合的问题。学者们通过大量研究发现，新移民的社会融合包括文化融合、心理融合、身份融合和经济融合四个方面。就不同的新移民群体而言，其社会融合的程度和层次也存在异同。这些城市新移民的社会融合程度怎么样？具体表现在哪些方面？如何提高他们的社会融合度？相关专业和领域的学者、研究机构和政府部门作了大量的工作，也取得了众多成果。

核电作为一个特殊的行业，出于核安全的考虑，选址通常都在远离大城市的地区。同时，核电又是一个高科技和高素质人才密集型企业，近些年，随着核电的快速发展，浙江海盐秦山核电基地职工队伍迅速壮大。虽然经过了近三十年的相处和融合，但核电新移民仍然以一个相对独立的群体形象存在于海盐的社会环境中。作为海盐县社会的重要组成部分，核电新移民的社会融合程度，既关系到新移民个人的日常生活和长远发展、关系到秦山核电基地的公众形象和社会影响，也关系到当地政府的公共服务和社会管理。对海盐核电新移民的社会融合问题进行科学化研究，通过对社会融合现状和影响因素的分析，有助于帮助地方政府和核电企业采取有针对性的措施，促进核电新移民的社会融合，提高秦山核电基地青年员工扎根秦山的意愿，加快海盐和谐社会建设的步伐。

1.2 目的和意义

本次研究主要参照国内学者有关流动人口和城市新移民的社会融合问题的相关研究成果，以国内外的相关社会融合理论、社会认同理论为基础，以海盐县的核电新移民为研究对象，在文献综述的基础上，以调查问卷的实证研究方法取得基础数据，对核电新移民的社会融合问题进行分析，对影响核电新移民社会融合的因素进行梳理，并对核电企业员工的企业满意度和政府工作认知度进行了调查，最后，针对如何提高核电新移民社会融合度提出了包括企业制度和政府政策等方面的意见和建议。

城市新移民俨然已经成为城市社会的一个重要和不可或缺的组成部分，他们对于迁入城市的经济和社会发展都做出了自己的贡献，因此，如何从政策上保证以及促进

这些新移民尽快实现与当地居民的融合，就成为了构建和谐社会和落实科学发展观宏观大局中的重要任务之一。从政治、经济、社会以及文化等诸多层面将促进新移民社会融合的政策和做法提升为城市社会发展战略的重要组成部分，并付诸实施、收到实效，从而将城市新移民在微观层次上所拥有的社会资本优势转化为城市社会宏观层次上的可以利用和发展的社区资源或者社会资源，进而促进城市的经济和社会的发展，最终达到有助于和谐社会建设的目的。

海盐县政府正在着力打造海盐新兴工业园区和海盐核电关联产业园区，与核电企业一样，这些工业也需要引进大批的知识型和技能型人才。高素质外来人口的流入，既有助于海盐县社会经济的发展，通过与本地人的互相融合，也在一定程度上对于提高海盐县人口的整体素质有所贡献。如何使得那些对于海盐经济和社会发展有着一定贡献的外来人口能够扎根海盐、奉献海盐，这不仅是企业在稳定职工队伍方面需要考虑的问题，也是政府部门需要关注的社会问题。企业可以从薪金福利和个人发展方面的政策进行优化和提升，从而留住员工，而政府则可以通过出台和调整人才引进和公共服务等方面的政策，让外来人口在海盐这一片热土上找到认同感、归属感。当流入海盐的新移民一旦具有较好的社会融合程度后，取得个人发展和贡献社会的成果也就水到渠成了。

国内现有城市新移民研究大多以一二线大城市农民工为研究对象，以城市白领新移民为研究对象的研究还较少，以县级城市作为研究地区的则更少，而以大型国有企业员工在县级城市的社会融合问题的研究就更为鲜见了。因此，本研究的研究范围虽小，也比较独特和典型，但却是对国内城市新移民社会融合问题研究领域的一次丰富和补充。本次研究在理论和实践上均有一定的开创性和创新性。研究成果对于核电企业和地方政府均具有一定的借鉴意义。

1.3 概念界定

（1）核电新移民

陈海平通过研究将中国的城市新移民划分为打工型、投资型、安置型、教育型、和创业型等五类。海盐县的核电新移民，主要是指通过秦山核电基地的社会招聘和校园招聘，目前居住和生活在海盐县的核电企业员工。按照其特征，这部分人应该归类于创业型移民，即“出于创业的冲动，希望通过人力资本的再配置来实现个人人生价值的实现，进而改善原有的生存环境或者生活质量”。

与其他城市新移民相比，核电新移民具有一些鲜明的特点。从自身特点来看，具有整体素质较高（以本科及以上学历的应届大学生为主）、以男性为主（由于核电企业的特殊性，大多数工作需要男性员工来从事）、年轻化（近年来，随着核电的快速发展，核电企业通过校园招聘引进了一大批比大毕业生，拉低了核电厂职工队伍的平均年龄）、比较独立（由于经济上的独立和现代化生活习惯的原因，与周围市民并没有过多地交集和来往）、容易接受新鲜事物（基于教育背景和眼界，对于环境和形势的适应能

力更强)、有较高个人价值实现愿景(基于良好的个人素质,他们对于自己个人价值的实现有着很强烈的愿望和期待)等特点;从所处环境来看,核电新移民具有就职于国有企业(具有较好的福利待遇),生活在生活压力不大的江南小城(房价和物价水平不高),日本福岛核事故后核电产业的社会舆论环境有待恢复(社会公众对于核电安全有所质疑,核电发展面临公众接受度的考验)等特点。

核电新移民的以上特点对于他们的社会融合具有有利影响,也有不利影响。有利的方面包括核电新移民的经济条件较好、生活压力不大、职业认可度较高,多数人还是可以成为安居乐业的新海盐人的;不利影响则包括与周边市民的交集不多、价值观和生活习惯不尽相同、他们对于城市功能的一些需求在海盐得不到实现等。

(2) 社会融合

马西恒、童星等学者认为,对于那些已经具有在城市长期居住事实或者具有在城市长期居留意愿的城市新移民来说,社会融合是指他们在城市生活的诸多方面(包括就业、居住、价值观等等)融入所在城市社会、并且逐渐转变为城市居民的过程,可以用城市新移民和城市原有居民之间的同质化水平来衡量这个过程的进展程度。对于核电新移民这样的一个群体,本研究认为他们的社会融合可以定义为在城市社会中,核电新移民与海盐当地市民之间差异的消减。

出于本文狭义的研究的目的(仅仅考虑到核电企业与地方政府和本地市民的关系)和命题性质(作为 MPA 论文,对于企业内部的情况有所淡化),所以仅仅研究了核电新移民与本地居民的社会融合问题,未考虑年轻员工与老员工之间的融合问题。

1.4 内容与框架

本研究的研究框架如图 1-1 所示。

基于本研究的研究思路,本文的主要内容分为以下四个步骤,分别是:

第一步是研究综述,主要通过文献综述的方法,对于国内外的社会融合研究资料和成果进行梳理性研究,分析和学习社会融合的理论基础和研究方法,进而提出本研究的理论构建。

第二步是研究设计,在文献综述的基础之上,结合本研究研究对象的特点和本研究的目的,构建本研究的研究方法,主要是指核电新移民社会融合的操作化。

第三步为结果分析,根据调查问卷的抽样统计分析结果,借助社会学统计软件 SPSS 进行一系列分析,对核电新移民的社会融合现状进行综合性描述,进一步从融合的各个方面的加以说明,并分析出影响其社会融合程度的主要因素。

第四步为政策建议,即在分析和讨论的基础上,有针对性地提出企业和政府可以从哪些方面入手来提升核电新移民的社会融合度。也是本研究的意义落到实处的最终体现。

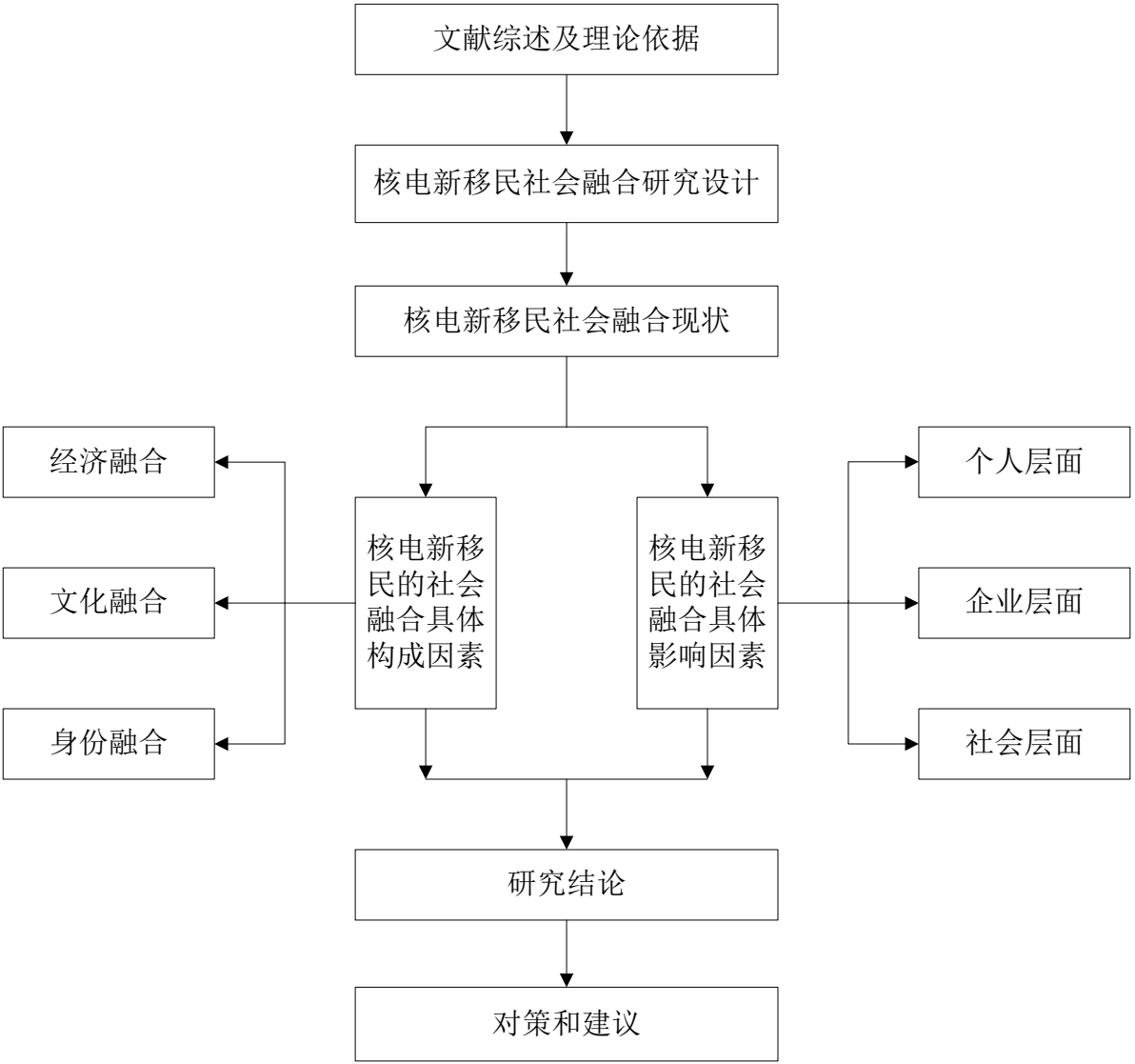


图 1-1 海盐县核电新移民社会融合研究框架

2 研究综述

2.1 国外研究综述

2.1.1 研究历史

“社会融合”的概念最早起源自“社会排斥”问题的研究。“社会排斥”问题研究的开创者 René Lenoir 于 1974 年在一篇论文中提出“社会排斥”这一概念。最初，René Lenoir 仅仅在贫困问题 and 经济排斥问题研究中使用“社会排斥”的概念。随着这一概念的传播，政府机构和学者逐渐将社会排斥概念运用到不同的领域。从 20 世纪 90 年代开始，社会融合逐渐成为西方社会政策研究的关注的焦点。随着研究的深入开展，学者们纷纷想要对社会排斥的概念进行综合。在社会排斥的各种不同形式中，Giddens 认为，社会、经济和政治方面的排斥成为了主要形式。其中：经济方面的排斥表示不能正常进入劳动力市场和无法进行日常的购买和消费行为；政治方面的排斥表示无法正常参与政治活动；社会方面的排斥则更加广泛地表现在社会生活中，例如不能经常使用公共设施、很少参与公共事务、闲暇时间和机会较少以及社会关系网络简单而导致的孤独。

随着社会的发展和研究的深入，政府和学者们逐渐意识到：为了消除社会排斥这一社会现象，就要建立一个人人共建、人人共享的社区，并确保每一个人居住在一个组织良好的现代社会，这就是社会融合。社会融合描述了一个任何人都能参与的、持续发生的过程，更重要的是，社会融合的概念没有事先假定存在一个目标群体。因此，学者们对社会融合的概念及其理论开展了进一步的研究，与之同步，政府也不断出台了一些关于社会融合的政策，社会融合在西方的社会政策研究实践领域中逐渐成为了一个较为核心的概念。

在美国这一典型的移民国家，融合一词的使用从殖民时代便开始了，直到 20 世纪的早期，社会科学研究者们开始用融合的概念来理解移民现象，以 Park 为代表的美国芝加哥学派研究了来自欧洲的美国新移民的工作和生活适应情况。Park and Burgess 于 1921 年给出了他们对于社会融合的定义“社会融合是一个不同群体之间相互渗透和相互融合的过程，通过逐渐形成互相之间的态度、记忆和情感，通过对于各自历史和经历的共享，各群体最终融入到一种共同的文化生活中”。Park 认为融合是种族关系中继接触、竞争和适应之后的第四个阶段。在 Park 之后，融合逐渐被看作是多种族社会发展的一个必然结果。

在 Alba 等学者看来，传统的融合概念具有三个特点：融合是新移民融入所在社会的一个不可避免的终点；融合以中产阶级文化标准作为评价依据、准则，因此其具有

“民族优越感”的特征，即；三是移民群体或社区的存在阻碍了社会融合，而忽略了其所发挥的积极作用。20 世纪 60 年代之后，非欧洲裔的移民开始进入美国，美国社会的构成更加多元化，同时，美国种族的构成也变得更加复杂化和多样化，由于少数民族的融合和融入，美国主流社会的构成也发生了相应的或大或小的变化，这些新的现象都对传统的融合理论带来了挑战。因此，Alba and Nee 把对于社会融合的定义重新定义为“种族之间的差异的消减、以及由于种族之间差异所导致的文化和社会方面原本存在的差异的消减”。

2.1.2 主要理论和思想

西方的社会融合研究主要围绕着外来移民与主流社会之间的关系进行。同化模式和多元化模式是社会融合的两种主要模式。对于不同的族群而言，朝着一个共同的主流文化融合，逐渐在经济、政治和文化等领域趋于统一，这种模式即为同化模式；在文化上保持平等，在经济和政治等领域整合到同一体系，实现多元共存，这种模式即为多元化模式。对于多族群社会中那些自愿迁入的群体，同化模式更加适用，它强调逐渐融合；而对于那些通过非自愿迁移（被征服或被扩张导致）的社会的群体，更适用多元化模式。

同化模式主要出现和应用于美国。Crevecoeur 认为美国社会犹如一个大的熔炉，她正在将来自不同民族的人熔化成“美国人”这一新的人种，而且这种作用还将继续继续。19 世纪后期，熔炉概念真正进入学术领域，被用来解释美国的历史和文化。然而在社会现实中，熔炉理论越来越受到质疑，原因是美国原有的族群并未减少，而新的族群还在随着新移民的不断到来而不断增加。20 世纪 20 年代，Park 提出了种族或族群关系循环论。Park 认为族群关系会经历接触、竞争、适应和融合四个阶段，并最终达到完全同化的状态。Park 认为这种由四个阶段构成的循环过程可以适用于包括美国社会在内的各个地方的种族关系，并且该序列是逐级递进和不可逆转的。

Gordon 修正和发展了 Park 的同化理论，提出了“结构融合、文化融合、态度接受、认同性融合、行为接受、婚姻融合和公共事务融合”等衡量民族关系的七个阶段，这七个阶段也就构成了社会融合研究的七个维度。文化融合意味着对于当地衣食住行习惯的逐渐习惯、对于当地语言的逐渐掌握和对于当地价值观和行为规范逐渐接受。Gordon 认为文化融合是一个单向的过程，这一单向模型被证明并不完全适用于现实情况。其后，以 Berry 为主的学者们提出了文化融合的双向模型，大多数移民既愿意适应迁入地的社会文化、又愿意保留自己族群原有的文化特征。结构融合是指新的移民群体开始加入核心社会的各种活动和机构中。婚姻融合是指移民与迁入地社会群体之间普遍通婚的现象。认同性融合意味着移民个体愿意放弃原有的身份、最终认为自己即是迁入地社会群体中的一员。与文化融合相类似，Phinney 提出身份认同也具有双向性，该双向模型的前提是“新移民对迁入地的认同和对自己种族的认同是相互独立的”。态度接受和行为接受则分别指在态度和行为上歧视和偏见的消失。公共事务融合是一个中观概念，Gordon 认为“当价值和权力冲突不再存在时，公共事务融合就实现了”。

Alba and Nee 提出, Gordon 的划分方法忽略了一些重要的融合维度, 例如空间或居住、社会经济等。其中, 社会和经济的融合包括职业阶层的流动和经济融合等方面, 其测量指标包括受教育程度、收入水平和职业阶层等, 居住融合是指移民群体在居住质量、房产拥有等方面与社会主流成员所到达的水平相当。

多元化模式强调通过族群文化的多元共存来实现社会团结和融合。多元社会融合模式源自于文化多元主义思潮。美国学者 Cullen 于 20 世纪初提出文化多元主义, 并在 20 世纪 60 年代的美国民权运动中发展成为一种声势浩大的文化运动。随后, 多元文化主义向加拿大、澳大利亚等国家蔓延, 逐步被众多国家、尤其是多族群国家所接纳, 并逐渐成为一种被世界各国普遍认同的基本理念。

与同化模式一样, 多元化融合也包括了几个维度, 例如最重要的文化维度和结构维度。文化多元化意味着多个不同的文化体系共存于社会文化体系框架内。结构多元化是说不仅存在着文化方面的不同, 而且存在着分割的族群社区, 也就是说族群成员的大量社会生活在各自的社区内进行。这些社区内有学校、商业、教堂等等各种机构, 也可以说是对主流群体机构的一种复制。根据多元化的这两个维度, 多元化族群融合模式就具有了两种表现形式, 一种是一体多元模式, 例如美国, 另一种是团体多元模式, 例如以瑞士、比利时、加拿大、马来西亚等国家。

综合看来, 国外的对于社会融合的研究形成了较为清楚的定义和较为清晰的维度划分, 并且经过长期的关注和研究, 社会融合的各个维度均成为了社会融合研究中重要的子方向。社会融合研究涉及科学广泛、且各有所重, 为学术界和政府对于移民社会融合的理解做出了相应的贡献。对于国外相关理论的回顾和评析, 有助于国内社会融合研究工作的开展。

2.2 国内研究综述

2.2.1 研究历史

在我国, 对于流动人口、农民工或者说城市新居民等群体的社会融合问题的研究工作起步较晚。这与我国从完全计划经济逐步经过改革开放向市场经济转变的经济发展模式有关。因为在计划经济时代, 人口流动几乎为零, 所以也就没有相应的研究。随着改革开放, 人口流动大量增加, 相关社会问题的涌现, 才使得对于流动人口的研究开始开展。从学界开始关注城市移民问题到现在, 我国城市移民问题研究大致经历了以下三个阶段。

1980 到 1992 为初始阶段, 这一时期学界关注的主要是劳动力的流动问题, 研究内容多为一般性调查, 研究处于感性阶段。

1993 到 1995 为高峰时期, 这一时期由政府部门大力支持开展了大量的大型调查。随着改革开放, 农村人口大量涌入城市, 各种社会问题日益凸显, 促使对于流动人口的研究变得急需且紧迫。这一时期, 由全国政协和国务院发展研究中心、农业部农村研究中心、中国社科院等部门和单位均组织了面向全国的大范围的调查活动。

1996 至今为深化阶段, 研究开始从大型调查转移到深入研究上来, 并在研究过程中进行了方法创新和跨学科研究。这一时期, 流动人口的研究发生了质的转变, 并形成了一些具有中国特色的城市移民研究理论。

流动人口研究初期, 学者们将研究重点放在流动原因、规模、流向以及对迁出地和迁入地的影响等议题上, 并试图对农民工流动这一现象本身进行解释, 农民工群体本身尚未成为研究的叙事主角, 在普遍的研究中, 即使谈及农民工的工作和生活的状态, 也是寥寥几笔、简单且简短。2000 年之后, 市民化、城市适应、身份认同等与农民工社会融合问题相关的研究逐渐成为研究的热点, 研究重点逐渐转向农民工群体自身。

2.2.2 主要理论和思想

任远和郭民乐最早提出了社会融合的定义, 他们认为“社会融合是个体与个体之间、不同群体之间、或不同文化之间相互配合、互相适应的过程”。由于没有详细说明不同群体在哪些维度进行互相配合和互相适应, 所以任远和郭民乐对于社会融合的定义显得宽泛和缺乏针对性。马西恒和童星对于社会融合的认识和定义就更进一步了, 他们认为, 对于有着在城市定居或长期居住的意愿或事实的城市新移民来说, “社会融合是指他们在城市生活的各个方面融入城市社会、向城市居民转变的过程, 而且这个过程的进展程度是可以用新移民与城市居民之间的同质化水平来进行衡量的”。他们还指出, 新移民和城市市民将通过这个变化的过程最终融合为一个群体, 并双方都具有一定的主动性。马西恒和童星明确指出: 在新移民的社会融合过程中, 城市新移民和城市原住民之间的互动具有并发挥着重要的作用。

对于流动人口社会融合的进程和维度, 国内的众多学者在借鉴国外相关理论和经验发现的基础上提出了自己的理论。田凯认为, 社会融合包括经济、社会、心理或文化等三个层面。朱力认为, 经济、社会和心理或文化层面是依次递进的: 经济层面是立足城市的基础; 社会层面是对融入城市生活的进一步提升; 心理层面意味着只有心理和文化适应的实现, 才能标示着社会融合最终完成。杨菊华认为社会融合包括了经济整合、文化接纳、行为适应、身份认同等至少四个维度。其中: 经济整合是指新移民融入城市的经济结构的情况, 具体包括劳动就业、职业声望、经济收入、社会福利、教育培训、居住环境等; 文化接纳则指新移民对迁入城市的语言文化、风俗习惯和价值观念的了解和认同; 行为适应则指新移民在行为方式上向流入城市主流社会的靠拢; 身份认同是指城市新移民对于迁入城市社会的归属感和认同感。这四个维度之间具有着逐级递进的关系, 并且是相互交融、互为依存的, 而其中社会融入的最高境界就是身份认同。张文宏和雷开春认为城市新移民的社会融合在结构上主要由四个维度组成, 分别是心理融合、文化融合、身份融合和经济融合。

3 核电新移民社会融合状况测量

3.1 核电新移民社会融合的维度划分及模型建立

通过文献综述我们发现，社会融合的研究维度较多且划分方法多样。对于海盐县的核电新移民来说，其社会融合过程中，不会遇到国际移民所面临的种族、肤色、信仰、宗教、政治等方面的障碍和困难，也不会遇到农民工所面临的适应城市社会生活习惯困难、收入水平相对较低等问题。但是，核电新移民与国际移民及国内农民工群体一样，会面临到家庭经济、文化差异、身份认同、社会参与等方面的问题，只是程度有所不同。基于国内国外相关文献的回顾，本研究认为至少可以将核电新移民的社会融合划分为经济融合、文化融合和心理融合三个维度。

（1）经济融合

对于海盐县核电新移民来说，由于就职于核电企业，职业流动状况较为稳定，且短期内基本不存在更换职业或者重新就业的问题，其初期就业和教育培训并未发生在海盐当地，此外，核电职工的社会福利也有相关政策能够保障其与海盐市民享有同样的福利水平，在居住水平方面，也是由核电企业提供统一的居住小区，根据以上特点，海盐县核电新移民的经济融合在劳动就业、社会福利、教育培训以及居住环境等方面的考量意义不大。同时，参考 Alba and Nee 和杨菊华对于经济融合的定义，结合海盐县核电新移民的经济特点，本研究将经济融合定义为：以海盐县市民的经济水平为参考，核电新移民在当地城市经济结构中的融合程度，测量指标包括收入水平、房产拥有情况和职业声望三个方面。经济融合是单向模型。

（2）文化融合

Gordon 认为文化融合是指移民逐渐掌握当地语言、适应当地衣食住行习惯、接受当地价值观和规范的过程。

对于文化融合的模型，初期的研究均简单地使用单向模型，后来的研究发现文化融合的双向模型更加符合实际和科学合理。在国内农民工社会融合的研究中，以悦中山为主的学者给出了农民工文化融合的双向模型，即通过农民工在“是否愿意适应城市的现代工业文化”和“是否愿意保持自己家乡的生活习惯”这两个问题上的不同态度的组合，一共产生出融合、同化、分离和边缘化等四种文化融合策略。

与农民工相比，核电新移民绝大多数具有大专院校毕业的教育背景，文化程度较高。由于核电新移民对于城市生活更为熟悉和适应，对于工业化和现代化也更加了解和更容易接受。尽管在文化融合的内容方面，核电新移民与农民工存在差异，但是双向融合的模型是都适用于二者的。借鉴悦中山等人提出的双向模型，本研究将从核电新移民对家乡文化的保留程度和对海盐县文化的接受程度两个方面的态度的四种组合

来研究其文化融合的策略和程度，该双向模型如图 3-1 所示。

		是否愿意保持自己家乡的文化	
		是	否
是否愿意适应海盐县的文化	是	融合	同化
	否	分离	边缘化

图 3-1 核电新移民文化融合的双向模型

(3) 身份融合

Gordon 将社会融合七纬度之一的认同性融合定义为愿意放弃原有的身份、最终认为自己即是迁入地社会群体中的一员。Phinney 提出了身份认同的双向模型。本研究认为，身份融合可以近义地表述为身份认同，身份融合意味着新移民对迁入城市的成员身份和归属感在心理和感情两个层面上的认同，身份认同是社会融入的最高境界。如果城市新移民在心理和情感上对流入地还没有认同感和归属感，未能将自己看作是流入地城市社会的一份子的话，即使他们在经济融合和文化融合方面达到了很高的水平，也不能说明他们已经完成了社会融合的过程。

就个体的主观意愿来说，核电新移民是否将自己看作是海盐市民的一份子，还是仍然认为自己是外地人，这是他们对自己身份的认定。就与海盐市民的互动或者距离来说，核电新移民与海盐市民的社会距离的远近也可以反映出他们身份认同的程度。社会距离不是不同群体间在地理空间上的距离，而是指某个社会群体中的个体对其他社会群体在亲近距离上的主观感受。Bogardus 社会距离量表可用于测量人们相互之间交往的程度、相互关系的程度或者对某一群体所持的态度及所保持的距离等。如果核电新移民与海盐市民的社会距离较为亲密，说明他们已经达到了身份融合的较高境界。

与文化融合模型类似，基于社会距离和身份认定这两个维度，本研究发展出了核电新移民身份融合双向模型（图 2-2）。该模型同样包括了四种身份融合类型：融合型，即核电新移民既认为自己是外地人，又与海盐市民具有较亲密的社会距离；融入型，即核电新移民不认为自己是外地人，又与海盐市民有着较近的社会距离；分离型，即核电新移民既认为自己是外地人，又与海盐市民的社会距离较远；边缘型，即核电新移民既不认为自己是外地人，与海盐市民的社会距离也较远。双向模型如图 3-2 所示。

		是不是外地人	
		是	否
与海盐市民的社会距离远近	近	融合型	融入型
	远	分离型	边缘型

图 3-2 核电新移民身份融合的双向模型

基于前文关于社会融合的定义和维度的讨论,本研究最终将核电新移民社会融合的概念表述为“在海盐县城市社会中,核电新移民与海盐当地市民之间在经济、文化和身份等方面的差异的消减”。

3.2 社会融合的操作化

3.2.1 测量指标

本研究中,将核电新移民的社会融合划分为三个维度:经济融合(单向)、文化融合(双向)和身份融合(双向)。借鉴已有的社会融合测量方法,根据核电新移民的特点,进行修改和创新,形成本研究中社会融合指标的测量方法。

(1) 经济融合

经济融合的测量指标包括收入水平、房产拥有和职业声望。收入水平定义为核电新移民的年平均收入。出于核事故应急的需要,秦山核电基地为企业员工建设了集中住宅小区,大多数员工居住在集中住宅小区内部,但出于养老、亲属居住、投资等方面的需要,部分核电职工购买了海盐县的商品住宅。因此,本研究中的房产拥有指标定义为核电新移民在单位小区以外购买商品住宅的情况,划分为不打算购置、计划购置和已经购置三类。职业声望在本研究中表示被调查者对自己所从事的工作在社会上被认知的层次,是被调查者根据劳动收入、劳动环境、工作性质以及影响力等诸多因素所作出的综合性判断,分为较低、中等、和较高三类。

(2) 文化融合

对于核电新移民的文化融合情况,本研究从被调查者对家乡文化保持度和对海盐当地文化的接受度两个方面进行测量。

核电新移民对家乡文化保持的态度通过一个由4个题项(分别是关于风俗习惯、办事习惯、家乡话和生活方式)组成的5级倒序Likert量表(1=非常不同意,2=不同意,3=既不同意也不反对,4=同意,5=非常同意)来测量。在操作中,将4个题项的得分加总后取平均值。类似的,对于海盐当地文化的接受程度也采用由4个题项组成的3级量表来测量:1、对于海盐的风俗习惯,您的了解程度如何?(1=不了解,2=了解一些,3=非常了解);2、与当地人交往或接触时,您是否会遵守海盐当地的习惯?(1=从不遵守,2=有时候是,3=总是遵守的);3、您是否会要求让孩子学说海盐话?(1=不会,2=无所谓,3=会);4、对于海盐当地的生活(如衣食住行),您的习惯程度如何?(1=不习惯,2=勉强接受,3=习惯)。将4个题项的得分加总后取平均值,分值越高,说明核电新移民对于海盐文化的接受程度越高。

在核电新移民的文化融合方面,还有一个重要的测量指标——方言掌握程度。尽管普通话的推广已经很好,但是由于中国方言众多,加之语言习惯等问题,在本地原著居民较多的地方,原住民们仍然习惯使用本地方言互相交流,海盐即是如此。因此,迁入地语言的掌握程度可以作为显著指标来衡量国内移民的文化融合程度。对于核电新移民的海盐方言掌握程度,本研究中分别测量被调查者对于海盐话听和说的能

力：对于听海盐话的能力，备选答案有完全听不懂、能听懂一些和完全能听懂，分别赋值 1、2、3。对于说海盐话的能力，备选答案有完全不会说、会说一些和完全会说。分别赋值 1、2、3。

在核电新移民文化融合的双向模型中，将对家乡文化的保持程度量表的平均值以 3（表示既不同意也不反对）为中间值，若均值小于等于 3，则认为核电新移民不再同意保持家乡文化。若均值大于 3，则认为核电新移民保留家乡文化的意愿仍然比较强烈。类似的，将对海盐文化的接受程度量表的平均值以 2（表示被调查者对本题项所持态度的中间状态）为分界线，若均值小于等于 2，则认为核电新移民对海盐文化的接受程度较低，若均值大于 2，则认为核电新移民对海盐文化的接受程度较高。如此，本研究中国文化融合双向模型中的 4 种文化融合策略的定义详见图 3-3。

		家乡文化的保持度	
		保持 (>3)	不保持 (≤ 3)
海盐县文化的适应度	适应 (>2)	融合	同化
	不适应 (≤ 2)	分离	边缘化

图 3-3 核电新移民文化融合的双向模型

（3）身份融合

在本研究中，通过社会距离与身份认同两个指标测量核电新移民身份融合程度。

Bogardus 社会距离量表由在内容上据有某种趋强的逻辑结构的一系列陈述所构成，不同的陈述代表了人们的态度上的不同程度。按从最近社会距离到最远社会距离排列开来，包括 7 项内容：1、愿意与其通婚结成近亲关系；2、愿意让其成为俱乐部成员；3、愿意让其成为邻居；4、愿意让其成为我的同事；5、愿意让其成为美国的公民；6、只愿让其成为美国的游客；7、不愿让其与美国发生任何接触。原列表直接用于核电新移民与海盐市民的社会距离测量存在一些不适合的地方。例如，其中“只能作为外国移民”和“应被驱逐出境”就不适合于本研究，赋值和测量方法也不适用于本研究。结合核电新移民在海盐的社会生活特点，以 **Bogardus** 社会距离量表为基础，并结合 **Likert** 量表的度量方法，形成本研究中使用的社会距离量表。量表包括 5 个题项：1、您愿意与海盐县本地人共同居住在一个社区吗？2、您愿意与海盐县本地人做同事吗？3、您愿意与海盐县本地人做邻居吗？4、您愿意与海盐县本地人做朋友吗？5、您愿意您自己（或您的子女）与海盐县本地人结婚吗？备选答案为由非常不愿意、不愿意、既不愿意也不反对、愿意和非常愿意的 5 级倒序 **Likert** 表，并依次赋值 1-5，数值大表示社会距离小，数值小说明二者之间的社会距离大。实际操作中，以平均值 3（既不愿意也不反对）为分界线，若均值小于等于 3，则说明核电新移民与海盐市民之间的社会距离较为疏远；若均值大于 3，则说明核电新移民与海盐市民之间的社会距离较为亲密。

身份认同是核电新移民主观意愿上对于自身身份的认定。本研究通过一个题项进行测量：您认为您目前的身份是？备选答案分别为外地人、既是外地人又是海盐人、新海盐人，分别赋值 1、2、3。分析中，以平均值 2（既是外地人又是海盐人）为分界线，若均值小于等于 2，则说明核电新移民对自己身份的认定更加接近外地人；若均值大于 2，则说明核电新移民对自己的身份认定更加接近海盐人。如此，本研究中身份融合双向模型中的 4 种身份融合策略的定义详见图 3-4。

		是不是外地人	
		是 (≤ 2)	否 (> 2)
与海盐市民的社会距离远近	近 (> 3)	融合型	融入型
	远 (≤ 3)	分离型	边缘型

图 3-4 核电新移民身份融合的双向模型

3.2.2 问卷设计

除了研究海盐县核电新移民的社会融合情况之外，本研究准备对核电新移民的工作满意度和对当地政府工作的认知情况进行调查，以得出其社会融合程度与工作满意度和政府工作认知情况之间的关系。基于以上需要，核电新移民的社会融合调查问卷，需要包括被访者的基本资料、社会融合状况、工作满意度和政府工作认知情况等四方面的内容。

调查问卷的第一部分，是被调查者的基本资料。主要包括：性别、年龄、籍贯、婚姻状况、配偶是否为海盐籍贯、教育程度、政治面貌、是否为企业管理人员、是否有亲属为核电员工、在海盐居住时间。

调查问卷的第二部分，即为社会融合状况，包括经济融合、文化融合与身份融合。

调查问卷的第三部分，为核电员工的工作满意度调查。该部分的测量主要是通过福利待遇、工作量、与同事的关系、薪资水平、对以后发展的帮助、工作自主性、公司内的升迁机会、与上司的关系、与下属的关系、公司劳动条件与设施、职业的社会声望和工作地点与住址的距离等 12 个方面测量核电员工的工作满意度，参考 Likert 量表，备选答案有很不满意、不太满意、满意、较为满意和非常满意，分别赋值 1、2、3、4、5，各项得分累加后取均值，分值越高说明核电员工对核电企业工作的满意度越高。用您是否有过跳槽的想法这样一个单独题项来测量核电企业员工的离职意愿，备选答案有一直有、偶尔有、暂时没有和从来没有。

调查问卷的第四部分，为核电新移民对当地政府工作认知情况的调查。调查内容包括对政府各项工作的总体感觉、公共服务的满意度、政府部门的廉洁信任度、政府官员的信任度、政府工作人员工作能力、政府工作人员的诚实可靠度以及能否平等对待本地人与外地人。其度量方法也主要参考 Likert 量表，按照满意度或认可度分为 5 级，分别赋值 1、2、3、4、5。

按照以上内容和方法所设计的海盐县核电新移民调查问卷详见附件一。

3.2.3 问卷的发放与回收

本次问卷调查主要采用了两种发放问卷的方法，一种是采用传统的纸质问卷的形式，一种是通过办公电子邮件系统发放电子版问卷的形式。本次调查共回收有效问卷 191 份，其中 67 份为纸质调查问卷，其余 124 份为电子问卷。

纸质问卷是采用传统的发放方式发至每个被调查者，并首先向被调查者说明问卷内容和填写方法，等被调查者完成问卷后，及时回收并进行编号，最终将问卷中的信息录入事先设计好的 EXCEL 表格中，并将纸质原版妥善保管，以备查验。纸质版调查问卷的发放范围人为地进行了设定，主要考虑了年龄层次和专业分布等因素，尽量扩大涵盖面，以使得调查问卷能够较为全面地反映融合现状。

电子版问卷是采用 Adobe Designer 7.0 软件将纸质版调查问卷电子化，通过公司办公邮件系统发放，有效回收 124 份问卷。对于回收的问卷，也及时进行编号，并将数据汇总，最终与纸质版问卷的数据统一到 EXCEL 表格中，以备分析。

3.3 测量质量评估

在前一章节关于社会融合的操作化设计中一些国外的和国内的学者所作的量表，并根据本研究研究实际进行了部分改动。因此，有必要检验这些测量工具对海盐县的核电新移民的社会融合研究是否同样具有实用性和有效性。检验主要针对量表展开。在本次调查中，涉及量表的题项有：家乡文化保持度、流入地文化适应度、社会距离、工作满意度以及政府工作认知情况等五个量表。

3.3.1 鉴别度检验

量表的作用是为了测量被调查者对同一问题的不同看法，所以必须能够对被调查者的态度有所区分。在本研究，采用独立样本t检验的办法来测量各题项的鉴别度。

表 3-1 家乡文化保持量表各题项的正态分布和鉴别度检验参数

题项	极小值	极大值	均值	标准差	偏度	峰度	t	Sig. (双侧)
风俗习惯	1	5	3.44	0.722	-0.465	0.546	8.435	0.000
办事习惯	1	5	3.22	0.770	-0.191	0.210	12.119	0.000
家乡话	1	5	3.31	0.843	0.148	-0.051	11.901	0.000
生活方式	1	5	3.24	0.784	0.076	0.166	8.227	0.000

从表3-1可以看出，家乡文化保持量表的四个题项的数据分布均满足正态分布假设。通过查t分布表得 $t_{0.05(102)}$ 为1.983，将四个题项的计算t值与之相比较，均远远大于 $t_{0.05(102)}$ ，由于该计算中原假设是假设方差相等，而最终计算t值均远大于 $t_{0.05(102)}$ 值，并具有统计学意义（Sig.（双侧）=0.000）从统计学意义上来讲，这表明每个题项的高

低分组之间的差异达到0.05的显著水平,即有显著差异,也就是说每个题项均具有良好的鉴别度。以同样的方法对其他三个量表的各子题项进行检验,分别见表3-2、表3-3、表3-4、表3-5。

表 3-2 流入地文化适应量表各题项的正态分布和鉴别度检验参数

题项	极小值	极大值	均值	标准差	偏度	峰度	t	Sig. (双侧)
风俗习惯	1	3	1.77	0.577	0.054	-0.358	9.235	0.000
办事习惯	1	3	2.23	0.502	0.361	-0.111	7.601	0.000
海盐话	1	3	2.08	0.794	-0.141	-1.399	14.382	0.000
生活习惯	1	3	2.57	0.628	-1.152	0.237	9.765	0.000

表 3-3 社会距离量表各题项的正态分布和鉴别度检验参数

题项	极小值	极大值	均值	标准差	偏度	峰度	t	Sig. (双侧)
居住同一小区	1	5	3.50	0.781	-0.327	0.313	14.772	0.000
作邻居	2	5	3.70	0.665	-0.448	0.318	16.131	0.000
作同事	2	5	3.65	0.738	-0.448	0.031	16.790	0.000
作朋友	1	5	3.80	0.653	-0.797	1.981	12.942	0.000
通婚	1	5	3.43	0.824	-0.502	0.442	13.297	0.000

表 3-4 工作满意度量表各题项的正态分布和鉴别度检验参数

题项	极小值	极大值	均值	标准差	偏度	峰度	t	Sig. (双侧)
薪资水平	1	4	2.60	0.911	0.073	-0.859	8.864	0.000
福利待遇	1	4	2.74	0.907	-0.195	-0.786	11.117	0.000
升迁机会	1	4	2.06	0.812	0.719	0.363	8.486	0.000
工作自主性	1	5	2.53	0.905	0.129	-0.593	7.581	0.000
对以后发展的帮助	1	4	2.25	0.838	0.485	-0.195	9.451	0.000
工作量	1	4	2.51	0.877	-0.056	-0.678	10.764	0.000
劳动条件与设施	1	5	3.13	0.809	-0.184	0.823	6.755	0.000
与同事的关系	1	5	3.35	0.800	-0.095	0.687	6.828	0.000
与上司的关系	1	5	3.13	0.867	-0.247	0.440	9.211	0.000
与下属的关系	1	5	3.25	0.711	0.128	1.857	6.379	0.000
职业的社会声望	1	5	2.66	0.860	0.104	-0.094	8.623	0.000
工作地点远近	1	5	3.14	0.820	0.022	1.081	7.008	0.000

表 3-5 政府工作认知量表各题项的正态分布和鉴别度检验参数

题项	极小值	极大值	均值	标准差	偏度	峰度	t	Sig. (双侧)
总体感觉	1	5	3.14	0.741	-0.302	0.419	11.320	0.000
公共服务	1	5	3.43	0.757	-0.327	-0.054	8.490	0.000
廉洁信任度	1	5	3.11	0.986	-0.056	-0.300	5.057	0.000
官员信任度	1	5	2.84	0.846	0.053	-0.595	14.211	0.000
诚实可靠度	1	5	3.10	0.808	-0.072	-0.585	16.866	0.000
工作胜任度	1	5	3.15	0.788	-0.070	-0.643	15.371	0.000
平等对待度	1	5	2.76	0.948	0.126	-0.489	10.732	0.000

从分析数据可以看出,各量表的题项均满足正态分布,且高分组和地分组之间的鉴别度均良好。

3.3.2 信度检验

信度是检验测量工具的可靠性和稳定性的主要方法,一般采用Cronbach's Alpha系数(以下简称 α 系数)来测量累加Likert量表的信度。 α 系数的取值范围为0~1,系数越大说明量表信度越高。一般而言, α 值要大于0.6。本研究分别对家乡文化保持度、流入地文化适应度、社会距离、工作满意度以及政府工作认知情况等五个量表的总量表及各因子进行 α 信度检验。五个总量表的 α 系数如表3-6。

表 3-6 各量表的信度检验结果

总量表	α 系数	子题项数
家乡文化保持度	0.693	4
流入地文化适应度	0.510	4
社会距离	0.914	5
工作满意度	0.869	12
政府工作认知情况	0.815	7

表 3-7 家乡文化保持量表各子题项分别删除后的 α 系数

题项	α 系数
家乡的风俗习惯	0.590
家乡的办事习惯	0.537
家乡话	0.693
家乡的生活方式	0.693

表 3-8 流入地文化适应量表各子题项分别删除后的 α 系数

题项	α 系数
海盐的风俗习惯	0.394
海盐的办事习惯	0.432
海盐话	0.533
海盐的生活方式	0.406

表 3-9 社会距离量表各子题项分别删除后的 α 系数

题项	α 系数
愿意与海盐市民居住同一小区	0.899
愿意与海盐市民作邻居	0.891
愿意与海盐市民作同事	0.876
愿意与海盐市民作朋友	0.898
愿意与海盐市民通婚	0.910

表 3-10 工作满意度量表各子题项分别删除后的 α 系数

题项	α 系数
薪资水平	0.858
福利待遇	0.853
公司内的升迁机会	0.858
工作自主性	0.861
对以后发展的帮助	0.854
工作量	0.854
公司劳动条件与设施	0.862
与同事的关系	0.864
与上司的关系	0.857
与下属的关系	0.863
职业的社会声望	0.855
工作地点远近	0.863

表 3-11 政府工作认知量表各子题项分别删除后的 α 系数

题项	项已删除后的 α 系数
总体感觉	0.783
政府提供的公共服务	0.799
对政府廉洁报告的信任度	0.847
对政府官员的信任度	0.765
认为政府工作人员诚实可靠度	0.764
政府工作人员的工作胜任度	0.771
政府工作人员是否能够平等对待本地人与外地人	0.797

可以发现, 以上五个量表除了流入地文化适应度以外, 其余四个量表在信度上均通过检验 ($\alpha > 0.6$), 说明调查问卷是可信的。一般认为, 信度系数和效度系数在 0.85 以上是高位区间, 所以, 本研究中社会距离、工作满意度和政府工作认知情况的数据信度、效度均良好。

此外, 通过各量表子项分别删除后的 α 系数来看, 删除任何一个子题项, 都不会使得总量表的 α 系数显著提高, 所以, 各子题项均予保留。

对于流入地文化适应度信度较低 (α 系数为 0.510) 的问题, 与该量表的分级太少 (分级仅为 1~3 级, 而其他量表均为 1~5 级) 有关, 且对于核电企业员工来讲, 由于工作环境、生活环境等方面因素, 对于海盐文化适应的需求并不是十分迫切。所以, 尽管该量表的信度不高, 但仍然可以作为分析的依据, 对本研究有所贡献, 具体应用和分析将在后续章节中给予说明。

3.4 社会融合的现状

3.4.1 基本变量统计分析

在数据整理的过程中, 对于籍贯这一题项, 考虑到后续分析的需要, 通过归类, 将籍贯所在地、也就是被调查者的流出地, 归为“三大地带”: 东部、中部和西部。按照国家统计局对于中国大陆地区的划分标准 (中华人民共和国国家统计局, 2009), “三大地带”所包含的省市自治区如表 3-12 所示。

表 3-12 中国大陆东中西部划分情况

区域	所包括的省市自治区
东部	北京、河北、辽宁、天津、上海、江苏、浙江、福建、山东、广东
中部	山西、内蒙古、吉林、黑龙江、安徽、江西、河南、湖北、湖南、广西、海南
西部	重庆、四川、贵州、云南、西藏、陕西、甘肃、宁夏、青海、西藏

表 3-13 样本的基本变量描述性统计

指标	频数 (%)	指标	频数 (%)
性别 (N=191)		教育程度 (N=191)	
男	146 (76.4)	高中 (或中专、技校)	21 (11.0)
女	45 (23.6)	大专	20 (10.5)
婚姻状况 (N=191)		本科及以上	150 (78.5)
已婚	174 (91.1)	政治面貌 (N=191)	
未婚	17 (8.9)	共产党员	85 (44.5)
配偶籍贯 (N=174)		共青团员	22 (11.5)
海盐籍	56 (29.3)	群众	84 (44.0)
1 非海盐籍	118 (61.8)	籍贯所在地域 (N=191)	
是否管理人员 (N=191)		西部	29 (15.2)
企业管理人员	38 (19.9)	中部	58 (30.4)
普通员工	153 (80.1)	东部	104 (54.4)
是否核电员工亲属 (N=191)		其中海盐本地人	15 (7.9)
是	49 (25.7)	平均年龄 (N=191)	34.75 (岁)
否	142 (74.3)	平均海盐定居时间 (N=191)	15.18 (年)

从样本的基本变量 (表 3-13) 来看, 海盐县核电新移民具有以下一些特征:

1) 核电企业员工以男性为主。由于核电行业的特殊性, 职工队伍以男性为主。其中, 反应堆运行、设备维护检修、技术支持和辐射防护等部门, 男性的比例更高, 财务、人力、后勤、文档等综合性管理部门, 男女职工比例均等。总体来看, 男女比例约为 3:1。由于核电企业男女比例悬殊, 部分男性职工选择在海盐县本地寻找结婚的对象。由于核电员工的综合素质相对较高、收入相对较好等原因, 海盐县本地的女青年还是较为愿意与核电企业员工组建家庭的, 这在一定程度上推进了核电新移民与海盐县社会的融合程度, 在但也正是这个原因, 导致了核电男性员工与海盐县本地男性青年之间的一些矛盾和冲突。

2) 核电新移民教育程度较高。从教育程度来看, 本科及以上学历的程度的核电员工占到了 78.5% 以上, 从教育背景来看, 核电员工不仅普遍学历较高, 而且大部分人毕业于国内重点院校, 其中不乏名牌大学的毕业生, 具有较好的综合素质。这也是由核电企业科技含量高、核安全要求严格等因素决定的, 核电厂的安全稳定运行必须依靠一支稳定而卓越的职工队伍, 其中每个人都必须具备扎实的专业知识技能和良好的综合素质。

3) 党员比例高。秦山核电基地作为国有企业, 在应届毕业生的校园招聘环节, 对于在大学读书期间就加入中国共产党的学生具有一定的倾向性。所以职工队伍的党员比例天然较高, 达到了 44.5%。此外, 经过企业基层党组织的持续培养和发展, 企业基层党组织的队伍还在逐年扩大。

4) 籍贯分布自西向东依次递增。从核电新移民的籍贯所在地分布情况来看,来自东部省份的最多,比例为 54.4%,中部地区省份的为 30.4%,来自西部地区省份最少,仅为 15.2%。造成这种现象的原因大致有两个方面,一是我国人口分布自西向东依次递增,二是秦山核电基地地处浙江省,考虑到离自己的家乡较近,所以吸引了一批家乡在东部省份、尤其是江苏、浙江、福建等地的大学毕业生前来工作。

5) 平均年龄小,核电企业员工队伍年轻化。从本次调查的结果来看,被调查者的平均年龄为 34.75 岁。年轻人具有接受新事物更快、适应新环境更容易等特点,这也有利于核电新移民的社会融合。

3.4.2 社会融合现状

根据调查问卷数据整理结果,对核电新移民的社会融合的相关变量进行描述性统计,统计结果见表 3-14。

表 3-14 核电新移民社会融合的描述性统计结果

维度	变量	样本数	取值范围	均值	标准差
经济融合	收入水平	191	1~5	3.42	1.19
	房产拥有	191	1~3	1.87	0.92
	职业声望	191	1~3	1.62	0.53
文化融合	家乡文化保持度	191	1~5	3.30	0.57
	海盐文化适应度	191	1~3	2.16	0.40
	海盐话掌握程度	191	1~3	1.71	0.67
身份融合	社会距离	191	1~5	3.62	0.63
	身份认同	191	1~3	2.15	0.74

从描述性统计结果来看,核电新移民在海盐当地的社会融合各项指标均在均值以上,但并不是非常理想。

3.4.3 经济融合现状

表 3-15 经济融合的定义与描述性统计结果

变量	样本数	取值范围	均值	标准差
收入水平	191	1~5	3.42	1.19
房产拥有	191	1~3	1.87	0.92
职业声望	191	1~3	1.62	0.53

从表 3-15 所示的经济融合维度的各项变量来看,在收入水平方面,本次调查的样

本群体的平均月收入在 5000~8000 元之间，按照 3.42 的指标化均值测算，核电企业员工月收入在 6500 元左右，折合为年收入，约为 78000 元左右。根据《2011 年海盐县国民经济和社会发展统计快报》，海盐县的城镇居民 2011 年人均可支配年收入为 33290 元，可以看出，核电企业员工的收入远高于海盐县全社会城镇居民的平均水平。考虑到核电从业人员的基本素质较好，仅仅与海盐县城镇居民进行对比还不能够全面说明问题，需要与北上广等一线城市人均收入再进行对比。根据国家统计局网站和各省市统计公报显示，2012 年，上海市市人均可支配收入为 36230 元，位列第一，北京市为 32903 元，位列第二。浙江省为 30971 元，位列第三。综合比较来看，海盐县核电新移民的收入情况较好。较好的收入，可以为核电企业员工提供较好的生活质量。从收入层次来看，月收入在 2000 元以内的，仅占 3.7%，2000~5000 元的为 24.1%，5000~8000 元的为 22.0%，8000~10000 元的为 27.2，而 10000 元以上的也占到了 23.0%。也就是说，月收入在 5000 元以上的，占到了 72.2%。这表明，核电企业员工的收入还是具有一定竞争力的。

从房产购置情况来看，有 36.6% 的人已经在海盐县本地购买了商品房，有 14.1% 的人有购置海盐县商品房的计划，其余 49.2% 的人则不打算在海盐购置商品房。是否购置了商品住房，一方面反映出了被调查者的经济实力，也就是具有能够在此地长远生活和发展的经济能力和经济保障。另一方面，也反映出了被调查对所在地生活环境的认可，无论是出于投资、养老还是自住的需要，只要购置或者有意愿购置，都说明其经济融合程度是比较高的。

从职业阶层的认知来看，有 39.8% 的被调查者认为自己的职业阶层较低，有 58.1% 的人认为职业阶层处于中等，认为自己职业阶层较高的人则只有 2.1%。由于职业阶层的认知需要考虑多方面的因素，包括劳动收入、劳动环境、稳定程度以及影响力等等，因此，本研究认为，毕竟是工作在发电企业，工作更加接近蓝领工人的性质，所以只要认为自己的职业阶层处于中等或中等以上，就能够表明被调查者对于自己所从事工作的职业阶层是比较认可的，从本次调查的结果来看，这一比例占到了 60.2%，相对来讲，还是比较高的。

综上，核电新移民由经济融合的现状是比较好的。

3.4.4 文化融合现状

表 3-16 核电新移民的文化融合策略

文化融合策略	频数	百分比 (%)
融合	60	31.41
同化	48	25.13
分离	53	27.75
边缘化	30	15.71
小计	191	100.00

在核电新移民文化融合的四中策略中,选择融合策略的占到 31.41%,略高于选择分离策略的 27.75%和选择同化策略的 25.13%,选择边缘化策略的占 15.71%。从调查结果来看,除了边缘化策略所占比例明显较低之外,同化型策略和分离型策略所占比例相当,仅有融合型策略稍微高出一些。该情况说明核电新移民的文化融合程度并不理想。

但分别单独从对家乡文化保持态度和对海盐县文化适应度上看,愿意保持家乡文化的人占到 59.16%,适应海盐文化的人占到 56.54%,这说明核电新移民的家乡文化与海盐县本地的文化冲突并不明显,融合的迫切程度也并不高。

从方言掌握情况来看。由于中国南北方、东西方方言差异较大,因此,外来人员对于本地方言的掌握有一定难度。本调查中,对于方言掌握情况的调查分为两个方面,分别是对海盐话听的能力和说的能力,在数据分析的过程中,将两个题项的得分取平均数。分别以能听懂一些和会说一些为界限,即得分大于 1 就表示对海盐话有一定程度的掌握(也就是说被调查者能听懂一些或者会说一些,均表示对海盐话有一定的掌握,而不需要两方面同时具备)。通过描述性统计结果可以看出,核电新移民对海盐话有一定掌握程度的占到 69.5%。虽然已经将对方言掌握的水平判断标准降至较低水准,但对海盐话有一定程度掌握的核电员工比例仍然不高。

综上,核电新移民的文化融合程度不是很理想。

3.4.5 身份融合现状

在核电新移民身份融合的 4 种策略中,选择融合型的占到 45.03%,选择融入型和分离型的分别为 28.80%和 20.42%,边缘型的最少,仅有 5.57%。身份融合的总体情况较好。

从社会距离的角度来看,与海盐市民的社会距离较近的样本占到了 73.83%,这说明核电新居民对于海盐当地的居民的亲近感较强,有比较好的与对方成为邻居、同事、朋友以及亲属的意愿。

表 3-17 核电新移民的身份融合类型

文化融合策略	频数	百分比 (%)
融合型	86	45.03
融入型	55	28.80
分离型	39	20.42
边缘型	11	5.75
小计	191	100.00

在核电新移民身份融合的 4 种策略中,选择融合型的占到 45.03%,选择融入型和分离型的分别为 28.80%和 20.42%,边缘型的最少,仅有 5.57%。身份融合的总体情况较好。

从社会距离的角度来看,与海盐市民的社会距离较近的样本占到了 73.83%,这说

明核电新移民对于海盐当地的居民的亲近感较强，有比较好的与对方成为邻居、同事、朋友以及亲属的意愿。

从核电企业员工对自己身份的认同角度来看，认为自己既是海盐人又是外地人、具有双重身份的人达到了 49.22%，认为自己是新海盐人的占到了 34.55%，这两者加起来的比例为 83.77%，认为自己仍属于外地人的仅占 16.23%。这说明海盐核电新移民的身份认同更加倾向于新海盐人。

综上，核电新移民的“新海盐人”的身份认同程度是比较好的。

3.5 本章小结

本章分社会融合的操作化、测量质量评估和社会融合现状分析三个步骤实现了对海盐县核电新移民社会融合情况的调查与总结。对于核电新移民的社会融合分别从经济融合、文化融合和身份融合三个维度进行研究。根据数据需要，所设计的调查问卷共包括了基本情况、社会融合、工作满意度和政府工作认知度四个部分。调查问卷分别以纸质版和电子版进行了发放和回收。为了确保研究的有效性，分别对调查问卷中的量表进行了鉴别度检验和信度检验，检验结果表明各量表的鉴别度和信度良好、满足本研究的需要。从本次被调查者样本群体的社会融合情况来看，其经济融合和身份融合程度相对较好，而文化融合程度较低。综合来看，核电新移民的社会融合情况并不理想。造成核电新移民社会融合程度不理想的因素有哪些？其社会融合情况与工作满意度、政府工作认知度之间是否存在相关性？需要进一步分析和讨论。

4 核电新移民社会融合的影响因素分析

4.1 数据分析方法

本研究主要运用相关分析和回归分析两种统计分析方法对数据进行分析，数据处理主要是使用专业统计分析工具软件 SPSS 19.0 来进行，以确保研究的科学性和客观性。

本研究拟采用统计分析中常用的pearson相关分析（简单相关分析），以pearson积差相关求取自变量之间，以及自变量与因变量之间的线性相关。通过计算研究假设中两个变量之间的相关系数探讨它们之间联系的紧密程度。在本研究中，如无特殊说明，变量间相关系数的显著性判断标准统一为 $p < 0.05$ 。在相关性分析的基础上，再通过回归分析找出哪些因素是重要的、哪些是次要的，以及因素之间的关系。

相关分析是回归分析的基础和前提，回归分析则是相关分析的深入和继续。相关分析需要依靠回归分析来表现变量之间数量相关的具体形式，而回归分析则需要依靠相关分析来表现变量之间数量变化的相关程度。只有变量之间存在高度相关时，进行回归分析寻找其相关的具体形式才有意义。如果没有对变量之间是否相关以及相关方向和程度作出正确判断之前，就进行回归分析，很容易造成“虚假回归”。与此同时，相关分析只研究变量之间相关的方向和程度，不能推断变量之间相互关系的具体形式，也无法从一个变量的变化来推测另一个变量的变化情况，因此，在具体应用过程中，只有把相关分析和回归分析结合起来，才能达到研究和分析的目的。

4.2 相关性分析

通过简单相关分析，分析被调查者的基本特征因素及社会融合各维度之间的相关性，以便进一步通过回归分析找出社会融合的关键影响因素。

在相关性分析之前，首先对问卷中部分题项的分值顺序进行转置以判断正确的相关方向，例如配偶籍贯、政治面貌、是否为企业管理人员、是否有亲属为核电员工、房产拥有情况、职业阶层以及是否有过跳槽想法。

转置处理后各题项的分值分布情况如表 4-1 所示：

表 4-1 相关性分析前对部分项转置后各题项数值分布情况

题项	选项及分值
性别	男=1，女=2
年龄	实际年龄
籍贯	西部=1，中部=2，东部=3
婚姻状况	未婚=1，已婚=2
配偶是否海盐籍	非海盐籍=1，海盐籍=2
教育程度	高中（或中专、技校）=1，大专=2，本科及以上=3
政治面貌	群众=1，共青团员=2，共产党员=3
是否为企业管理人员	否=1，是=2
是否有亲属为核电人	否=1，是=2
在海盐定居时间	实际定居时间
月收入	2k 以内=1 ， 2-5k=2， 5-8k=3， 8-10k= 4， 10k 以上=5
房产拥有情况	不打算购置=1，计划购置=2，已经购置=3
职业阶层	较低=1，中等=2，较高=3
家乡文化保持度	四个子题项的均值，保持度越高则数值越大
海盐文化适应度	四个子题项的均值，适应度越高则数值越大
方言掌握情况	两个子题项的均值，掌握程度越高则数值越大
社会距离	五个子题项的均值，社会距离越近，数值越大
身份认同	外地人=1，既是外地人又是海盐人=2，新海盐人=3

4.2.1 基本变量之间的相关性

在核电新移民的基本特征变量中，是否存在相关关系，通过简单相关计算的结果见表 4-2。

表 4-2 基本特征之间的 pearson 相关性

	年 龄	籍 贯	婚姻 状况	配偶 是否 海盐 籍贯	教育 程度	政治 面貌	是否 企业 管理 人员	亲属 是否 有核 电人	海盐 定居 时间
性别	-.025	0.009	.000	-.194**	.067	-.029	-.029	.267**	-.045
年龄		-.030	-.326**	.254**	-.363**	-.238**	.259**	.145*	.655**
籍贯			.060	-.062	.000	-.094	.041	-.032	.153*
婚姻状况				-.645**	-.069	.037	-.018	-.142	-.076
配偶是否海籍贯					-.072	-.155*	.028	.020	.193**
教育程度						.339**	.106	.053	-.417**
政治面貌							.151*	-.042	-.216**
是否企业管理人 员								.128	.280**
亲属是否有核电 人									.072

*. 在 0.05 水平（双侧）上显著相关。

**. 在 .01 水平（双侧）上显著相关。

排除一些不具有现实意义或分析意义的相关关系（例如：性别与配偶是否为海盐籍贯），通过表 4-2 可以看出，被调查者的基本特征变量之间存在以下几个方面的互相关性：

1) 年龄与配偶是否海盐籍贯之间具有正相关性，也就是说年龄越大，其配偶为海盐本地人的概率越大。在秦山核电基地建设早期，进入核电厂的员工大多从海盐县本地寻找配偶，近年来，这种现象有所改变，部分核电员工开始在自己的同学或者同乡中寻找配偶。并且这些新组建的家庭中，一部分家庭是夫妻二人均在海盐工作，一部分家庭则是过着双城生活。相比核电站建造早期，近几年核电员工寻找海盐县当地人作为配偶的比例有所下降，这一方面与交通的便利和家庭观念的改变有关，另一方面也是由于具有较高综合素质的核电青年员工在海盐当地找到条件相当的配偶的机会相对较少，所以只能扩大求偶的地域范围。

2) 年龄与教育程度以及政治面貌呈负相关关系。近些年，核电企业招聘的员工教育程度普遍较高，其中的党员比例也较高。从教育程度与政治面貌之间的正相关性、教育程度与海盐定居时间之间的负相关性也可以得出相近的结论。

3) 年龄与是否企业管理人员呈正相关性。秦山核电基地虽然是较为年轻的企业，但仍然是国有企业的管理体制和管理模式，因此，在员工晋升和干部提拔的过程中，工作年限和工作经验仍然被作为主要的晋升标准和提拔依据，很少有破格提拔的现象，

虽然这样较为传统的干部提拔制度是较为安全和稳定的，但是由于缺少快速上升的通道和脱颖而出的平台，也给很多优秀的青年员工造成了职业发展的困惑。

4.2.2 基本变量与社会融合的相关性

表 4-3 基本特征与社会融合各因素之间的 pearson 相关性

	月收入	房产拥有	职业阶层	家乡文化保持	海盐文化适应	方言掌握情况	社会距离	身份认同
性别	-.290**	.049	-.071	-.080	-.063	.020	-.334**	-.022
年龄	-.057	-.128	.152*	-.136	.181*	.115	.050	.031
籍贯	-.024	.002	-.042	-.003	.190**	.330**	.142*	.015
婚姻状况	-.172*	-.017	-.126	.085	.034	.067	.033	.050
配偶是否海籍贯	.058	.009	.131	-.073	.098	.138	.105	-.015
教育程度	.286**	.157*	.085	.106	-.180*	-.218**	-.048	.096
政治面貌	.172*	.067	.057	-.080	-.192**	-.160*	-.058	-.001
是否企业管理人员	.156*	.011	.108	-.001	.141	.148*	.083	-.018
亲属是否有核电人	-.076	.080	.147*	-.024	.016	-.032	-.083	.000
海盐定居时间	-.084	-.062	.039	-.025	.399**	.528**	.224**	.139

*, 在 0.05 水平（双侧）上显著相关。

**, 在 .01 水平（双侧）上显著相关。

通过表 4-3，可以看出被调查者的基本特征与社会融合各因素之间存在以下几方面的相关性：

1) 性别与月收入之间均存在负相关性。这说明在核电企业员工中，与男性员工相比，女性员工的收入较低。这与核电厂的工作性质有关。核电厂的生产部门，也就是常说的生产一线，例如运行部门、维修部门、技术部门以及辐射防护等部门，这些部门的现场工作较多，倒班和加班情况较多，又会受到一定剂量的放射性照射，出于这些方面的考虑，工作人员以男性为主。而核电厂的干部录用和重要岗位的设置，往往向一线员工倾斜，所以造成男性员工的职业发展要好于女性员工。此外，由于男女比例的悬殊，从绝对数量来说，管理层的男女比例则更为悬殊。以上两方面的原因造成性别对收入的显著影响。

2) 性别与社会距离之间存在负相关性。表示男性核电员工在社会距离方面与海盐县市民的距离更近一些。一方面，男性的社会活动和朋友交往范围要大于女性；另一方面，在以男性为主的核电企业，核电男青年出于求偶的需要，与海盐社会的接触较

多，而核电女性则几乎没有例外地选择了本企业的男青年组建家庭。由此，造成了核电新移民的性别对社会距离造成了显著影响。

3) 籍贯与海盐文化适应度、方言掌握情况以及社会距离均呈正相关性。该情况说明来自东部省份和地区的核电新移民更加适应海盐的文化、对于海盐话的掌握程度也相对较好。地域较为接近的地方，其饮食习惯、气候环境、风俗习惯和语言也较为接近，离家较近也促使核电新移民对所处的环境有更高的满意度，更加容易融入当地社会，其在此地长期工作和生活的意愿也较为强烈。

4) 教育程度与政治面貌分别与海盐文化适应度和方言掌握情况呈负相关。在当前的社会环境中，社会分层是难免的。教育背景对大多数人所处的社会层级有很大影响，接受了良好教育的人往往处在社会的较高层次。在核电新移民群体中也同样如此，教育程度较高的人，选择的日常生活方式要更加独立一些，例如，他们会将业余时间用看电影、听音乐会、旅游度假、学习充电等方式来打发，而这些活动大多发生在海盐县以外的地方，例如嘉兴、杭州、上海以及更远的地方，他们对于配偶的选择也不会仅仅局限在海盐县当地，因次，这部分人与海盐社会的接触面更窄、程度更浅。而教育程度较低的人，由于收入和习惯等原因，工作之余，更多的是就近选择一些便利的方式来休闲，社会关系也更加本地化，因此，这部分人对于海盐文化的适应情况也较好。

5) 海盐定居时间与海盐文化适应度、方言掌握情况以及社会距离均呈正相关性，这是一种正常现象，随着时间的推移，社会距离会慢慢缩小，只是由于个体差异，其快慢程度会有所不同。

4.2.3 社会融合各因素的相关性

表 4-4 社会融合各因素之间的 pearson 相关性

	房产 拥有	职业 阶层	家乡 文化 保持	海盐 文化 适应	方言 掌握 情况	社会 距离	身份 认同
月收入	.082	.236**	-.097	-.079	-.186**	.037	.009
房产拥有		.108	.175*	.186**	.085	.097	.144*
职业阶层			-.056	-.014	-.147*	-.026	.061
家乡文化保持				.058	.102	.100	-.086
海盐文化适应					.522**	.467**	.270**
方言掌握情况						.277**	.133
社会距离							.191**

*, 在 0.05 水平（双侧）上显著相关。

**, 在 .01 水平（双侧）上显著相关。

通过表 4-4，可以看出被调查者社会融合各因素之间存在以下几方面的相关性：

1) 月收入与职业阶层之间呈正相关性。这表明收入越高，对于自己所从事工作的认可度就越高。对于普通劳动者来说，工作所得的薪酬是个人收入的主要来源甚至全部来源，从事一项工作的主要目的是为了维持生活。所以，对于一份工作的最初评价和最基本评价便是收入，在一定收入的基础之上，才会考虑个人职业发展等更加上层的问题。收入对于职业阶层高低的判断是有着关键性的影响。

2) 房产拥有与海盐文化适应度之间具有正相关性。在购买了商品房的群体中，尽管部分人是出于投资的考虑，但更多人是出于自主或亲属居住的考虑，购买房屋至少表明他们有在此长期生活的打算，长期生活意味着对于当地文化的适应和对于当地居住生活环境的认可。

3) 职业阶层与方言掌握情况之间呈负相关性，即认为职业阶层越高，则对海盐话的掌握程度越低。这一点在前文中已有论述，对于自己职业阶层的认可度较高的人基本上具有良好收入 and 良好职业发展，但同时其生活方式独立于海盐县社会的特征也比较明显，也就少有机会学习和掌握海盐方言。此外，对于核电新移民来说，是否掌握海盐话，对于他们工作和生活的影响并不大。

4) 海盐文化适应度分别与方言掌握情况、社会距离以及身份认同之间具有显著正相关性。作为个体，与周围社会的交集越多、共同点越多、距离越近，其归属感和安全感也会随之上升，在达到一定程度之后，便会从心理上把自己也作为其中的一员，身份认同感也就越强。同时，文化适应、方言掌握和社会距离之间也都是相互影响、互相促进的，而不是独立的。

通过以上相关性分析的工作，对于核电新移民基本特征和社会融合各维度、各因素之间的相关性有了初步的分析和判断，为下一步的回归分析做好了准备。

4.3 影响因素回归分析

4.3.1 因素选择

通过对海盐核电新移民社会融合现状的分析，从三个维度来看，经济融合和身份融合总体较好，而文化融合不太理想。考虑到核电新移民的经济状况较好，而且是整体较好，对于社会融合的差异性贡献不大，所以不再做进一步的分析。

对于要进行回归分析的因变量，仅选择海盐文化适应度、社会距离和身份认同三个方面。通过相关性分析，进入回归分析的自变量包括：经济融合中的月收入、房产购置情况以及职业阶层三个方面；文化融合中的方言掌握程度，基本特征变量中的性别、年龄、籍贯、教育程度、政治面貌、是否为企业管理人员以及海盐定居时间等因素。

通过前一章节的相关性分析，进入回归分析的因变量和自变量如表 4-5 所示：

表 4-5 进入回归分析的因变量与自变量

因变量	自变量
海盐文化适应	年龄、籍贯、教育程度、政治面貌、海盐定居时间、房产拥有
社会距离	性别、籍贯、海盐定居时间、方言掌握情况、海盐文化适应
身份认同	房产拥有、社会距离、文化适应

4.3.2 回归分析

为了便于分析,将进入回归分析的年龄变量、海盐定居时间、方言掌握情况和身份认同进行重新分类:对于年龄,以本次被调查者的平均年龄 34.75 岁为界限分为青年组与中年组两类;对于海盐定居时间,按照本次调查中的平均时间 15.18 年分为新居民与老居民两类;对于海盐话的掌握程度,掌握一些及以上分为一类,不掌握分为一类;对于身份认同,将“既是外地人又是海盐人”和“新海盐人”归为一类。其它因素的分类规则仍按照前文所述进行。

对于海盐文化适应影响因素的二元 logistic 分析结果见表 4-6。

表 4-6 海盐文化适应影响因素回归结果

影响因素	分析组	对照组	几率比
年龄	青年组	中年组	1.177
籍贯	西部	东部	.428
	中部	东部	.512
教育程度	高中	本科及以上	2.594
	大专	本科及以上	1.438
政治面貌	群众	共产党员	3.059
	共青团员	共产党员	2.724
海盐定居时间	新居民	老居民	.199
房产拥有	不购置	已购置	.359
	计划购置	已购置	1.014

从年龄因素来看,青年组(对照组为中年组)对于海盐文化适应的回归几率比为 1.177,说明在控制其他自变量的情况下,青年组的核电新移民,其海盐文化适应度几率是中年组的 1.177 倍,然而这种差异并不显著,显示年龄对于核电新移民的海盐文化适应度没有产生显著影响。这也与相关性分析结果中二者相关性的显著性水平仅达到 0.05、而未达到 0.01 的结果相印证。

从籍贯因素来看，东部省份籍贯的核电新移民，其海盐文化适应几率分别是西部省份籍贯和东部省份籍贯核电新移民的 2.336（1/0.428）倍和 1.953（1/0.512）倍。说明在控制其它变量的情况下，东部省份籍贯的核电新移民能够更好地适应海盐文化，而且籍贯所在地域的影响是较为显著的。

从教育程度来看，在控制其它变量的情况下，高中（中专或技校）和大专教育程度的核电新移民对于海盐文化适应的几率要更高一些，分别是本科及以上学历教育程度核电新移民的 2.594 倍与 1.438 倍，而且这种差异是较为显著的。

从政治面貌来看，具有群众身份的核电新移民具有最好的海盐文化适应几率，是具有党员身份移民的 3.059 倍，团员身份核电新移民的海盐文化适应几率次之，是党员身份核电新移民的 2.724 倍，而且，这种差异均表现得较为显著。

从海盐定居时间看，在控制其它变量的情况下，居住时间对于海盐文化适应度的影响是十分显著的。从回归结果来看，老居民组相对于新居民组的适应几率倍数为 5.025（1/1.199）倍，可以看出，居住时间长短对于文化的适应是非常显著的。这一点和年龄对海盐文化适应回归结果看似矛盾，但仔细分析就会发现，此次被调查者中有一部分年青人是随核工业系统的父母来到海盐的“核二代”，还有一部分是海盐本地人，由于这两部分从小就生活在海盐人群的贡献，使得海盐定居时间对于海盐文化适应的回归表现显著，而这部分年青人的年龄贡献使得年龄对海盐文化适应的回归并不显著。这两种结果并不矛盾。

从房产拥有情况来看，已经购置房产的新移民的海盐文化适应几率是不打算购置移民的 2.786（1/1.359）倍，而计划购置和已经购置的群体之间则没有显著差异，这显示无论是计划在公司生活小区之外购置房产、还是已经购置，均清晰地反映出这一部分核电新移民对于海盐文化的适应程度较高。

对于社会距离影响因素的二元 logistic 分析结果见表 4-7。

表 4-7 社会距离影响因素回归结果

影响因素	分析组	对照组	几率比
性别	男性	女性	3.797
籍贯	西部	东部	.371
	中部	东部	.465
海盐定居时间	新居民	老居民	1.214
方言掌握情况	不掌握	掌握一些	.697
海盐文化适应	不适应	适应	.289

从性别因素来看，在控制其它变量的情况下，男性对于社会距离影响的显著性几率比是女性的 3.797 倍，这说明男性由于社会交往更加广泛等原因，与海盐市民具有更近的接触实际或接触意愿。

从籍贯因素来看，东部省份籍贯的核电移民在与海盐当地居民具有较近社会距离的几率分别是西部省份和中部省份的 2.695（1/0.371）倍和 2.151（1/0.465）倍。说明在控制其它变量的条件下，来自东部省份的核电员工更容易与当地居民接近。

从海盐定居时间因素来看，新居民与老居民的差异并不显著，比率仅为 1.214。

从方言掌握情况来看，对海盐话略有听说能力对核电新移民的社会距离具有较显著的影响，比率为 1.435（1/0.697）倍。

从海盐文化适应度来看，能够适应海盐衣食住行等文化的核电员工，与海盐县市民具有更近的社会距离。适应者的几率是不适应者的 3.460（1/0.289）倍，而且这种影响是非常显著的。

对于社会距离影响因素的二元 logistic 分析结果见表 4-8。

表 4-8 身份认同影响因素回归结果

影响因素	分析组	对照组	几率比
房产拥有	不打算购置	已购置	.826
	计划购置	已购置	.470
社会距离	较远	较近	.491
海盐文化适应	不适应	适应	.355

从房产拥有情况来看，与已经购置了房产的核电员工相比，不打算购置和计划购置的在该因子上均具有较低的几率比。已经购置了房产的核电新移民对于身份认同的回归几率比分别是不打算购置和计划购置的 1.211（1/0.826）倍和 2.128（1/0.470）倍。该差异是比较显著的，也就是说在海盐当地购置了房产的核电新移民在身份认同方面更加倾向于认为自己是新海盐人。

从社会距离来看，在控制其它变量的情况下，与海盐当地居民的社会距离较近的人对于身份认同的回归几率比更高，是社会距离较远的人的 2.037（1/0.491）倍，意味着核电新移民与海盐当地居民的社会距离越近，就愈加愿意认为自己是新海盐人。

从海盐文化适应度来看，具有较好适应度的核电新移民就会具有较好的新海盐人的自我身份认同度。体现在回归几率比上，较为适应海盐文化的是较不适应的 2.817（1/0.355）倍，而且表现得非常显著。

4.4 社会融合与工作满意度的关系

对于秦山核电基地来讲，员工队伍的稳定性是至关重要的，而职工队伍的稳定性又很大程度取决于员工的工作满意度。同时，就职于核电企业是核电新移民迁入海盐的主要原因。核电新移民工作在核电厂，生活在海盐县，其社会融合度与工作满意度之间是否存在相关性，又是通过哪些因素互相影响的，本研究试图进行一些分析。

4.4.1 工作满意度

对调查问卷结果中的工作满意度统计情况见表 4-9。

表 4-9 工作总体满意度及各题项满意度均值

指标及取值范围	满意度均值	指标及取值范围	满意度均值
薪资水平（1~5）	2.60	劳动条件与设施（1~5）	3.13
福利待遇（1~5）	2.74	与同事的关系（1~5）	3.35
升迁机会（1~5）	2.06	与上司的关系（1~5）	3.13
工作自主性（1~5）	2.53	与下属的关系（1~5）	3.25
对以后发展的帮助（1~5）	2.25	职业的社会声望（1~5）	2.66
工作量（1~5）	2.51	工作地点远近（1~5）	3.14
工作总体满意度（1~5）	2.7762		

从表 4-9 的统计结果来看，工作总体满意度并不理想。总体满意度的均值仅有 2.7762，而各题项中的“满意”选项的赋值则为 3，也就是说总体满意度没有达到“满意”的中等期望水平。

从各子题项来看，按照均值是否达到“满意”水平分类并自高向低依次排序后的情况见表 4-10。

表 4-10 工作满意度各题项满意度分类排序情况

达到“满意”的题项		未达“满意”的题项	
指标	满意度均值	指标	满意度均值
与同事的关系	3.35	福利待遇	2.74
与下属的关系	3.25	职业的社会声望	2.66
工作地点远近	3.14	薪资水平	2.60
与上司的关系	3.13	工作自主性	2.53
劳动条件与设施	3.13	工作量	2.51
		对以后发展的帮助	2.25
		升迁机会	2.06

由表 6-2 可以看出，均值达到“满意”水平的，仅有分别与同事、下属、上司的关系，工作地点远近和劳动条件与设施等 5 项。其余 7 项的均值都，没有达到“满意”的水平。在“不满意”的类别中，包括了福利待遇、薪资水平、对以后发展的帮助以及升迁机会这几个可能显著影响员工工作积极性的因素。其中，满意度最低的是对以

后发展的帮助和升迁机会，这两方面显著关系到员工的个人职业发展。

对离职意愿（是否有过跳槽想法）的描述性统计结果见表 4-11。

表 4-11 离职意愿描述性统计结果

是否有跳槽想法	频率	百分比 (%)	累计百分比 (%)
一直有	29	15.3	15.3
偶尔有	87	45.8	61.1
暂时没有	58	30.5	91.6
从来没有	16	8.4	100
合计	190	100	

从统计结果来看，一直有跳槽想法和偶尔有跳槽想法的人占到 61.1%，暂时没有跳槽想法的人占到 30.5%，而从来没有跳槽想法的人仅占 8.4%。这表明，被调查者总体的离职意愿还是比较强烈的。

4.4.2 离职意愿影响因素

通过 Pearson 相关性分析，工作满意度与离职意愿之间存在显著的相关关系（Pearson 系数为 0.356， $P < 0.01$ ）。将工作满意度量表各题项分别与离职意愿进行相关性分析，分析结果如表 4-12 所示。

表 4-12 工作满意度各题项与离职意愿的相关性分析结果

题项	Pearson系数	显著性	题项	Pearson系数	显著性
薪资水平	.237**	.001	劳动条件与设施	.170*	.019
福利待遇	.261**	.000	与同事的关系	.075	.303
升迁机会	.368**	.000	与上司的关系	.176*	.015
工作自主性	.298**	.000	与下属的关系	.121	.096
对以后发展的帮助	.339**	.000	职业的社会声望	.245**	.001
工作量	.248**	.001	工作地点远近	.157*	.031

*. 在 0.05 水平（双侧）上显著相关。

**. 在 .01 水平（双侧）上显著相关。

由相关性统计结果来看，以 $P < 0.01$ 为显著性判断标准，则仅有与同事、上司、下属的关系，劳动条件与设施和工作地点远近等 5 项与离职意愿不显著相关，其余 7 项均显著相关，且对以后发展的帮助和升迁机会两项的相关性最强。该结果与前面的各项满意度均值分析结果完全吻合。

进一步分析核电新移民的基本特征与工作满意度及离职意愿之间的相关关系。发现基本特征各因素均分别与二者之间不存在显著相关性（参见表 4-13）。

表 4-13 基本特征与工作满意度及离职意愿间的相关性分析结果

	与工作满意度Pearson相关性系数	与离职意愿Pearson相关性系数
性别	-.061	.038
年龄	.095	.117
籍贯	-.090	.082
婚姻状况	-.075	-.010
配偶是否海盐籍贯	-.003	.020
教育程度	.054	-.090
政治面貌	.125	-.061
是否企业管理人员	.071	-.114
亲属是否有核电人	.014	.134
海盐定居时间	.010	.034

*. 在 0.05 水平（双侧）上显著相关。

**. 在 .01 水平（双侧）上显著相关。

4.4.3 社会融合与工作满意度的关系

核电新移民社会融合是否与工作满意度及离职意愿之间存在显著相关性，通过简单相关性分析（表 4-14）可以看出，仅有月收入、社会距离两个因素与工作满意度之间存在显著相关性，且为正相关，也就说收入较高的人工作满意度较好，与海盐当地市民社会距离较近的人工作满意度相对较高。但是从相关性系数绝对值来看，相关程度并不高。

表 4-14 社会融合与工作满意度及离职意愿间的相关性分析结果

	与工作满意度Pearson相关性系数	与离职意愿Pearson相关性系数
月收入	.146*	.012
商品房购置情况	.090	.042
职业阶层	.137	.106
流入地文化适应度	.107	.129
海盐话的掌握情况	-.019	.063
社会距离	.193**	.088
身份认同	.061	.108

*. 在 0.05 水平（双侧）上显著相关。

**. 在 .01 水平（双侧）上显著相关。

综上，核电新移民的工作满意度与社会融合总体情况的相关性并不显著，这也说明秦山核电基地在海盐仍然是相对较为独立的一个社会群体。

4.5 社会融合与政府工作认知的关系

核电企业在经济、文化、社会等多个方面对海盐有着重要影响，同时，核电新移民作为海盐社会的重要组成部分，在提高海盐人口素质、海盐和谐社会建设等方面也有着显著影响，政府有必要通过一些管理手段和方法，提高核电新移民在海盐社会中的融合度。本文研究试图研究一下核电新移民的社会融合情况与其对政府工作认知情况之间是否存在显著的相关关系，

4.5.1 政府工作认知情况

在本次调查中，针对海盐县核电新移民对政府工作的认知情况设置了一个 7 题的测量量表。以中等水平（“一般”或“一半”，分值为 3）为界限，分类和排序后的统计结果见表 4-16。

表 4-16 政府工作认知情况统计结果

得分达中等水平以上的题项		得分未达中等水平的题项	
指标及取值范围	均值	指标及取值范围	满意度均值
公共服务满意度（1~5）	3.43	对政府官员信任度（1~5）	2.84
政府工作人员是否胜任工作（1~5）	3.15	能否平等对待本地和外地人（1~5）	2.76
对政府工作的总体感觉（1~5）	3.14		
对政府廉洁信任度（1~5）	3.11		
政府工作人员的诚实可靠度（1~5）	3.10		
政府工作认知度（1~5）	3.076		

从表 4-16 的统计结果来看，核电新移民对于海盐县政府的工作认知情况（均值为 3.076）总体达到了“一般”的中等水平，但仍不太理想。

在 7 个题项中，仅有两个未达到中等水平，分别是对于政府官员的信任度和政府工作人员能否平等对待本地人与外地人。在达到中等水平以上的 5 个题项中，对于公共服务的满意度最高，对于政府工作的总体感觉和政府工作人员的工作能力、诚实可靠性、廉洁信任度均给予了肯定的评价。

4.5.2 政府工作认知影响因素分析

进一步分析核电新移民的基本特征与政府工作认知情况之间的相关关系（见表 4-17）。从相关性统计结果来看，仅有教育程度、政治面貌和是否为企业管理人员与政府工作认知情况之间存在较为显著的相关性，且为正相关，也就是说，具有较好教

育背景、较高政治觉悟和较高职业身份的人，更容易对政府工作给予肯定性评价。但从相关性系数来看，系数的绝对值偏低，表明相关性不强。

表 4-17 基本特征与政府工作认知情况的相关性分析结果

	Pearson相关性系数
性别	-.069
年龄	.031
籍贯	-.055
婚姻状况	-.113
配偶是否海盐籍贯	-.052
教育程度	.165*
政治面貌	.253**
是否企业管理人员	.145*
亲属是否有核电人	.036
海盐定居时间	-.002

*, 在 0.05 水平（双侧）上显著相关。

**, 在 .01 水平（双侧）上显著相关。

4.5.3 社会融合与政府工作认知的关系

表 4-19 社会融合各方面与政府工作认知情况间的相关性分析结果

	Pearson相关性系数
月收入	.146*
商品房购置情况	.090
职业阶层	.137
流入地文化适应度	.107
海盐话的掌握情况	-.019
社会距离	.193**
身份认同	.061

*, 在 0.05 水平（双侧）上显著相关。

**, 在 .01 水平（双侧）上显著相关。

核电新移民社会融合是否与工作满意度及离职意愿之间存在显著相关性，通过简

单相关性分析（表 4-19）可以看出，仅有月收入与社会距离两个因素与政府工作认知情况之间存在显著相关性，但相关性系数的绝对值偏低，相关性并不强。

综上，核电新移民的政府工作认知情况与社会融合的相关性并不显著，这也说明了核电新移民在海盐还是相对较为独立的一个社会群体。

在核电新移民的社会融合过程中，政府应当扮演一个积极推进和协调相关工作的角色。秦山核电基地落户海盐近三十年以来，核电新移民群体与海盐当地居民之间，发生过一些摩擦和矛盾，而且直至现在，也还存在一些误解，这种现象的存在，除了客观上的文化、经济利益等方面的原因以外，应该说政府管理还是存在一些管理缺位的现象。海盐县政府应当从政府管理、企业发展、核电新移民的社会融合、海盐市民的需要等多方面的需求进行统筹考虑，积极探索推动核电新移民社会融合的措施。

4.6 核电新移民社会融合的影响因素

通过对调查数据的分析和讨论可以看出，海盐县核电新移民的基本特征中的部分因素对社会融合程度有显著影响，社会融合各维度之间也存在相互影响的情况。

不同性别的核电新移民社会融合程度差异明显，具体表现为男性核电员工与海盐社会距离更近一些。一方面，由于核电职工队伍男女比例失衡，男性员工需要在企业之外寻找配偶，这在一定程度上有助于其社会距离的缩小。另一方面，男性员工的社会活动范围更广，更容易通过社会活动结交当地的朋友和伙伴，从而增加亲近感。而女性则恰恰相反，秦山核电基地的女员工大多与企业内部的同事组建了家庭，同时她们社会活动范围也比较小，尤其是组建家庭之后，女性会将更多的精力和时间花在自己小家庭的经营上，她们闲暇生活的重心也从家庭外部转向家庭内部，与本地居民交往的几率大大减少，导致与海盐当地社会的距离较远。

核电新移民的籍贯分布对社会融合有显著影响，主要表现在文化融合和方言掌握程度两方面。来自东部省份的核电新移民，尤其是江苏、浙江、福建等省份的，由于其家乡的生活习惯、风俗习惯都与海盐有一定的相似性，所以其适应的速度和程度都较好。而来自中部和西部身份的人适应性要弱一些。方言也是一样，东西部方言差异性太大，来自东部沿海省份的新移民更容易对海盐话有所掌握。

教育程度和政治面貌对社会融合有较为显著的影响，表现为具有较好教育背景和党员政治面貌的人文化融合程度反而较低。这说明具有较好教育背景和党员政治面貌的人其独立于海盐社会的程度更高，因为通过统计发现，学历较高、拥有党员政治面貌的人其收入也更高，成为企业管理人员的几率也更高，所以其独立于海盐社会的能力也就更强，而相反的，学历较低的人收入相对较低，其与海盐社会的接触面更广，也就更加适应海盐的文化。这两类人在生活方式、行为模式上的分化导致了社会融合程度的不同。

对于海盐话的掌握情况显著影响社会融合程度。对海盐话有所掌握的核电新移民，其社会距离更近、身份认同情况更好，海盐文化适应度也更高。这个不难理解，能够

用相同或者相近的语言互相交流，可以快速拉近社会距离。尽管大多数海盐市民也会讲普通话，但是本地人之间基本上只用方言沟通，只有与外地人沟通时，才会使用普通话。所以，互相交谈时，使用什么语言，就在潜意识里形成了本地人与外地人的概念，也就很明显地区分出了本地人与外地人。在日常生活中，如果能够简单讲一些海盐话的，例如打招呼、买东西、问路等，对双方都是一件十分愉快的事情。简单掌握一些海盐方言，核电员工会感觉对海盐有了亲近感，也会让本地居民产生好感。

海盐定居时间对海盐文化适应、社会距离和方言掌握均产生了显著的积极影响。这个不难理解，移民在迁入地居住时间越长，他们提高经济、身份和文化融合的可能性也会相应地增加；同时，伴随居住时间增加而增加的人力资本也会使得城市新移民的职业更加稳定、从而更认同本地人的身份。

是否购置了海盐的商品房对社会融合程度的影响较为显著。无论是已婚还是未婚，核电企业员工都可以居住在秦山核电基地的独立的生活小区内，不需要考虑基本的住房问题。如果核电企业员工在海盐购置了商品房，无论是自住还是投资，都表明他们对于海盐的居住环境和社会环境是比较认可的，同时也愿意与海盐当地居民拉近距离。所以，在这里做一个假设：如果秦山核电基地没有独立的生活小区，让员工自行解决居住的问题，也就是让核电新移民与海盐市民最大程度地混居，相信核电新移民的社会融合程度会高出很多，尤其是文化融合。

此外，本研究统计发现，年龄与配偶是否海盐籍贯之间呈正相关性，也就是说年轻的核电员工与海盐当地女青年组建家庭的比例在逐渐降低。在社会距离量表中，表征社会距离的因素由远及近排列分别是：与本地人居住于同一小区、作同事、作邻居、作朋友和通婚。通婚是能够表征社会距离最好的因素，愿意与当地入组建家庭，也就意味着社会距离基本消除了。因此，促进核电企业员工与海盐市民通婚，对于促进社会融合具有非常重要的意义。

4.7 核电新移民社会融合情况的分析与讨论

经过调查与分析，本研究认为，海盐县核电新移民的社会融合程度总体偏低，分别从三个维度来看，经济融合和身份融合的程度相对较高，而文化融合程度较低。

海盐县核电新移民的社会融合程度不理想的现象，从一个侧面反映出海盐县核电新移民与国内城市新移民、国际移民一样，与海盐县的本地市民相比，经济、文化、身份等方面或某个层面上的差距还是显著存在的。

经分析，海盐县核电新移民的社会融合程度较低的主要原因有以下三个方面：

首先，核电新移民在海盐仍然是比较独立的一个社会群体。这种独立表现在工作与生活两个方面。工作方面，秦山核电基地自成一体，从工程建设到运行维护，由于核电行业从业资质的限制，只有极少数的海盐县本土企业能够参与其中，而且大多为核电厂非核心业务。较少的业务往来就造成秦山核电基地对于海盐县工业的带动较为有限。生活方面，主要是核电职工集中居住在独立的核电生活小区内。由于核应急的

需要,秦山核电基地建设了供全体员工集中居住的生活小区。独立的生活小区导致核电新移民的交际圈子还是以同事为主,很少与小区以外的住户产生联络。核电企业员工工业余体育运动和休闲也大多在小区区域内进行。由于这两个方面的独立性,导致核电企业员工独立于海盐县社会的特征比较明显。

其次,自秦山核电基地落户海盐以来,核电新移民与海盐本地居民之间产生过一些矛盾和摩擦,即使到目前,也还存在一些误解和争论。表现比较突出的有核电男青年求偶的问题和核电员工群体高收入的问题。秦山核电基地的员工男女比例悬殊,广大男青年寻找配偶组建家庭的问题实际上是比较突出的,多年以来,他们被打上了“核电男”的标签。“核电男”具备高学历、高收入、高素质等特征,因此受到不少海盐当地女青年的青睐,当然也就招致了海盐当地部分男青年的不满。在海盐论坛这一海盐最大的社区网站上进行搜索,共有 1348 个讨论“核电男”的帖子,这一话题的热度可见一斑。秦山核电基地的员工整体收入较好,这也引来不少的关注的讨论。同样在海盐论坛进行检索,核电相关的主题讨论多达 13034 项,简单浏览标题,大多是关于核电对于海盐经济、社会等方面的影响,其中不乏对于核电收入的讨论。而个别核电员工不恰当的社会言论或者行为,恰恰在这种氛围中被放大,从而成为社会上热议的话题。

第三,海盐市民共享核电发展红利的份额有限。作为落户在本地的企业,按照常理来讲,应该能够为当地带来大量的就业岗位和就业拉动。但从实际情况来看,秦山核电基地在这些方面的带动却并不是非常理想。究其原因,一是核电企业对于员工的要求较高,只有极少数的海盐县本地的青年人能够进入核电企业,成为正式员工;二是秦山核电基地能够面向海盐开放的岗位所对应的收入和福利与核电正式员工相比,存在较大差距。以上问题的背后,还存在征地移民过程中造成的一些矛盾和冲突,加之核电厂周边的居民对于核辐射的不了解和恐惧等等一些问题,最终造成了两个群体间的矛盾和隔阂。

此外,核电企业对于海盐县消费价格的拉动,也常常成为街头巷尾被热议的话题,例如部分海盐市民认为核电新移民的购房投资行为推动了海盐房价的上涨。

为何核电新移民在文化方面的融合程度要低于经济融合和身份融合呢?

经济融合和身份融合的程度相对较高,反映出了移居地“城市魅力”的效应。首先,核电新移民选择来海盐生活的主要原因是就职于核电企业,正是核电企业较好的收入、相对规范的企业制度、较大的发展空间吸引了部分大学毕业生和核工业系统其他成员单位的人来海盐定居。

本研究中的经济融合的测量指标中,月收入和房产拥有是较为客观的情况,职业阶层是较为主观的认识。由于经济融合是社会融合中基础性的层次,较好的收入和福利,使得秦山核电基地员工在海盐的生活得到保障。同时,对于职业阶层较好的主观评价,也与新移民与当地居民的横向比较有关。经济融合程度较高,正是核电新移民对自己目前的所从事职业、住房条件和社会综合状况比较满意的反映。积极主动的就

业移民动机（核电新移民主要是以就业的经济原因来到海盐）、相对满意的收入状况，相对较轻的年龄（平均年龄为 34.75 岁）和较高的教育程度，使得核电新移民具备较强的经济适应能力，也使得他们形成了较高的经济融合程度。

本研究认为，身份融合也可以表述为身份认同，是指核电新移民对自己的在海盐社会成员身份和归属感在心理和感情两个层面上的认同，相对稳定的职业促使他们具有较高的身份认同和身份现实评价。在秦山核电基地的员工中，大多数人是首次就业，对于这部分人来说，也就是截至目前没有发生过职业流动，占到较小比例的有过职业流动的人也基本以系统内部流动为主，这说明核电新移民的职业是相对稳定的。尽管在工作满意度的调查结果来看，核电企业员工的工作满意度不高，甚至可以说有点低，这似乎与职业的稳定性较高相矛盾。但结合现实情况可以看出，尽管核电企业员工的工作满意度较低、离职意愿较强烈，但这些均没有促成实际上的职业流动行为。也就是说尽管存在不满意，但目前的职业仍然不值得放弃。在狭义的身份认同方面，认为自己是“新海盐人”和“既是外地人又是海盐人”的比例分别为 34.55% 和 49.22%。由于在享受社会保障方面，核电新移民与海盐居民相比，并不存在什么差异，甚至由于政府政策的原因，还会存在一些优势，因此，在认可自己为海盐县的新居民这一问题上，不存在政策排斥感。

基于以上两个方面，核电新移民无论是在海盐的工作状况、还是在海盐的生活状况，都比较有利于其“新海盐人”的自我认同。

与海盐当地居民共处与沟通的渠道和平台较少，是导致文化融合程度较低的直接原因。在本次调查中，文化融合主要考察了家乡文化保持度、海盐文化适应度和海盐话掌握程度三个方面。对于海盐县核电新移民来说，即使完全不学习海盐的方言、风俗、生活习惯，完全不接受本地文化，也不会太直接地影响到他们的日常生活。再者，当今社会背景下，社会文化具有较强的多元性和包容性，因此，核电新移民可以保持自己原有的文化传统和价值观念而在移居地（海盐）正常地生活。此外，对于核电移民来说，他们不会对于文化差异有着充分的心理准备，因为文化差异不是在海盐长久定居下去的决定性因素。

尽管在基本层面上，文化融合的重要程度不高，但在建立起经济基础之后，出于要作为海盐当地社会的一份子长远生活在这里的较高层面考虑，文化融合对于个人生活、对于企业发展、对于当地社会的和谐稳定，都是具有重要意义的。核电企业的独立性、核电生活小区的封闭性、核电企业员工的独立性，同时缺少互相交流与共处的平台，这些都是的核电新移民与海盐社会之间融合程度不高的主要原因。

4.8 本章小结

本章主要使用相关分析与回归分析两种统计学方法对核电新移民社会融合的影响因素进行了分析，找出了与社会融合三个维度分别显著相关的影响因素，在此基础上进行回归分析，对这些因素的影响程度和影响方式进行判断。在数据分析的过程中，

对每一条结论都结合现实情况进行了剖析和解释。通过对调查数据的分析可以看出，性别、籍贯、教育程度、政治面貌、方言掌握情况、定居时间、房产拥有情况等因素均对核电新移民的社会融合有着显著影响。而社会融合、工作满意度和政府工作认知情况三者之间并没有非常显著的相关性，说明核电新移民在海盐仍然是相对独立的一个社会群体，这也从另一方面说明其社会融合情况不理想。影响因素分析的最终目的是提出有针对性的政策建议，以帮助提高核电新移民的社会融合度。对海盐县核电新移民社会融合影响因素分析的基础上，本章进一步对核电新移民的社会融合情况进行了分析讨论，结论就是核电新移民的社会融合并不理想，尤其是文化融合维度，造成该现象的原因有核电移民较为独立、核电对海盐社会经济发展的带动有限、群体间摩擦仍然存在以及相互交流沟通的平台较少等等，该讨论和分析是进一步提出促进核电新移民社会融合的建议的前提。

5 促进核电新移民社会融合的建议

5.1 被调查者的建议

在本次调查的电子版调查问卷中，设置了一个与被调查者的互动话题：您对提高核电员工在海盐县的社会融合度有无具体的意见和建议？共有 42 位被调查者给出了建议。

文化方面，一半以上的被调查者认为海盐县核电新移民的文化融合的程度不好，并给出了一些具体的建议：多了解海盐县的历史人文，学习和接受海盐人的优良传统，可以由核电企业组织并邀请当地的学者进行介绍，特别是针对新入厂的年轻员工；核电员工在公共场合注意自己的言行，尽量克服优越感，多一些既来之则安之的心态；将文体活动、工作合作关系、子女的同学关系等作为文化融合的载体；营造尊重自我、尊重他人的良好氛围，不管是本土海盐人还是新海盐人，既然都居住生活在海盐，都应该尊重自己以及他人的生活方式和习惯；多交流，多沟通，多共处，开放坦诚地交流，才能更多理解与宽容；多搞联谊、文体活动；建议海盐文化部门编制海盐方言培训教材，很多核电员工希望能够听懂并会说一些海盐话。

经济方面，建议秦山核电基地通过核电的发展，带动本地经济及就业，以帮助提高融合度；由于海盐毕竟是县城，大多数原住居民不会拿自己的工作能力和文化水平去和核电员工比较，而只会觉得核电待遇很高，但事实上与大中型城市的统一层次的工作相比，核电待遇不算高，因此建议核电企业员工摆正心态、低调处理，以免引起误会和误解。

社会关系方面，建议核电新移民主动使用“我们海盐”替换言语中经常出现的“你们海盐人”、“他们海盐人”；可以借助微博、论坛等网络平台，关注海盐每天发生的大事小情；核电生活小区的存在是导致核电员工与海盐当地人之间产生隔阂的主要原因；应当大力推动核电青年员工与本地青年间的联姻。

作为核电企业，能够在哪些方面促进企业和员工与海盐社会的融合，部分被调查者给出了如下意见和建议：普及核电知识，消除海盐人民由于对核电的不了解而产生的排斥心理；核电对海盐的贡献的正面宣传太少，需要大力加强；提升核电企业员工的社会素质，以帮助减少核电企业员工与海盐本地人之间没必要的冲突；秦山核电基地可以多方面为海盐人民办实事、提供帮助，以提高核电企业在海盐人民心目中的形象。

对于海盐县政府，部分被调查者提出：尽量平等地对待核电职工，例如核电员工子女的教育问题；政府也应多下力气、多做工作来减少海盐人对于核电企业及核电员工的误解，共同实现美丽海盐建设的目标；希望政府在发展地方经济的同时，应抓好

环境保护工作，创造更加宜居的城市环境；帮助解决核电企业员工家属的就业问题，因为有很多家属也是高学历高素质的大学毕业生，通过提供更多的就业岗位与机会，发掘和利用好这部分人才，是一件可以获得双赢的事情；建议政府工作人员尽量讲普通话，并一视同仁地对待核电企业员工和本地人；海盐县政府举办的各层面的活动尽量邀请核电企业参加；让海盐的新闻媒体多宣传核电的正能量，总结提炼核电到海盐近三十年发展带来的成果，以促进互相包容。

此外，被调查者们对于社会融合的难易程度也有不同看法，一种看法认为融合只是时间问题，时间久了，慢慢也都会融合了。另一种看法则认为核电企业员工是不可能完全融入海盐社会的。大部分的人的观点则更加接近于“融合是通过一定的方式可以逐渐实现的”，例如有人认为：秦山核电基地的员工与海盐社会的融合度目前还远远不够，可能还是因为核电厂在海盐毕竟才二十多年的时间，随着时间的推移会逐步提升的。

5.2 本研究的建议

促进海盐县核电新移民的社会融合是一件需要多方参与和共同努力的事，参与主体应当包括政府、企业、核电员工以及本地居民。通过本研究的分析和讨论，现提出以下建议。

为核电新移民与海盐市民的互动创造机会、改善环境。由政府、企业、社区或者社会机构来组织，在社区、文化娱乐系统和教育机构等多个层面建立起相互沟通和相互交流的渠道和平台，以改善核电新移民和海盐市民之间、核电新移民子女和海盐市民子女之间的关系，提高核电新移民及其后代在海盐县的社会融合水平。

核电企业承担起更大的社会责任，将企业的经济目的与社会责任有机结合起来，例如可以加大对海盐县慈善项目和公益项目的投入，不仅有利于发挥企业自身的资源优势，提高公益项目和慈善活动的效率，还有利于提高企业知名度和被认可度。困难互助是社会和谐的润滑剂，有利于促进外来人群与本地居民之间的相互理解，有利于缓解社会矛盾、减少城市新移民与城市原住民之间的社会冲突，是构建和谐社会的一个重要方面。

促进核电男青年与本地女青年的联姻，联姻与结亲是外来人群社会融入的纽带。社会大家庭是由一个个小的家庭为单位搭建而成的，政治、经济、文化等宏观的关系都在这小的社会单元中交互作用和影响。外来人群与本地居民的联姻是促进社会经济发展的良好实践，有助于维护社会秩序的稳定，有助于增强城市新移民与原住民之间互助、互利、互惠的关系。

利用好风俗习惯这一特色文化纽带。通过在春节、端午、清明、中秋等传统节日举办为人们所喜闻乐见的集体活动，增强居民之间的感情。利用好海盐特色的海盐腔、骚子歌和滚灯等艺术文化形式，结合海盐的历史人文，针对包括核电新移民在内的外来群体开展海盐特色文化推广活动，让他们了解海盐进而喜爱海盐，也可以让新移民

将自己家乡独特的风俗文化介绍和引入海盐。

为核电新移民举办海盐话培训班。语言相通是文化交流、融合的基础。给核电企业员工教授海盐话，这本身就是一个相互接触了解、相互包容融合的过程。形式也是可以多种多样的，可以在核电社区和核电企业开办免费培训班，也可以将海盐话课程带入中小学校的课堂，让核电新移民的下一代与海盐市民的下一代共同感受方言的魅力。

核电企业建立健全员工队伍稳定体制机制。通过建立良好的人才竞争机制、合理的用工制度、符合企业实际的薪酬制度、有效的人力资源开发机制，良好的企业文化等手段稳定员工队伍。核电企业稳定员工队伍还必须树立与现代市场经济相适应的人才观念。在秦山核电基地营造出良好的以人为本的人文环境，使员工真正体会自我价值的实现感和个人事业的成功感。

地方政府不断加强自身建设、不断提高工作能力和在群众信任度。通过本次调查研究发现，核电新移民对于海盐县政府提供的公共服务、政府工作人员的工作能力、政府的廉洁信任度等方面均给予了积极的评价，但在现实社会的大背景下，仍然存在对政府官员信任度不高、对政府工作人员能否平等对待本地人与外地人等问题。

秦山核电基地与海盐县政府进一步加强合作，政府给企业创造更加有利于企业发展的政策和环境，同时企业要让自身的发展能够惠及海盐当地的经济社会发展。例如正在建设中的海盐核电城，既发展了核电关联产业，又为拉动海盐经济发展做出了实际贡献。为了促进海盐县核电新移民的社会融合，双方的合作还需要进一步深化、细化和广泛化。双方的合作不能仅仅停留在管理层面上，而是要让尽可能多的人参与进来，包括每个核电职工、每位海盐市民，让大家的目标统一到海盐的建设上来，建设共同生活的美好家园。

6 结论与展望

6.1 本文结论

本研究对核电新移民社会融合的维度划分和模型建立进行了讨论,经借鉴和改进,最终从经济融合、文化融合和身份融合三个维度进行了研究分析。在研究过程中,以问卷调查的方法收集相关数据,对核电新移民社会融合现状进行分析和讨论,通过相关性分析和回归分析,找出影响核电新移民社会融合的关键因素,进而提出有助于提升海盐县核电新移民社会融合度的建议。

调查和分析结果表明,海盐县核电新移民的社会融合情况并不理想,其经济融合和身份融合程度相对较好、文化融合程度较低。通过对调查数据的分析可以看出,性别、籍贯、教育程度、政治面貌、方言掌握情况、定居时间、房产拥有情况等因素均对核电新移民的社会融合有着显著影响。现实情况中,核电新移民与本地居民生活方式的差异、核电职工集中式居住小区的半封闭性、核电新移民与当地居民之间沟通和交流的渠道较少等因素造成了核电新移民的文化融合程度较低。

本研究最后针对以上情况提出了“多方参与共促进、建立渠道同交流、发挥优势互帮助、丰富载体传文化”等多方面的旨在促进核电新移民社会融合的建议和意见。

6.2 展望与不足之处

本研究的不足之处主要有以下几个方面:

一是调查的范围不够广、样本数量不够丰富。我国的核电企业已经在沿海的辽宁、山东、江苏、浙江、福建和广东等省都有分布,本研究仅仅以浙江海盐的核电企业为调查区域,难免存在局限性,这对本研究结论的推广造成一定限制。本次研究,仅回收了 200 余份调查问卷,样本数量相对较少。

二是调查问卷的内容不够全面和精细、缺少对照组。由于个人能力和时间的限制,一方面本次研究的调查问卷略显简单,可能导致未能全面细致地反映问题。另一方面缺少海盐市民的调查问卷作为对照,导致对于社会距离、工作满意度、政府工作认知度等问题的研究缺少与市民对照这一层面的论证,显得研究的严谨性不足。

三是政策建议部分不够具体,没有提出非常具有可操作性的建议,仅仅表达了一些比较宽泛的想法和概念。

本研究还存在很多不足之处,有待于进一步研究深入研究。

参考文献

- [1] Durkheim E. Suicide [M]. London: Routledge,1951: 202.
- [2] 悦中山,杜海峰,李树茁,等. 当代西方社会融合研究的概念、理论及应用 [J]. 公共管理学报, 2009(4): 114-121.
- [3] 悦中山,李树茁,菲尔曼. 农民工的社会融合研究: 现状、影响因素与后果 [M]. 北京: 社会科学文献出版社, 2012.
- [4] 李树茁,任义科,靳小怡. 中国农民工的社会融合及其影响因素研究——基于社会支持网络的分析 [J]. 人口与经济, 2008, 第2期 (总第167期).
- [5] 陈海平. 城市新移民问题研究——一个社会网络的视角 [D]. 湖南: 湖南师范大学, 2006.
- [6] 文军. 论我国城市劳动力新移民的系统构成及其行为选择 [J]. 南京社会科学, 2005, 第1期.
- [7] 国家人口和计划生育委员会流动人口服务管理司. 中国流动人口发展报告2012 [M]. 北京: 中国人口出版社, 2012.
- [8] 管义伟. 供给、认同与社会融合: 我国农村社区服务体制的变迁及其后果——对河南省息县的实证研究 [D]. 湖北: 华中师范大学, 2010.
- [9] 李明丽. 民工子女教育中的社会融合问题研究——以上海3所公立学校初中阶段为例 [D]. 上海: 上海师范大学, 2010.
- [10] 王厚永. 都市新移民子女需要满足研究——以上海市闵行区民办小学学生为例 [D]. 上海: 华东师范大学, 2011.
- [11] 李志刚. 中国城市“新移民”聚居区居住满意度研究——以北京、上海、广州为例 [J]. 城市规划, 2011, 第35卷 第12期.
- [12] 李志刚. 中国大都市新移民的住房模式与影响机制 [J]. 地理学报, 2012, 第67卷 第2期.
- [13] 黄匡时. 社会融合视野下的北京市流动人口政策研究 [D]. 北京: 中共北京市委党校, 2006.
- [14] 黄匡时,嘎日达. 社会融合理论研究综述 [J]. 新视野, 2010, 第6期.
- [15] 黄匡时. 流动人口社会融合指数: 欧盟实践和中国建构 [J]. 南京人口管理干部学院学报, 2011, 第27卷 第1期.
- [16] 黄匡时. 流动人口“社会融合度”指标体系构建 [J]. 福建行政学院学报, 2010, 第5期 (总第123期).
- [17] 嘎日达,黄匡时. 西方社会融合概念探析及其启发 [J]. 国外社会科学, 2009, 第2期.
- [18] 张翼. 城市新移民社会适应研究 [D]. 湖北: 华中农业大学, 2010.
- [19] 雷开春. 城市新移民的社会认同研究 [D]. 上海: 上海大学, 2008.
- [20] 雷开春. 城市新移民社会资本的理性转换 [J]. 社会, 2011, 第1期.
- [21] 雷开春. 白领新移民与本地居民的社会支持关系及影响因素 [J]. 青年研究, 2008, 第9期.
- [22] 张文宏,雷开春. 城市新移民社会融合的结构、现状与影响因素分析 [J]. 社会学研究, 2008, 第5期.
- [23] 陆淑珍. 居住时间与新生代外来人口的社会融合研究 [J]. 调研世界, 2011, 第7期.
- [24] 罗仁朝,王德. 上海市流动人口不同聚居形态及其社会融合差异研究 [J]. 城市规划学刊, 2008,

- 第6期（总第178期）。
- [25] 毛国敏,蒋知瑞,生冬梅,等. 期刊计量指标的界别度和可信度分析与研究 [J]. 中国科技期刊研究, 2012, 23(2).
- [26] Ge DS.Building a harmonious community:public services,social intergration and expression of residents,views-a study of case from Ningbo,Dalian and Beijing [J] .Social Sciences in China,Vol. X XI X,No.1,February 2008,160-170.
- [27] 王桂新,王利民. 城市外来人口社会融合研究综述 [J]. 上海行政学院学报, 2008, 第9卷 第6期.
- [28] 王桂新,武俊奎. 城市农民工与本地居民社会距离影响因素分析——以上海为例 [J]. 社会学研究, 2011, 第2期.
- [29] 刘晓峰,陈钊,陆铭. 社会融合与经济增长——城市化和城市发展的内生政策变迁理论 [J]. 世界经济, 2010, 第6期.
- [30] 杨洋. “洋个体”与中国地方社会融合状况的调查分析——以浙江义乌常驻外商为例 [J]. 当代经济, 2009, 10月（下）.
- [31] 董章林,张鹏. 城市农民工社会融合的影响因素分析 [J]. 重庆理工大学学报（社会科学）, 2011, 第25卷 第2期.
- [32] 杨黎源. 外来人群的社会融合探讨——基于对宁波社会调查的分析 [J]. 中国社会学会网. <http://www.cssn.cn/>.
- [33] 杨黎源. 外来人群社会融合进程中的八大问题探讨——基于对宁波市1053位军民社会调查的分析 [J]. 宁波大学学报（人文科学版）, 2007, 第6期 第20卷.
- [34] 李景治,熊光清. 中国城市新移民的政治排斥问题分析 [J]. 文史哲, 2007, 第4期.
- [35] 任远,桥楠. 城市流动人口社会融合的过程、测量及影响因素 [J]. 人口研究, 2010, 第2期 第34卷.
- [36] 任远,郭民乐. 城市流动人口的社会融合：文献述评 [J]. 人口研究, 2006, 第3期 第30卷.
- [37] 楼玮群,何雪松. 乐观取向、社会服务使用与社会融合：香港新移民的一项探索性研究 [J]. 西北人口, 2009, 第1期 第30卷.
- [38] 海盐县统计局. 2011年海盐县国民经济和社会发展统计公报 [R]. 海盐县统计局网站. <http://hytj.haiyan.gov.cn/>.
- [39] 张磊,李泽红. 试论西部偏远企业如何做好职工稳定工作 [J]. 时代经贸, 2008, 第6卷（总第91期）.
- [40] 黄英. 高房价与新移民青年的城市融合 [J]. 中国青年研究, 2008, 第4期.
- [41] 栾明梅,李小贞. 文化视角下的社会分层与青年新移民的社会融合 [J]. 产业与科技论坛, 2009, 第8卷 第3期.
- [42] 彭进. 论现代国有企业的人才稳定 [J]. 华南师范大学学报（社会科学版）, 2003, 第3期.
- [43] 卢家婧,程凤春. 高校家庭经济困难学生的社会融合问题研究 [J]. 高校教育管理, 2008, 第2卷 第4期.
- [44] 陈羽生. 从企业社会责任到企业社会融合 [J]. 中山大学研究生学刊（社会科学版）, 2010, 第31卷 第3期.
- [45] 钱正荣. 珠三角政府工作人员看城市外来流动人口的社会融合：以社会距离为视角 [J]. 云南行政学院学报, 2010, 第5期.
- [46] 欧阳静. 女性流动人口社会融合实证分析——基于对深圳女性流动人口调查数据分析 [J]. 社

会，2011，第327期.

附录 1

核电新移民调查问卷（纸质版）

第一部分 基本情况

- 101 您的性别：1.男 2.女 _____
- 102 您的年龄：_____ 岁
- 103 您的籍贯：_____ 省（直辖市、自治区）
- 104 您的婚姻状况：1.已婚 2.未婚 _____
- 104.01 若已婚，您配偶的籍贯是：1. 非海盐籍 2. 海盐籍 _____
- 105 您的受教育程度是：_____
- 1.高中（或中专、技校） 2.大专 3.本科及以上
- 106 您的政治面貌是：1.党员 2.团员 3.群众 _____
- 107 您是否为企业管理人员：1.是 2.否 _____
- 108 您是否有亲属（配偶以外）为核电企业职工？1.是 2.否 _____
- 109 您在海盐居住的时间为：_____ 年

第二部分 社会融合

- 201 您的月收入为：_____
- 1.2000 元以内 2. 2000-5000 元 3. 5000-8000 元 4. 8000- 10000 元 5.10000 元以上
- 202 您在单位小区以外是否购置了海盐当地的商品住宅：_____
- 1.已经购置 2.计划购置 3.不打算购置。
- 203 您认为您的职业阶层属于：1.较高 2.中等 3.较低 _____
- 204 您对下面四个问题持何种态度，请根据您的第一反应来做答：
- 1.非常不同意 2.不同意 3.既不同意也不反对 4.同意 5.非常同意
- 204.1 遵守家乡的风俗习惯（比如婚丧嫁娶）对您来说是重要的：_____
- 204.2 按照家乡的习惯办事对您来说是重要的：_____
- 204.3 您的孩子应该学会说家乡话：_____
- 204.4 保持家乡的生活方式（如饮食习惯）对您来说是重要的：_____
- 205 对于海盐的风俗习惯，您的了解程度如何：_____
- 1.不了解 2.了解一些 3.非常了解
- 206 与当地人交往或接触时，您是否会遵守海盐当地的习惯：_____
- 1.从不遵守 2.有时候是 3.总是遵守的
- 207 您是否会要求让孩子学说海盐话：_____

1.不会 2.无所谓 3.会

208 对于海盐当地的生活（如衣食住行），您的习惯程度如何：_____

1.不习惯 2.勉强接受 3.习惯

209 对于海盐话，您的掌握情况如何？

209.1 “听”的能力：1.完全听不懂 2.能听懂一些 3.完全能听懂 _____

209.2 “说”的能力：1.完全不会说 2.会说一些 3.完全会说 _____

210 您对下面五个问题持何种态度，请根据您的第一反应来做答：

1.非常不愿意 2.不愿意 3.既不愿意也不反对 4.愿意 5.非常愿意

210.01 您愿意与海盐县本地人共同居住在一个社区吗？ _____

210.02 您愿意与海盐县本地人做同事吗？ _____

210.03 您愿意与海盐县本地人做邻居吗？ _____

210.04 您愿意与海盐县本地人做朋友吗？ _____

210.05 您愿意您自己（或您的子女）与海盐县本地人结婚吗？ _____

211 您认为您目前的身份是：_____

1. 外地人 2. 既是外地人又是海盐人 3. 新海盐人

第三部分 工作满意度

301 您对您所从事的工作在下面几个方面的满意度怎样呢？

1.很不满意 2.不太满意 3.满意 4.较为满意 5.非常满意

301.01 薪资水平 _____

301.02 福利待遇 _____

301.03 公司内的升迁机会 _____

301.04 工作自主性 _____

301.05 对以后发展的帮助 _____

301.06 工作量 _____

301.07 公司劳动条件与设施 _____

301.08 与同事的关系 _____

301.09 与上司的关系 _____

301.10 与下属的关系 _____

301.11 职业的社会声望 _____

301.12 工作地点与住址的距离 _____

302 您是否有过跳槽的想法：_____

1. 从来没有 2. 暂时没有 3. 偶尔有 4. 一直有

第四部分 政府工作认知情况

401 总的来说，您对目前海盐县政府的各项工作满意吗？ _____

1.非常不满意 2.不满意 3.一般 4.满意 5.非常满意

- 402 总的来说，您对目前海盐县政府提供的公共服务满意吗？ _____
1.非常不满意 2.不满意 3.一般 4.满意 5.非常满意
- 403 如果海盐县政府发布诸如官员腐败情况等信息，您觉得可信吗？ _____
1.十分不可信 2.不太可信 3.一般 4.比较可信 5.十分可信
- 404 海盐县政府领导在电视或报纸上发言时，您觉得他们说的？ _____
1.都不是真的 2.很少是真的 3.一半是真的 4.大多数是真的 5.都是真的
- 405 您觉得海盐县大多数政府工作人员在工作中是否诚实可靠？ _____
1.都不是 2.很少的人是 3.一半的人是 4.绝大多数的人是 5.都是
- 406 您觉得海盐县大多数政府工作人员是否能够胜任他们的工作？ _____
1.都不能 2.很少的人能 3.一半的人能 4.绝大多数的人能 5.都能
- 407 您觉得海盐县政府工作人员能够平等的对待本地人和外地人吗？ _____
1.完全不能 2.不太能 3.一般能 4.比较能 5.完全能

附 录 2

核电新移民调查问卷（电子版）

您好:

很抱歉占用您宝贵的工作时间,出于个人业余学习需要,想请您花费几分钟时间填一份简单的问卷,该问卷纯属个人行为,我也会对您所填内容严格保密。

如果您对问卷的内容不感兴趣,或者不愿意填写,敬请忽略该邮件。

如果您愿意花几分钟时间了解一下本问卷的内容,我将不甚感激。

如果您愿意轻点鼠标,完成该问卷,并将结果反馈于我,将是给予我个人的莫大帮助。

在您完成问卷后,可点击“通过电子邮件提交”按钮将生成的表单数据(系统自动生成的*.xml文件)通过Outlook发送给我,也可将问卷直接保存(适用于使用Adobe Acrobat Professional的同事)或者使用PDF打印机打印后,将*.pdf文件作为邮件附件答复于我。

谢谢!

第一部分:基本情况

您的性别:

您的年龄:

您的家乡:

您的婚姻状况: 若已婚,您的配偶是否海盐本地人:

您的受教育程度是:

您的政治面貌是:

您是否为企业管理人员:

您是否有亲属(配偶以外)为核电企业职工:

您在海盐居住的时间为:

第二部分:社会融合

您的月收入为: ☐ 2000元以内 ☐ 2000-5000元 ☐ 5000-8000元 ☐ 8000-10000元 ☐ 10000元以上

您是否购置了海盐当地的商品住宅: ☐ 已经购置 ☐ 计划购置 ☐ 不打算购置

您认为您的职业阶层属于: ☐ 较高 ☐ 中等 ☐ 较低

您对下面四个问题持何种态度,请根据您的第一反应来作答:

	非常不同意	不同意	既不同意也不反对	同意	非常同意
1、遵守家乡的风俗习惯(比如婚丧嫁娶)对您来说是重要的:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2、按照家乡的习惯办事对您来说是重要的:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3、您的孩子应该学会说家乡话:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4、保持家乡的生活方式(如饮食习惯)对您来说是重要的:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

对于海盐的风俗习惯,您的了解程度如何: ☐ 不了解 ☐ 了解一些 ☐ 非常了解

与当地人交往时,您是否会遵守海盐当地的习惯: ☐ 从不遵守 ☐ 有时候是 ☐ 总是遵守的

您是否会要求或建议孩子学说海盐话: ☐ 不会 ☐ 无所谓 ☐ 会

对于海盐当地的生活(例如衣食住行),您的习惯程度如何: ☐ 不习惯 ☐ 勉强接受 ☐ 习惯

对于海盐话, 您的掌握程度如何:

- 1、“听”的能力: ☐ 完全听不懂 ☐ 能听懂一些 ☐ 完全能听懂
 1、“说”的能力: ☐ 完全不会说 ☐ 会说一些 ☐ 完全会说

您对下面五个问题持何种态度, 请根据您的第一反应来作答:

- | | 非常不愿意 | 不愿意 | 既不愿意也不反对 | 愿意 | 非常愿意 |
|------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 1、您愿意与海盐本地人共同居住在一个社区吗? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 2、您愿意与海盐本地人作同事吗? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 3、您愿意与海盐本地人作邻居吗? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 4、您愿意与海盐本地人作朋友吗? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 5、您愿意您的子女与海盐本地人结婚吗? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

您认为您目前的身份是: ☐ 外地人 ☐ 既是外地人又是海盐人 ☐ 新海盐人

第三部分: 工作满意度

您对您所从事的工作在以下各方面的满意度如何呢?

- | | 很不满意 | 不太满意 | 满意 | 较为满意 | 非常满意 |
|---------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 1、薪资水平 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 2、福利待遇 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 3、公司内的升迁机会 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 4、工作自主性 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 5、对以后发展的帮助 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 6、工作量 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 7、公司劳动条件与设施 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 8、与同事的关系 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 9、与上司的关系 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 10、与下属的关系 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 11、职业的社会声望 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 12、工作地点与住址的距离 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

您是否有过跳槽的想法? ☐ 从来没有 ☐ 暂时没有 ☐ 偶尔有 ☐ 一直有

第四部分: 政府工作认知情况

总的来讲, 您对目前海盐县政府的各项工作满意吗? ☐ 非常不满意 ☐ 不满意 ☐ 一般 ☐ 满意 ☐ 非常满意

总的来讲, 您对目前海盐县政府提供的公共服务满意吗? ☐ 非常不满意 ☐ 不满意 ☐ 一般 ☐ 满意 ☐ 非常满意

如果海盐县政府发布诸如官员腐败等信息, 您觉得可信吗? ☐ 十分不可信 ☐ 不可信 ☐ 一般 ☐ 可信 ☐ 十分可信

海盐县政府官员在电视上发言时, 您觉得真话有多少? ☐ 都不是真的 ☐ 很少 ☐ 一半 ☐ 大多 ☐ 都是真的

您觉得海盐县大多数政府工作人员在工作是否诚实可靠? ☐ 都不是 ☐ 很少是 ☐ 一半 ☐ 大多 ☐ 都是

您觉得海盐县大多数政府工作人员是否能够胜任他们的工作? ☐ 都不能 ☐ 很少能 ☐ 一半 ☐ 大多 ☐ 都能

您觉得海盐县政府工作人员能够平等对待本地、外地人吗? ☐ 完全不能 ☐ 不太能 ☐ 一般 ☐ 能 ☐ 完全能

您对提高核电员工在海盐县的社会融合度有无具体的意见和建议? 若有, 请填写在下面的文本框内。

感谢填写! 请您点击该按钮:

[通过电子邮件提交](#)

或者: 将填写完整的问卷保存后作为附件、直接邮件答复于我。
 再或: 使用 PDF 打印机打印后作为附件、直接邮件答复于我。

致 谢