

数字化平台背景下零工工作者身份建构过程研究

张红芳¹, 朱珠¹, 辛玲¹, 张琦²

(1. 西北大学 经济管理学院, 西安 710127;

2. 广东药科大学 医药商学院, 广州 510006)

摘要: 数字化平台背景下, 零工工作成为一种迅猛发展的新兴就业方式。与传统雇员工作身份相比, 零工工作者缺少能依赖的固定的组织环境, 其身份建构已成为亟待解决的重要议题。基于社会身份理论, 采用案例研究与扎根理论分析相结合的研究方法, 通过对15名滴滴司机的访谈, 探究零工工作者的身份建构过程及结果。研究发现: 第一, 数字化平台作为传统组织的替代形态, 其自主-控制二元特征赋予零工工作者“个性化”和“去人格化”二重平台身份特征, 而零工工作者所感知到的身份特征由其加入平台的动机来决定; 第二, 平台身份特征二重性的指向决定了零工工作者自我身份与平台身份之间的张力类型和程度; 第三, 面对不同的身份张力, 零工工作者会采取整合、区隔、平衡三种身份建构策略; 第四, 不同的身份建构策略会形成积极认同、不认同及矛盾认同等不同类型的平台身份认同。将社会身份理论拓展到数字化平台背景下的零工工作者身份建构研究领域, 对零工平台的治理有重要的借鉴价值。

关键词: 零工经济; 零工工作者; 数字化平台; 自主-控制二元特征; 身份建构

中图分类号: F272

文献标识码: A

DOI 编码: 10.7511/JMCS20250302

0 引言

随着零工经济迅猛发展, 外卖员、快递员、平台司机等零工工作者, 因频发的交通事故、客户投诉与冲突, 以及过高的劳动强度等备受社会关注。因此, 零工工作者的行为、态度和工作状态成为理论研究的焦点。然而, 当前关于零工工作者工作满意度、压力水平及工作质量等的研究均显示出不一致的结果^[1-3]。这种差异源于数字化平台自主-控制二元特征背景下零工工作者的身份认同差异^[4]。那么, 在数字化平台自主-控制二元特征背景下, 零工工作者如何进行身份建构以实现身份认同, 是本文所关注的核心问题。

关于零工工作者身份建构问题, 相关研究

认为, 数字化平台替代了传统组织情境, 其与零工工作者之间的互动赋予了零工工作者新的工作身份特征。一方面, 数字技术为零工工作者提供了工作的自主选择权^[5], 在数字化平台情境下, 主动承担角色并获得角色中的情感资源是零工工作者身份建构的关键^[6]; 另一方面, 平台算法控制使零工工作者的工作过程逐渐去人格化, 工作意义也随之丧失, 最终陷入身份认同困境^[7], 零工工作者可以通过灵活叙事^[7]、调和的自我叙事^[8]、与群体建立联系^[9]及工作过程中的行动选择^[10]进行身份建构, 进而缓解去人格化引起的焦虑。上述研究多从零工工作者对数字化平台工作自主性与控制性感知的双分支视角展开探索, 存在三方面理论缺口: 一是未能对不同类型零工工作者感知特定工作环境特征

收稿日期: 2024-04-16

作者简介: 张红芳, 女, 陕西渭南人, 西北大学经济管理学院副教授, 博士, 研究方向为组织与人力资源管理; 朱珠, 女, 山西长治人, 西北大学经济管理学院硕士研究生, 研究方向为组织与人力资源管理; 辛玲, 女, 山西吕梁人, 西北大学经济管理学院硕士研究生, 研究方向为组织与人力资源管理; 张琦, 通讯作者, 女, 陕西西安人, 广东药科大学医药商学院讲师, 博士, 研究方向为组织与人力资源管理, E-mail: zhangqiqdpu@163.com。

的原因做出深入剖析,即尚未阐明零工工作者基于数字化平台工作环境特征形成身份感知的内在动因;二是未能通过数字化平台自主-控制二元特征来研究零工工作者的身份建构问题,即没有回答当零工工作者感知到数字化平台自主-控制二元特征时如何进行身份建构;三是尚未明确零工工作者如何通过身份建构形成对平台的身份认同。

本文认为,采用社会身份理论,从数字化平台自主-控制二元特征入手探讨零工工作者的身份建构问题是填补上述理论缺口的关键。数字化平台的自主-控制二元特征使零工工作者自我身份独特性与平台身份一致性之间产生了矛盾和冲突。一方面,数字化平台为零工工作者提供了自主选择的机会,使其得以充分展现个性化的自我身份;另一方面,平台算法控制赋予零工工作者“去人格化”的平台身份标签^[11]。也就是说,零工工作者身份感知与建构的本质,是其自我身份和平台身份之间张力形成及谈判的过程^[12]。

因此,本文将数字化平台背景下零工工作者如何进行身份建构这一研究问题解构为三个子问题来回答:第一,零工工作者如何通过感知数字化平台的工作环境形成身份张力?第二,零工工作者如何对其身份张力进行协商谈判?第三,零工工作者通过身份建构形成了何种身份认同?为了回答上述问题,本文以社会身份理论为基础,采用案例研究与扎根理论分析相结合的研究方法^[13],探究在数字化平台自主-控制二元特征背景下,零工工作者自我身份与平台身份间的张力形成、谈判过程及最终结果。这一研究将丰富和拓展数字化平台背景下,零工工作者的身份建构理论研究。

1 文献综述

1.1 数字化平台自主-控制二元特征

在数字化平台的高度自动化与数据驱动模式下,零工工作者的劳动状态呈现自主与控制并存的矛盾特征^[14]。其一,工作自主性指个体对工作方法、标准及流程的自主掌控程度^[15]。在数字化平台背景下,平台算法的智能匹配功能使得远程工作模式成为可能,零工工作者得以在任意地点执行任务,从而享有对工作地点

的自主选择权^[16];同时,任务碎片化赋予零工工作者对工作量的自主决策权,从而使其实现对工作时间和强度的灵活安排^[17]。其二,算法控制是个体在线劳动过程中对算法的实时动态干预与调控的主观感知^[18]。数字化平台背景下的算法控制,主要体现在平台对零工工作者行为的规范指导、追踪评估和奖惩约束等方面^[11,18]。具体而言,平台利用生物识别和 Wi-Fi 地理围栏等技术设定工作标准,实时监控零工工作者,确保其身份和行为符合平台规范^[19];平台集成传感系统可以收集零工工作者的个人身份、运动状态和 GPS 位置等数据,结合顾客评价,生成绩效评级,影响工作者的行为选择^[20];算法可以根据评级结果实施奖惩,塑造零工工作者的行为模式^[21]。

1.2 数字化平台背景下零工工作者身份建构

数字化平台背景下零工工作身份建构问题已经受到越来越多的关注,相关研究从聚焦于“零工工作者-客户”二元关系逐步转向关注“零工工作者-平台-客户”三元关系。

“零工工作者-客户”二元关系的相关研究将收入不稳定性与法律地位模糊性引发的不安全感视为零工工作者身份建构的主要威胁。Petriglieri 等^[22]从社会身份理论出发,通过研究知识水平较高且有一定创造力的零工工作者发现,在缺乏组织抱持性环境的情境下,零工工作者收入不稳定、法律地位模糊会对其工作身份建造成威胁,使其感知到强烈的情绪冲突和焦虑。因此,零工工作者会通过强化其与时间、地点、人物和更广泛目标之间的联系来构建自我抱持性环境,从而在工作中获得意义与自尊。Flinchbaugh 等^[4]认为,零工工作者自我身份与社会身份之间的模糊性所带来的工作不稳定性是其身份建构的主要威胁,此时,零工工作者须通过组织支持、联盟和协作、互惠社会交换、信任等与身份相关的社会活动,将其短期交易的情境身份转化为依托于组织的深层结构身份。现有研究多聚焦零工工作者因脱离传统组织依附而产生的不稳定性,忽略了数字化平台背景下零工工作模式与传统短工模式的差异,也未能探讨数字化平台作为工作机会的提供者和一种新的工作环境,对零工工作者身份建构的意义和影响。因此,越来越多研究的关注点

从数字化平台在零工工作者身份建构中发挥的作用转向“零工工作者-平台-客户”三元关系。

“零工工作者-平台-客户”三元关系的相关研究认为,数字化平台是一种新的工作环境,是传统组织环境的替代形态,其为零工工作者提供了身份建构的背景。一些研究关注高技能零工工作者,从技术平台给予其的机会和支持切入,探讨高技能零工工作者的身份建构问题。Prester等^[5]通过研究数字游民(digital nomad)发现,平台技术不仅为高技能零工工作者提供了工作空间和时间的自主选择权,还有助于稳定工作结构的构建,高技能零工工作者的工作身份在自主性与稳定性两种对立实践中自动涌现生成。Bellesia等^[23]通过研究46名高技能独立承包商发现,零工平台能够为零工工作者提供资源、行为约束等有效指引,零工工作者可以战略性地使用平台赋予的市场资源与多样化机会,有效融合自我投资者、自我管理、独特的在线工作者三种角色,构建出具有创业导向的工作身份。Bange等^[6]研究了社交平台上12名博主,认为在线空间拓展了零工工作者展示其身份的自由度,这些零工工作者能够在与平台的互动中扮演新的角色,并通过角色赋予的意义和情感获得工作身份。这些研究聚焦高技能零工工作者,强调数字平台赋予他们的自主性机会与支持,却忽视了算法控制导致的零工工作者身份认同困境。另一些研究则关注低技能零工工作者,将算法控制引发的工作意义缺失作为其身份构建的主要威胁。Josserand和Kaine^[8]通过对澳大利亚网约车司机的研究发现,平台算法控制使平台为零工工作者提供的工作环境是去人格化的,这导致零工工作者工作意义的丧失,使其工作身份构建受到威胁。在缺乏组织话语资源的情境下,零工工作者只能通过充分调动自我话语资源,采用调和的自我叙事方式,实现工作身份的建构。Anicich^[7]通过对40名外卖员和网约车司机的调研发现,在去人格化的工作环境下,零工工作者通过虚构、幻想及合理化等灵活叙事,以及在情感社区倾诉交流的方式,来缓解去人格化工作环境给其带来的情绪压力,同时完成工作身份的建构。Conde等^[9]通过对巴西40名App工作者的扎根研究发现,在数字化平台背景下,零工工作者

能够通过群体之间建立稳定的联系获得归属感,从而构建其工作身份。Cameron^[10]通过对网约车行业历时7年的定性研究发现,在数字化平台背景下,零工工作者能够通过选择参与、复杂介入、越轨等三种策略构建身份,提高个人能动性。这些研究聚焦于低技能零工工作者,强调数字化平台算法控制所带来的去人格化影响,但忽视了平台自主性给予零工工作者的机会和支持。

综上所述,尽管既有研究将数字化平台视为新的工作环境,并将数字化平台纳入零工工作者身份建构过程,但依然存在三个研究缺口:第一,为何部分零工工作者仅能感知到工作中的自主性或控制性单一特征?是否存在同时感知到自主-控制双重特征的情况?也就是说,既有研究没有剖析零工工作者对工作环境特征形成感知的原因和动机。第二,既有研究多孤立强调数字化平台的某一个片面特征,未能全面从数字化平台的自主-控制二元特征来研究零工工作者的身份建构问题。第三,既有研究没有回答零工工作者是否能够通过身份建构形成对平台的身份认同。基于以上研究缺口,本文聚焦数字化平台自主-控制二元特征,探究零工工作者如何通过感知环境特性,完成身份建构并形成身份认同。

1.3 社会身份理论

社会身份理论(social identity theory)认为,个体倾向于将社会群体划分为内群体与外群体两类,并据此确立自我身份。在此过程中,个体的言行往往与内群体成员保持一致,展现出群体内偏好特征^[24]。也就是说,个人身份可以分为自我身份和社会身份^[25],其中,自我身份是依据个人的独特素质建构的身份,是个人在与其他个体比较中获得的自我概念,具有独特性^[26];而社会身份是依据群体成员资格建构的身份,是通过社会范畴或群体成员关系获得的自我概念,强调一致性^[27]。身份认同是自我身份和社会身份重叠的结果,具体指个体从组织中获得的一种独特且稳定的状态^[28]。身份建构是个体对其自我身份和社会身份之间的冲突进行协商、管理、调整和转化的过程^[29]。自我身份与社会身份相互作用会形成积极认同、不认同、矛盾认同和中立认同四种结果^[30]。

关于自我身份独特性与社会身份一致性的身份协商议题,学界已取得丰富的研究成果。当面对社会身份威胁时,个体分别采用心理调节策略、人际策略和群体间策略来建构自我身份、关系身份和集体身份^[31];当面对多重社会身份压力时,个体会通过隔离(compartmentalization)、删除(deletion)、整合(integration)和合并(aggregation)四种策略应对身份压力^[32];当自我身份与社会身份产生冲突和张力时,个体会通过差异化、整合化、最佳平衡策略来调和二者间的矛盾^[33];当感知到特定的群体形象时,个体一般会通过分离(separation)、社会分化(social differentiation)、叙述经历(narrated experience)三种不同的策略进行身份建构^[34]。在传统组织情境下,有关个体身份威胁与建构的研究成果为研究零工工作者身份建构研究提供了重要的理论参照。

2 研究设计

2.1 研究方法

本文采用案例研究和扎根理论分析相结合的研究方法来探索零工工作者身份的建构过程。第一,案例研究适用于探究过程和机理性问题^[35],本文聚焦零工工作者身份建构过程及策略,属于典型的“How”问题,适用于案例研究。第二,扎根理论分析能够通过大数据资料的归纳、演绎、对比、分析,逐步提升概念及概念

关系的抽象层次,自下而上地建立实质理论^[13],本文的研究问题具有探索性,适合采用扎根编码技术。

2.2 样本选择

本文以滴滴司机为研究样本,主要出于典型性、可行性和理论抽样原则三方面考虑。第一,典型性原则。滴滴出行作为中国最早、规模最大的零工工作平台之一,其发展模式具有行业示范性。滴滴司机作为零工工作者的典型代表,既享有工作自主性带来的“个性化”身份空间,又面临算法控制导致的“去人格化”身份标签,其身份张力尤为突出,能够有效反映零工工作者群体共有的矛盾与冲突。第二,可行性原则。滴滴司机职业背景的多样性使其能够敏锐地洞察零工工作与其他职业的差异,为研究提供丰富的比较视角;同时,滴滴司机分布广泛且易于接触,研究者可在日常出行中随时进行访谈,确保数据收集的便利性和高效性。第三,理论抽样原则。研究小组在不同时间与区域随机抽取15名(男性13人,女性2人)滴滴司机进行半结构化访谈,样本涵盖不同性别、年龄和职业背景。

2.3 数据收集

本文采用半结构化访谈、现场观察和二手资料收集三种方法采集研究数据,构成证据链的三角验证,以确保数据的完整性和研究结果的可靠性。数据收集的描述性统计见表1。

表1 数据收集的描述性统计

Tab. 1 The descriptive statistics of data collection

数据来源	数据信息统计			
	录音总时长	文本字数	访谈人数	访谈主要内容
半结构化访谈	450分钟	63 450字	15人	①加入滴滴平台的动机、工作时间、工作条件、收入及成本 ②工作的满意度、压力水平 ③产生这种感受的原因及处理情绪的方法 ④对平台的评价及对自我身份的定义
现场观察	在访谈过程中,对滴滴司机的工作环境、工作状态及微表情进行记录			
二手资料	相关政策文件、法律法规和通知;权威媒体对滴滴平台的相关报道、采访和评论;社交平台上的评论资料,以及知网上发布的权威论文,共计4 000余字			

2.4 数据分析

本文遵循Strauss和Corbin^[13]的程序化扎

根理论分析逻辑,分四步对所得数据进行提炼、整理和归纳。分别为开放式编码、主轴式编码、

选择式编码和理论饱和度检验。

2.4.1 开放式编码

研究小组按照访谈者序号和回答语句顺序对原始语句进行编码,并对这些原始语句进行标签化处理,共形成53个标签,进一步归纳为39个概念,最终形成平台优势、价值实现、生活压力、身份入侵、身份维护、身份掩盖、身份彰

显、整合策略、区隔策略、平衡策略、平台认同等17个初始范畴。

2.4.2 主轴式编码

研究小组通过对17个初始范畴的进一步归类,形成自主动机、受控动机、混合动机、平台身份特征、身份张力感知、身份建构策略、身份认同7个主范畴。主轴式编码结果见表2。

表2 主轴式编码结果

Tab.2 The results of axial coding

主范畴	初始范畴	内涵
自主动机	平台优势,价值实现	个体出于自愿与理性,受热爱、享受或信念影响,自发参与某一行为的动机 ^[36]
受控动机	生活压力	个体迫于内外部压力,不得不从事某种行为的动机 ^[36]
混合动机	自主-受控动机	兼具自主动机与受控动机内涵
平台身份特征	“个性化”特征,“去人格化”特征,平台身份二重特征	用以界定和区分个体或群体的各类属性与标识 ^[37]
身份张力感知	身份入侵,身份维护,身份掩盖,身份彰显,身份入侵与维护,身份掩盖与彰显	个体感知到的自我身份和社会身份之间的矛盾或不兼容的状态 ^[33]
身份建构策略	整合策略,区隔策略,平衡策略	人们在身份意识的形成、修复、维持、强化和修改这一持续过程中所做出的决定和所采取的行动 ^[38]
身份认同	平台认同	零工工作者对平台组织的归属感和与平台组织的一致性 ^[39]

2.4.3 选择式编码

研究小组通过分析核心范畴与主范畴、其他范畴之间的关联,以故事线的形式描绘整体行为现象,采取“动机—态度—行动—结果”的

研究逻辑,确定“零工工作者身份建构过程”这一核心范畴,并将故事线概括为“工作动机→工作态度感知→身份建构策略→身份认同”。零工工作者身份建构过程的理论框架模型如图1所示。

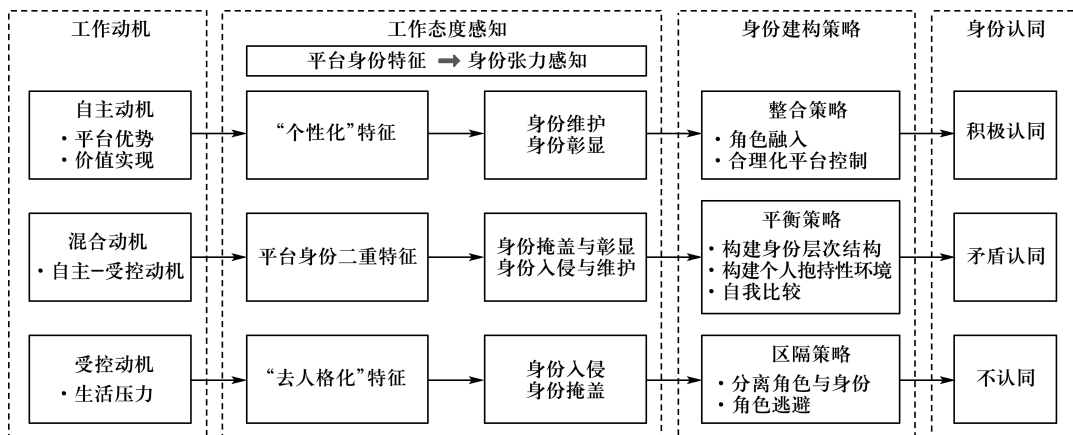


图1 零工工作者身份建构过程的理论框架模型

Fig.1 The theoretical framework model of the identity construction process of gig workers

2.4.4 理论饱和度检验

为了验证理论框架模型的合理性,研究小组不断扩大访谈对象范围,当访谈到第十五名滴滴司机时,无法寻找到新的影响现有范畴的概念,故认为该模型达到理论饱和。

3 研究发现

本文发现,在不同工作动机的影响下,面对平台身份“个性化”特征与“去人格化”特征引起的自我身份与平台身份之间的冲突与张力,零

工工作者可能会采取整合、区隔和平衡三种策略进行身份建构,而不同的身份建构策略又形成了不同类型的身份认同。

3.1 身份建构的整合策略

D_1 、 D_7 、 D_9 、 D_{11} 、 D_{13} 这5名滴滴司机受自主动机驱动加入平台,其自我身份与平台身份的“个性化”特征相容。在没有明显身份张力感知的情况下,这些司机采取整合策略进行身份建构,并对平台持积极认同态度。身份建构整合策略的编码结果见表3。

表3 身份建构整合策略的编码结果

Tab.3 Coding results of the integrated strategies for identity construction

初始范畴	概念化	贴标签	证据援引
平台优势	工作门槛	工作门槛低	滴滴是没有太多要求的,我本来就是司机,啥手续都有,很容易就可以就业(D_{13})
	工作强度	工作不累	以前我在外面打工,太累了,所以来滴滴试一试(D_{11})
	制度完善	平台正规	这个行业现在也算比较规范了,所以我就打算长期做了(D_{11})
价值实现	充实生活	自己清闲	现在孩子大了,自己也闲,没什么压力,出来工作还能挣点钱(D_7)
	改善生活质量	退休没事干	我提前退休了,但是儿子还在家准备考研,工作、学习都还没有着落,我心静不下来,就出来做滴滴司机,不仅打发时间还能赚一点生活费(D_1)
	满足个人爱好	喜欢美食、美景	每到一个新地方送完乘客,我就利用空闲时间去逛当地的美景,品尝不一样的美食,也挺开心的(D_9)
“个性化”特征	时间自由	自主支配时间	我觉得工作时间是比较自由的,也没有那么多限制,只要在一天内完成平台分派的任务就好(D_{13})
	地点自由	随走随停	走到有美食的地方,我就停下来品尝(D_9)
	工作方式自由	满足乘客需求	我会全力以赴地满足每位乘客的需求(D_1)
身份维护	平衡工作与休闲	关注休闲	在开车途中,遇到喜欢的地方,我就会停下来去逛逛(D_9)
	平衡工作与家庭	关注家庭	我早上7点多出来,中午回家吃饭,下午1点多再出来,晚上7点晚高峰一过,我就回家照顾孩子去了(D_{11})
身份彰显	个人价值展现	为乘客解惑	我乐于为乘客答疑解惑(D_1)
		提供建议	我经常会为来西安旅游的乘客介绍西安的景点,帮他们规划旅游路线(D_9)
整合策略	角色融入	钻研平台规则	我会研究平台的规则,比如平台的奖惩和路线等。研究明白以后,我能够轻轻松松挣钱(D_7)
		潜心投入工作	作为一名滴滴司机,能把乘客安全送到目的地我就很开心(D_1)
	合理化平台控制	保护双方权益	平台的规定并不会给我带来很大的压力,因为这些规定是为了保护双方权益的,我们应该选择理解和尊重(D_{13})
		利益共同体	平台要赚钱,我自己也要赚钱,平台出台那么多规则无可厚非(D_{11})

(续表)

初始范畴	概念化	贴标签	证据援引
		积极评价	我是滴滴的员工,滴滴平台给我带来了收入(D ₇)
平台认同	积极认同	用平台定义自我	我觉得我就是滴滴的员工……这份工作只要你会开车、会沟通就能干好。我很适合这个行业,也爱这份工作(D ₉)

(1) 自主动机与平台身份“个性化”特征

部分滴滴司机受平台优势,以及个人价值实现等动机驱动,自主选择加入滴滴平台。被平台优势吸引代表着滴滴司机对工作胜任感的寻求,价值实现意味着滴滴司机对工作自主性的渴望。基于自我决定理论^[40],这部分滴滴司机在工作中努力寻找能够使其展现自主性动机的工作特征。因此,滴滴平台工作时间自由、工作地点自由及工作方式自由等工作自主性特征非常契合这部分滴滴司机的内在需求,并被其识别为平台身份的“个性化”特征。

(2) “个性化”特征与自我身份相容

在工作自主性环境下,平台身份的“个性化”特征使得滴滴司机能够在契合平台身份的过程中,充分彰显自我身份特质。自我身份与平台身份间是相容的,没有明显的冲突和张力。一方面,滴滴司机可以弹性选择工作时间和地点,有助于其平衡工作与家庭和休闲的关系,这些滴滴司机在以平台身份工作的同时,实现了自我身份维护^[41];另一方面,滴滴司机可以基于自己的能力和特长为乘客提供个性化服务,这给予了滴滴司机个人价值展现的机会,其自我身份也因此得以表达和彰显^[33]。也就是说,平台身份“个性化”特征赋予了滴滴司机实现和表达自我身份的空间。

(3) 整合策略

由于自我身份与平台身份间的相容特征,滴滴司机机会不自觉地将自我身份与平台身份进行整合^[33]。第一,通过角色融入整合身份,即滴滴司机机会将司机角色与平台身份相融。他们通过钻研平台规则实现个人目标,或者在潜心投入工作的过程中获得成就感。第二,通过合理化平台控制来整合身份。滴滴司机虽然能够意识到平台算法控制的约束,但他们认为平台和个人是利益共同体,平台规则有助于保护双方权益。

(4) 整合策略与积极认同

采用整合策略的滴滴司机在工作中通过角色融入与合理化平台控制使自我身份与平台身份相融合,他们对平台的评价是积极的,愿意用平台来定义自我,从而形成对平台的积极认同^[42]。

3.2 身份建构的区隔策略

D₃、D₅、D₁₀、D₁₂ 这4名滴滴司机在受控制机驱动下加入平台,其自我身份与平台身份的“去人格化”特征相斥。由于强烈的身份张力感知,这些滴滴司机采取区隔策略进行身份建构,并对平台持不认同态度。身份建构区隔策略的编码结果见表4。

表4 身份建构区隔策略的编码结果

Tab. 4 Coding results of the differentiation strategies for identity construction

初始范畴	概念化	贴标签	证据援引
	工作-家庭平衡	照顾家庭	过去我在外务工,不能照顾家庭。后来孩子要在西安上学,需要我照顾……但我也得挣钱呀,就来跑滴滴了(D ₃)
生活压力	收入压力	补贴生活	因为国内经济不景气,以前的生意没办法做下去了。跑滴滴总比在家闲着好点,至少能挣点钱(D ₁₀)
	就业压力	就业难	以前我是做小生意的,生意干得不好,也没有其他合适的工作,就买辆车开始跑滴滴了(D ₁₂)

(续表)

初始范畴	概念化	贴标签	证据援引
“去人格化”特征	接单时间控制	未及时接单被罚	前年来了个订单,我没有听见,5分钟了我还没动,乘客直接取消了订单,平台扣了我12分,我被迫停运了7天(D ₃)
	工作路线控制	规定行驶路线	我们会受很多气啊,平台有很多不合理的地方,比如说,像西安这种交通状况,有的地方根本就不能停车,但平台的路线偏要规划到这(D ₁₀)
	工作量约束	单量要求	平台会拿单量约束司机,比如,我们每天必须要完成10单(D ₃)
	工作时长约束	在线时长要求	平台会考核司机的在线时长,要求司机每天在线不低于8小时(D ₃)
	奖惩约束	服务分约束	客户的投诉、好评等都会记录到口碑值中。口碑值高,系统就会派好的单子,低的话,有时候一天一单也不派。此外,面对不客观的投诉,我们也很难和平台讲道理(D ₁₂)
身份入侵	家庭生活被侵占	无法照顾家庭	我们的工作时长太长了,没有时间照顾家里(D ₃)
身份掩盖	自我实现受阻	未发挥特长	(这份工作)它没门槛,也没太高技术含量,我的自身价值没有得到体现(D ₁₀)
	个人刻板印象	被乘客贴标签	遇到未成年乘客时,平台就会不停地提醒我们要规范言行,无论我说什么乘客也不敢信。因为平台的提醒,乘客总把司机当成坏人,心生警惕(D ₁₂)
区隔策略	分离角色与身份	角色任务与自我分离	这份工作只是一个过渡,不是我本来的职业,更不是我喜欢的工作。等经济形势好一些,我还会做回营销策划工作的(D ₁₀)
		角色情感与自我分离	有时候客户会有不合理的投诉,但我和平台也解释不清楚,只能自认倒霉。我已经选择了这份工作,也只能硬撑着(D ₁₂)
	角色逃避	临时逃避工作	人在屋檐下,只能自我调节。实在烦躁,就不干了,出去吃个饭,放松一下(D ₃)
平台认同	不认同	消极评价	我并不认为我是滴滴的员工,我和滴滴又没签合同,滴滴也没给我交社保。我们只是“平台”和“工具”的关系而已(D ₃)
		不用平台定义自我	我虽然是滴滴司机,但不是滴滴的员工,我只是借用了滴滴这个平台(D ₁₀)

(1)受控动机与平台身份“去人格化”特征
部分滴滴司机因生活压力等受控动机被动加入滴滴平台。被生活压力支配代表着滴滴司机对经济收入的追求,以及对工作-家庭平衡的渴望,在工作中任何减损其收入、挤占其家庭时间的行为或规范都会引起其强烈的不满与抵触。因此,这部分司机更易于感知到滴滴平台接单时间、工作路线、工作量、工作时长及严苛的奖惩等算法约束,而这些算法约束也会被其识别成平台身份的“去人格化”特征^[7,18]。

(2)“去人格化”特征与自我身份相斥

在算法控制环境下,平台身份的“去人格化”特征迫使滴滴司机为契合平台要求,不得不克制自我身份特征的展现,即自我身份与平台身份相斥。因此,这些滴滴司机能够强烈感知

到自我身份与平台身份的冲突和张力。一方面,平台算法对接单时间、路线等的控制易导致乘客对滴滴司机形成刻板印象,使滴滴司机自我实现受阻,滴滴司机为了满足平台身份要求,不得不刻意隐藏真实的自我特质^[33];另一方面,在平台算法的工作量约束、工作时长限制与奖惩机制三重压力下,滴滴司机的家庭生活与社交休闲空间被挤占^[41],其个人身份边界被平台身份所渗透。也就是说,平台身份的“去人格化”特征掠夺了司机的自我身份。

(3)区隔策略

面对自我身份与平台身份之间的张力,滴滴司机为了保持自我身份,会有意识地区分自我身份与平台身份,以调和二者间的冲突。一方面,滴滴司机会通过角色与身份分离来实现

身份区隔^[33],即滴滴司机会通过角色任务与自我分离,以及角色情感与自我分离,将角色定位和身份定位进行区分,以获得心理上的自我控制权;另一方面,滴滴司机会通过角色逃避实现身份区隔,即滴滴司机会通过逃避工作,暂时进入一个完全不同的角色,来缓解工作的苦闷和焦虑。

(4) 区隔策略与不认同

采用区隔策略的滴滴司机,通过将角色与身份分离或者暂时性的角色逃避,来缓解自我身份被侵占所带来的压力和不适。因此,平台身份对他们来说是一种被动且暂时的情境性身份^[4]。这些滴滴司机对平台的态度是消极的,他们不愿意用平台来定义自我,即对平台不认同^[43]。

3.3 身份建构的平衡策略

D₂、D₄、D₆、D₈、D₁₄ 这5名滴滴司机在混合

动机驱动下加入平台,其自我身份与平台身份“个性化”特征的相容及自我身份与平台身份“去人格化”特征的相斥同时存在,身份张力表现为平台身份“个性化”特征与“去人格化”特征的冲突。此时,这些滴滴司机一般会采取平衡策略进行身份建构,对平台持矛盾认同的态度。身份建构平衡策略的编码结果见表5。

(1) 混合动机与平台身份二重特征

部分滴滴司机受自主-受控动机(混合动机)驱动加入平台。这部分滴滴司机既能够敏锐地捕捉时间自由、地点自由及工作方式自由等平台身份的“个性化”特征,也能够感知到平台在工作量、线路、奖惩等方面严苛的算法控制(平台身份的“去人格化”特征)。也就是说,他们能够同时识别到平台身份的“个性化”和“去人格化”二重特征。

表5 身份建构平衡策略的编码结果

Tab. 5 Coding results of the balanced strategies for identity construction

初始范畴	概念化	贴标签	证据援引
自主-受控 动机	自主-受控 双重动机	因生活所迫, 也被平台吸引	来滴滴工作,一来是为了换份工作多挣点儿钱,二来是因为滴滴工作的强度不够,平台制度完善(D ₁)
		能照顾家庭, 也能满足喜好	我以前在工厂打工,根本没有办法照顾家人。我又比较喜欢开车,所以就做了滴滴司机(D ₁₄)
平台身份 二重特征	“个性化- 去人格化” 双重特征	时间自由, 但规则严苛	这份工作好就好在是真的自由,想什么时间跑就什么时间跑。但是平台太严苛了,有一次我休息没看见接单消息,被平台停运了7天(D ₂)
		强度自由, 但路线受限	滴滴平台有很多不合理的地方,比如有些路段根本不能停车,它却非要让你停车。但也比较自由,作息时间和工作强度都能由我自己决定(D ₄)
		工作自由, 但工作量约束	这份工作是相对自由的,但每天要完成10单、工作够8小时,完不成的话,我们的服务分就会很低(D ₅)
		休息自由, 但有奖惩约束	这份工作是真的自由啊,我想休息了随时就能下线。但是平台的要求也特别严格,乘客给个差评,就要扣2分服务分(D ₈)
身份入侵 与维护	休息时间 似有似无	随时休息, 但难以放松	这份工作还是比较自由的,我累了就能随时休息……但是一天都在车上,完全没有做其他事情的机会和时间(D ₄)
	照顾家庭 或难或易	照顾家庭及时, 但缺时间	做这份工作我根本没有时间好好照顾家里人……但是工作时间我可以自己定,所以家里有事时,我也能随时回去(D ₆)
身份掩盖 与彰显	价值实现, 但发展受阻	价值展现, 但未发挥特长	(司机工作)没有特别高的技术含量,我总觉得自己以前在外面学的技术都丢了。但是也没别的好工作,好像只有在这里我才是个有用的人(D ₈)
	发挥价值, 但被质疑	为乘客解惑, 但被标签化	有的乘客对我们有固有印象,总觉得所有司机都像新闻报道的那样坏……但是与乘客聊天,能为他们解解闷,我也挺开心的(D ₁₄)

(续表)

初始范畴	概念化	贴标签	证据援引
	构建身份层次结构	优先家庭	我首先是父亲、儿子,其次才是网约车司机。任何工作上的事情都要为我的家庭让步(D ₆)
		优先自我	我年纪大了,身体健康是最要紧的。平台的控制对我来说都是次要的,我现在每天工作不会超过10个小时(D ₂)
	平衡策略	设置工作日程表	我的工作也和固定上班一样,一天一般不会超过10个小时,每周也会休息一天(D ₂)
	构建个人抱持性环境	主动向他人寻求安慰	当遇到麻烦事影响心情时,我就把车停到路边,给熟悉的司机打电话,大家一起说说话,吐槽一下,心里就舒服了(D ₄) 干这一行的,你也别太计较了。实在不想跑就靠边停下,下车跟朋友聊聊天,别人开导开导你,心情好了再继续跑(D ₈)
		自我比较	与过往对比 这份工作,起码不用担心(像以前那样)要不到钱的问题。比以前讨薪的时候好太多了(D ₂) 与其他工作对比 总比去工地上搬砖要强一点,也比去工厂车间的流水线好一点(D ₁₄)
	平台认同	矛盾认同	互相矛盾的评价 平台有时候管得太多了,烦得很,我想要离开,但再想一想,干其他工作也不自由,就又不想走了(D ₄) 用平台定义部分自我 我从不觉得自己是滴滴的员工,反倒觉得自己更像是滴滴的工具。但是在这个平台工作我很自由,也能挣到钱(D ₂)

(2)“个性化”特征与“去人格化”特征的冲突

平台身份“个性化”与“去人格化”二重特征并存,使滴滴司机既渴望展现独特的自我身份,又不得不直面平台身份对其个性表达的约束。一方面,他们的自我身份在被维护的同时也在被入侵,比如,休息、照顾家庭等自我身份需求因与平台身份“个性化”特征相融而得以实现,但同时又因与平台身份“去人格化”特征相斥而被入侵;另一方面,他们的自我身份在被彰显的同时也在被掩盖,即平台身份的“个性化”特征赋予了滴滴司机展现自我的机会,但平台身份的“去人格化”特征又给滴滴司机带来了约束和控制,从而使滴滴司机会有价值实现但发展受阻,以及发挥价值但被质疑等感受。

(3)平衡策略

为化解平台身份“个性化”特征与“去人格化”特征之间的矛盾,滴滴司机身份构建的核心在于寻求二者间的动态平衡。身份建构的平衡策略主要有三种具体方式:第一,构建身份层次结构,即个体在认知上将不同类型的身份建立

等级顺序,以突出自尊^[44]。滴滴司机通过优先家庭身份或优先自我身份,来获得自主权和自尊感受,化解平台身份“去人格化”特征带来的压力。第二,构建个人抱持性环境,即个体为自身打造的支持性空间。该空间既能为个体提供保护,助力个体发展,又能有效缓解个体压力^[22]。滴滴司机通过设置工作日程表等方式来模拟相对稳定的工作环境,降低工作中的焦虑感;也会通过主动寻求安慰来建立社会情感联系,缓解情绪压力。第三,自我比较以缓解消极情绪。滴滴司机会通过与过往对比,以及与其他工作对比,形成对目前工作总体还算满意的认知。

(4)平衡策略与矛盾认同

采用平衡策略的滴滴司机对平台的评价是矛盾的,他们既愿意接纳部分平台特征作为自我身份的构成要素,又能清晰地意识到平台对自我身份表达的限制。其自我身份与平台身份的“个性化”特征是存在部分交叠的^[30],因此,其身份建构的结果是矛盾认同。

4 基于平台身份二重特征的零工工作者身份建构

在上述对滴滴司机身份建构研究的基础上,本文基于社会身份理论,构建了数字化平台背景下的零工工作者身份建构模型(图2),即数字化平台的自主-控制二元特征赋予了零工

工作者平台身份的“个性化”和“去人格化”二重特征,零工工作者自我身份独特性与平台身份一致性间的张力随平台身份特征指向的变化而变化。面对不同的身份张力,零工工作者一般会采取整合、平衡、区隔三种截然不同的身份建构策略。

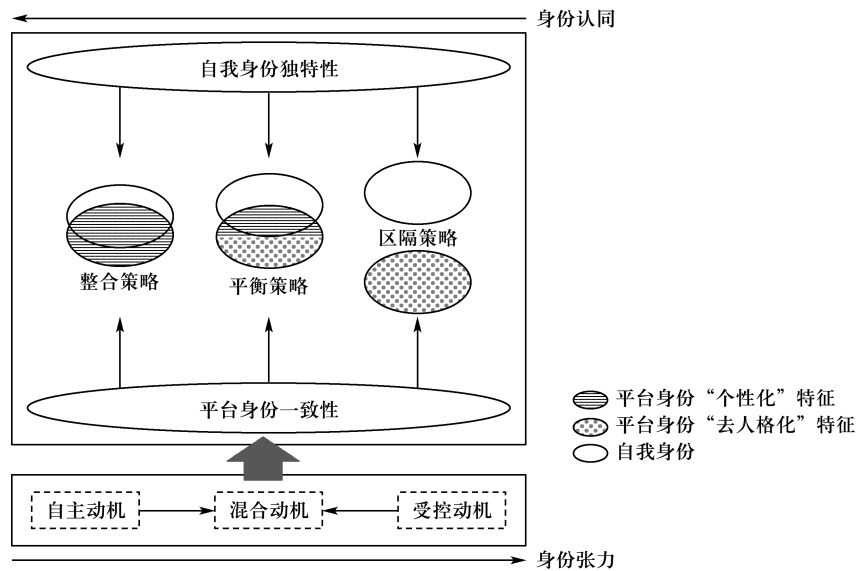


图2 零工工作者身份建构模型

Fig.2 The identity construction model of gig workers

首先,数字化平台的自主-控制二元特征赋予平台身份“个性化”和“去人格化”二重特征,而零工工作者加入平台的动机是影响其对平台身份特征感知的关键因素。被自主动机驱动的零工工作者更关注工作自主性,从而易感知到平台身份的“个性化”特征;被受控动机驱动的零工工作者对算法控制更敏感,从而易感知到平台身份的“去人格化”特征;被混合动机驱动的零工工作者既看重工作自主性带来的灵活与自由,又对算法控制保持高度敏感,从而易感知到平台身份的“个性化”与“去人格化”双重特征。

其次,在数字化平台二重身份特征的影响下,平台身份特征的指向决定了零工工作者自我身份与平台身份之间的张力类型和程度,进而驱动了零工工作者对身份建构策略的选择。具体而言:①当平台身份特征指向“个性化”时,平台身份特征与零工工作者自我身份独特性相

容,二者间无明显张力,零工工作者会不自觉地采取整合策略,在工作过程中获取自我身份独特性的感知空间;②当平台身份指向“去人格化”特征时,平台身份特征与零工工作者自我身份独特性相斥,二者间张力大,零工工作者会主动采取区隔策略,缓解平台身份一致性带来的压力;③当平台身份呈现“个性化”与“去人格化”二重特征时,零工工作者自我身份与平台身份之间的张力,本质上是其对两种平台身份特征冲突的感知。由于自我身份与“个性化”平台身份的相容可以部分抵消自我身份与“去人格化”平台身份的相斥,因此,零工工作者感受到的身份张力不算特别强烈。此时,零工工作者一般会采取平衡策略,在“个性化”和“去人格化”平台身份间寻找认知和行动上的平衡点。

最后,零工工作者对平台表现出积极认同、不认同、矛盾认同三种不同类型的身份认同^[30]。当零工工作者采取整合策略进行身份

建构时,他们通过充分利用平台身份的“个性化”特征实现自我表达,从而对平台表现出积极认同;当零工工作者采取区隔策略进行身份建构时,他们通过区分自我身份与平台身份缓解平台身份“去人格化”特征带来的压力,从而对平台表现出不认同;当零工工作者采取平衡策略进行身份建构时,他们会权衡平台身份“个性化”与“去人格化”特征的利弊,仅接受部分平台身份特征,从而对平台表现出矛盾认同。

5 研究总结

5.1 研究结论

本文基于社会身份理论,探究了由数字化平台自主-控制二元特征引发的零工工作者自我身份与平台身份的互动过程,系统剖析了零工工作者通过身份建构实现自我认同的机制,并得出四个主要结论:第一,数字化平台的自主-控制二元特征赋予零工工作者平台身份“个性化”和“去人格化”二重特征,零工工作者对平台身份特征的感知由其加入平台的动机决定。第二,在平台身份二重特征影响下,平台身份特征的指向决定了零工工作者自我身份与平台身份之间的张力类型和程度,具体表现为自我身份与平台身份“个性化”特征相容、自我身份与平台身份“去人格化”特征相斥,以及自我身份与平台身份“个性化”和“去人格化”特征冲突三种不同程度的身份张力类型。第三,零工工作者会采取整合、区隔、平衡三种身份建构策略来面对不同类型和不同程度的身份张力。第四,不同的身份建构策略引发了三种类型的平台认同,即积极认同、不认同和矛盾认同。

5.2 理论贡献

本文的理论贡献主要体现在对数字化背景下的社会身份理论、身份建构理论,以及组织认同理论的丰富和拓展。

第一,本文从数字化平台的自主-控制二元特征出发,在平台身份特征二重性基础上研究零工工作者自我身份与平台身份的互动,丰富了数字化背景下零工工作者身份建构的相关研究。一方面,现有研究虽然区分了高技能与低技能零工工作者的身份建构差异,但未能解释群体间身份建构策略分化的原因。本文提出了

平台身份的“个性化”与“去人格化”二重特征,并通过“动机-态度-行动-结果”的研究逻辑,揭示了零工工作者的工作动机会使其自我身份与平台身份之间产生差异交互,这种差异交互又使他们对身份张力的感知各不相同,进而驱使其采取不同的身份建构策略。这一发现不仅能够更好地描述同一数字平台上不同零工工作者的身份建构状态,也能够很好地解释高技能零工工作者和低技能零工工作者对工作特征的不同感知源于其工作动机的差异。另一方面,本文突破了既有研究仅强调数字技术单一维度的局限,在整合自主性与控制性双重技术逻辑的基础上,明确了平台身份“个性化”和“去人格化”二重特征,并指出零工工作者身份建构的本质是其自我身份与平台身份特征的持续协商过程。这一研究是对数字化背景下身份建构理论的丰富。

第二,本文关于不同身份建构策略引发的不同平台身份认同的研究,不仅拓展了组织认同模型的应用领域,还很好地解释了现有关于零工工作者行为态度实证研究结论不一致的原因。研究发现,采用身份整合策略的零工工作者,一般会通过彰显自我身份与平台身份的一致性,对平台形成积极认同,并伴随积极行为;采用身份区隔策略的零工工作者,因平台身份的“去人格化”特征对其自我身份构成了威胁,从而对平台持不认同态度,并产生消极行为;采用身份平衡策略的零工工作者,因自我身份与平台身份存在冲突,从而对平台形成矛盾认同,其行为与态度呈现不一致性。

第三,本文所总结的零工工作者整合、区隔、平衡三种身份建构策略,是对社会身份理论的丰富和补充。与既有研究聚焦于传统组织环境中个体应对身份威胁的策略不同^[31-34],本文将数字化平台视为传统组织的替代形态,以自我身份与平台身份的潜在冲突为切入点,研究零工工作者的身份建构过程,并发现整合、区隔、平衡三种身份建构策略,其中平衡策略的提出是本文的研究亮点。进一步地,本文还明确了个人抱持性环境营造、自我比较机制运用、身份层次结构构建等平衡策略的具体实现方式。这些发现充分展现了个体在数字化平台中对自

我身份与社会身份的深度思考和主动管理。

5.3 实践启示

本文的实践启示有三点:第一,零工工作者应主动研究算法控制规则,积极调整工作模式,以适应算法约束,并通过构建个人抱持性环境获取社会支持,缓解工作带来的焦虑和困惑。第二,平台应不断完善算法控制规则,与零工工作者建立平等的劳动关系,并将零工工作者纳入平台的人力资源视野,践行“效率”与“人文”兼容的平台管理实践,增强零工工作者的平台黏性。第三,政府应关注平台垄断带来的一系列社会问题,尽快构建多方利益相关者参与的平台监督评估体系;同时,也应尽快厘清劳动者与平台的从属关系,切实解决零工工作者身份模糊引发的权益保障、责任界定等难题。

5.4 局限与展望

本文有两方面局限:第一,研究样本存在局限性。本文仅调研了15名滴滴司机,样本规模较小,对零工工作者三种身份建构策略及其子策略的探讨不够深入,未来研究可扩大样本量,完善零工工作者身份建构策略。第二,对于组织支持因素并未进行深入探讨。已有研究表明,组织支持对零工工作者身份认同具有重要作用^[4],未来研究可从质性和量化两方面探讨组织支持对零工工作者身份建构的影响,以进一步完善相关理论框架。

参考文献:

- [1] Scharrer L, Sender A. Boomerang independent contractors: An experimental study using a psychological contract approach [J]. *The International Journal of Human Resource Management*, 2023, 34(5): 966-986.
- [2] Wolfe M T, Patel P C. Labor of love? The influence of work-conditions among self-employed and work stress [J]. *Journal of Business Venturing Insights*, 2019, 11: e00118.
- [3] Wu P F, Zheng R, Zhao Y, et al. Happy riders are all alike? Ambivalent subjective experience and mental well-being of food-delivery platform workers in China [J]. *New Technology, Work and Employment*, 2022, 37(3): 425-444.
- [4] Flinchbaugh C, Zare M, Chadwick C, et al. The influence of independent contractors on organizational effectiveness: A review [J]. *Human Resource Management Review*, 2020, 30(2): 100681.
- [5] Prester J, Cecez-Kecmanovic D, Schlagwein D. Becoming a digital nomad: Identity emergence in the flow of practice [C]//AIS. ICIS 2019. New Jersey: Curran Associates, Inc., 2020.
- [6] Bange S, Järventie-Thesleff R, Tienari J. Boundaries, roles and identities in an online organization [J]. *Journal of Management Inquiry*, 2022, 31(1): 82-96.
- [7] Anicich E M. Flexing and floundering in the on-demand economy: Narrative identity construction under algorithmic management [J]. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 2022, 169(3): 104138.
- [8] Josserand E, Kaine S. Different directions or the same route? The varied identities of ride-share drivers [J]. *Journal of Industrial Relations*, 2019, 61(4): 549-573.
- [9] Conde E P, Felix B, Moreira N C. Ties that knot: How App-workers co-construct their identities at precarious work contexts [J]. *Revista de Administração Contemporânea*, 2023, 27(6): e220083.
- [10] Cameron L D. The making of the “good bad” job: How algorithmic management manufactures consent through constant and confined choices [J]. *Administrative Science Quarterly*, 2024, 69(2): 458-514.
- [11] 刘善仕, 裴嘉良, 葛淳棉, 等. 在线劳动平台算法管理: 理论探索与研究展望 [J]. *管理世界*, 2022, 38(2): 225-239+14-16.
- [12] Ashforth B E. Role transitions in organizational life: An identity-based perspective [M]. London: Routledge, 2000.
- [13] Strauss A, Corbin J. L'analyse de données selon la grounded theory. Procédures de codages et critères d'évaluation [M]// CEFAÏ D. L'enquête de terrain. Paris: La Découverte, 2003: 363-379.
- [14] 刘善仕, 裴嘉良, 钟楚燕. 平台工作自主吗? 在线劳动平台算法管理对工作自主性的影响 [J]. *外国经济与管理*, 2021, 43(2): 51-67.
- [15] Kirmeyer S L, Shirom A. Perceived job auto-

- my in the manufacturing sector: Effects of unions, gender, and substantive complexity [J]. *Academy of Management Journal*, 1986, 29(4): 832-840.
- [16] Lehdonvirta V. Flexibility in the gig economy: Managing time on three online piecework platforms [J]. *New Technology, Work and Employment*, 2018, 33(1): 13-29.
- [17] 杨伟国, 王琦. 数字平台工作参与群体: 劳动供给及影响因素——基于U平台网约车司机的证据 [J]. *人口研究*, 2018, 42(4): 78-90.
- [18] 裴嘉良, 刘善仕, 崔勋, 等. 零工工作者感知算法控制: 概念化、测量与服务绩效影响验证 [J]. *南开管理评论*, 2021, 24(6): 14-27.
- [19] Newlands G. Algorithmic surveillance in the gig economy: The organization of work through Lefebvrian conceived space [J]. *Organization Studies*, 2021, 42(5): 719-737.
- [20] Pignot E. Who is pulling the strings in the platform economy? Accounting for the dark and unexpected sides of algorithmic control [J]. *Organization*, 2023, 30(1): 140-167.
- [21] Kellogg K C, Valentine M A, Christin A. Algorithms at work: The new contested terrain of control [J]. *Academy of Management Annals*, 2020, 14(1): 366-410.
- [22] Petriglieri G, Ashford S J, Wrzesniewski A. Agony and ecstasy in the gig economy: Cultivating holding environments for precarious and personalized work identities [J]. *Administrative Science Quarterly*, 2019, 64(1): 124-170.
- [23] Bellesia F, Mattarelli E, Bertolotti F, et al. Platforms as entrepreneurial incubators? How online labor markets shape work identity [J]. *Journal of Managerial Psychology*, 2019, 34(4): 246-268.
- [24] Tajfel H, Turner J C. An integrative theory of intergroup conflict [M]// Austin W G, Worchel S. *The social psychology of intergroup relations*. Monterey: Brooks/Cole, 1979: 33-47.
- [25] Brewer M B. The social self: On being the same and different at the same time [J]. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 1991, 17(5): 475-482.
- [26] Erikson E H. *Identity youth and crisis* [M]. New York: WW Norton & company, 1968.
- [27] Tajfel H. Instrumentality, identity and social comparisons [J]. *Social Identity and Intergroup Relations*, 1982: 483-507.
- [28] Albert S, Whetten D A. Organizational identity [J]. *Research in Organizational Behavior*, 1985, 7: 263-295.
- [29] Sveningsson S, Alvesson M. Managing managerial identities: Organizational fragmentation, discourse and identity struggle [J]. *Human Relations*, 2003, 56(10): 1163-1193.
- [30] Kreiner G E, Ashforth B E. Evidence toward an expanded model of organizational identification [J]. *Journal of Organizational Behavior*, 2004, 25(1): 1-17.
- [31] Breakwell G M. Identity resilience: Its origins in identity processes and its role in coping with threat [J]. *Contemporary Social Science*, 2021, 16(5): 573-588.
- [32] Pratt M G, Foreman P O. Classifying managerial responses to multiple organizational identities [J]. *Academy of Management Review*, 2000, 25(1): 18-42.
- [33] Kreiner G E, Hollensbe E C, Sheep M L. Where is the "me" among the "we"? Identity work and the search for optimal balance [J]. *Academy of Management Journal*, 2006, 49(5): 1031-1057.
- [34] Zhang J, Tucker H, Morrison A M, et al. Becoming a backpacker in China: A grounded theory approach to identity construction of backpackers [J]. *Annals of Tourism Research*, 2017, 64: 114-125.
- [35] Eisenhardt K M. Building theories from case study research [J]. *Academy of Management Review*, 1989, 14(4): 532-550.
- [36] Deci E L, Connell J P, Ryan R M. Self-determination in a work organization [J]. *Journal of Applied Psychology*, 1989, 74(4): 580-590.
- [37] Beckman C M, Burton M D, O'Reilly C. Early teams: The impact of team demography on VC financing and going public [J]. *Journal of Business Venturing*, 2007, 22(2): 147-173.
- [38] Kornberger M, Brown A D. Ethics' as a discursive resource for identity work [J]. *Human Relations*, 2007, 60(3): 497-518.
- [39] Jabagi N, Audebrand L, Croteau A M, et al. Connecting with gig-workers: An organizational

- identification perspective [J]. *Journal of Managerial Psychology*, 2018; 1-25.
- [40] Deci E L, Ryan R M. The general causality orientations scale: Self-determination in personality [J]. *Journal of Research in Personality*, 1985, 19(2): 109-134.
- [41] Kreiner G E, Hollensbe E C, Sheep M L. On the edge of identity: Boundary dynamics at the interface of individual and organizational identities [J]. *Human Relations*, 2006, 59 (10): 1315-1341.
- [42] Pratt M G. To be or not to be: Central questions in organizational identification [M]. London: Sage Publications, 1998.
- [43] Dukerich J M, Kramer R, Parks J M L. The dark side of organizational identification [M]// Whetten D A, Godfrey P C. *Identity in organizations: Building theory through conversations*. London: Sage Publications, 1998: 245-256.
- [44] Stryker S. *Symbolic interactionism: A social structural version* [M]. New Jersey: The Blackburn Press, 2003.

Research on the Identity Construction Process of Gig Workers in the Context of Digital Platforms

ZHANG Hong-fang¹, ZHU Zhu¹, XIN Ling¹, ZHANG Qi²

(1. School of Economics and Management, Northwest University, Xi'an 710127, China;

2. School of Pharmaceutical Business, Guangdong Pharmaceutical University, Guangzhou 510006, China)

Abstract: In the context of digital platforms, gig work has become a rapidly developing new form of employment in the gig economy. Compared with the work identity of traditional employees, gig workers lack a fixed organizational environment they can rely on, and their identity construction has become an important issue that urgently needs to be addressed. Based on the social identity theory, this study adopts a research method that combines case studies with grounded theory analysis. Through interviews with 15 DiDi drivers, it explores the identity construction process and results of gig workers. The study finds that: Firstly, as a substitute for traditional organizations, the digital platform's autonomy-control duality endows gig workers with the duality of platform identity characteristics, namely "personalization" and "depersonalization", and the identity characteristics perceived by gig workers are determined by their motivations for joining the platform. Secondly, the direction of the duality of platform identity characteristics determines the type and degree of the tension between gig workers' self-identity and platform identity. Thirdly, in the face of different identity tensions, gig workers will adopt three identity construction strategies: integration, differentiation, and balanced. Fourthly, different identity construction strategies lead to different types of platform identification, such as positive identification, non-identification, and ambivalent identification. Extending the social identity theory to the identity construction of gig workers in the context of digital platforms has important reference value for the governance of gig platforms.

Keywords: gig economy; gig worker; digital platform; autonomy-control duality; identity construction

[责任编辑 韩岳良]