

# 主动抑或回避? 多重支持资源对非体面工作感知与矛盾职业认同的影响机制研究

王红丽<sup>1</sup>, 徐光毅<sup>2</sup>, 李振<sup>1</sup>

(1. 华南理工大学工商管理学院, 广东 广州 510640;  
2. 华南农业大学经济管理学院, 广东 广州 510642)

**摘要:** 基于压力转换理论, 文章考察多重支持资源(组织支持、老乡支持、家庭支持)对非体面工作感知与矛盾职业认同的调节机制, 以及污名应对策略对调节机制的中介作用。通过对530份医院护工问卷分析发现, 多重支持资源对非体面工作感知与矛盾职业认同的关系都具有调节作用, 即当护工组织支持、老乡支持、家庭支持较高时, 非体面工作感知与矛盾职业认同的正向关系更弱。污名应对策略中介了组织支持对非体面工作感知与矛盾职业认同关系的调节作用。研究发现在理论上深化对非体面工作从业者矛盾职业认同干预策略的认识, 实践上也能管理者完善底层工作群体管理提供启发。

**关键词:** 非体面工作感知; 矛盾职业认同; 多重支持资源; 污名应对策略

**中图分类号:** F270 **文献标志码:** A **文章编号:** 1000-2154(2024)01-0037-16

**DOI:** 10.14134/j.cnki.cn33-1336/f.2024.01.003

## Initiative or Avoidance? The Effect of Multiple Supporting Resources on the Relationship between Perceived Non-Decent Work and Ambivalent Occupational Identification

WANG Hongli<sup>1</sup>, XU Guangyi<sup>2</sup>, LI Zhen<sup>1</sup>

(1. School of Business Administration, South China University of Technology, Guangzhou 510640, China;

2. College of Economics and Management, South China Agricultural University, Guangzhou 510642, China)

**Abstract:** Based on the transactional model of stress, we examined the moderating roles of multiple supporting resources (organizational support, fellow-townsman support, and family support) and two categories of occupational stigma coping strategies on the perceived non-decent work and ambivalent occupational identification. Data are collected from 530 hospital caregivers. Results show that: multiple supporting resources moderate the relationship between perceived non-decent work and ambivalent occupational identification, and the relationship between perceived non-decent work and ambivalent occupational identification will be weaker when caregivers perceive high levels of organizational, fellow-townsman, and family supports. The mediated moderation analyses revealed that organizational support was positively associated with initiative coping strategies and negatively associated with avoidance coping strategies.

**收稿日期:** 2023-05-24

**基金项目:** 国家自然科学基金面上项目“人与AI创造力共舞”(72372045); 国家自然科学基金面上项目“欲去还休: ‘矛盾’视角下‘肮脏’工作从业者矛盾职业认同前因、后效及动态演化过程研究”(72172047); 广州市哲学社会科学“十四五”规划2023年度一般课题“城市舆情治理在粤港澳大湾区协调发展中的作用与影响机制研究—重大风险事件中的舆情特征及引导”(2023GZYB23); 广东省基础与应用基础研究项目“夹缝求生: ‘肮脏’工作从业者职业认同困境及悖论思维导向下的矛盾职业身份认同研究”(2022A1515011153); 广东省基础与应用基础研究项目“人工智能主客观角色地位差异与人机交互协作态度的多重路径研究—基于地位感知视角”(2023A1515010718)

**作者简介:** 王红丽, 女, 教授, 博士生导师, 管理学博士, 主要从事非体面工作、零工经济与算法控制研究; 徐光毅(通讯作者), 男, 讲师, 管理学博士, 主要从事非体面工作研究; 李振, 男, 博士研究生, 主要从事非体面工作、算法控制等研究。

egies. Stigma coping strategies mediated the moderating effect of organizational support on the relationship between perceived non-decent work and ambivalent occupational identification. The above research results deepen the theoretical understanding of the intervention strategies for ambivalent occupational identification of non-decent workers, and provide practical inspiration for managers to improve the management of the bottom working group.

**Key words:** perceived non-decent work; ambivalent occupational identification; multiple supporting resources; stigma coping strategies

## 一、引言

职业是社会分工的产物,凡是有益于人类社会的职业应无高低贵贱之分<sup>[1]</sup>。然而,在长期的社会实践中,部分职业因其脏污属性而被公众“污名化”,在劳动力市场一直处于边缘化地位<sup>[2]</sup>。中国人习惯将其同个人的“面子”结合起来<sup>[3]</sup>,因为能否从事一份体面的工作关乎从业者及其家人的脸面<sup>[4-5]</sup>。非体面工作(又称“肮脏”工作)是指那些维持社会正常运转所必需的,但被社会公众所贬低或不喜欢的职业,涉及身体(physical)、社交(social)、道德(moral)或情绪(emotional)等层面的脏污特质<sup>[6]</sup>。本文所关注的护工群体,主要涉及身体和社交两个层面的脏污<sup>[7]</sup>。其中,身体肮脏是护工在护理病患时接触体液、排泄物或带菌环境等,由于护工的工作环境相对肮脏,从而在生理上产生不舒适感。社交肮脏则主要源于护工在工作过程中容易与雇主形成主仆关系,如遭致病人或家属的责骂、刁难时,护工只能选择忍气吞声。在非体面工作情景中,从业者常常因社会偏见而面临严重的身份威胁,这不仅会影响他们的身心健康,还可能导致组织低效运行<sup>[2,8]</sup>。职业是个体进行自我定义和存在价值感的核心要素<sup>[9-11]</sup>,探讨非体面工作感知对从业者职业身份认同的影响,具有重要的学术价值和现实意义。

非体面工作从业者身份认同过程较为复杂,很难处于有意识的认同或不认同选择的两端,对自身工作角色或多或少持有矛盾心理<sup>[8,12-13]</sup>。矛盾职业认同是指从业者对自身职业兼具认同和不认同,或者认同职业的某方面而不认同其他方面<sup>[14]</sup>。Ashforth和Kreiner<sup>[8]</sup>认为职业污名致使从业者面临着严重的身份认同威胁,但工作的肮脏污名也有助于形成“强”的职业或群体文化,这会刺激从业者采取职业意识形态(occupational ideologies)和社会权重(social weighting)等主动型的污名应对策略,在这两种对立力量的共同作用下致使从业者产生矛盾职业认同。Tallberg和Jordan<sup>[15]</sup>基于民族志的研究方法,探讨了动物收容所工作人员所面临的身份张力,他们在动物照料与动物杀戮之间时常持有矛盾心理。王红丽等<sup>[16]</sup>认为,受制于自身家庭动机或外部有限工作机会,职业污名压力会诱发非体面工作从业者的冲突体验,并进一步导致矛盾职业认同。然而,对于非体面工作感知与矛盾职业认同的关系研究,尚未得出一致结论<sup>[17-19]</sup>。例如,Lai等<sup>[10]</sup>的研究结果表明,非体面工作的污名压力使得从业者面临严重的身份失调,导致从业者存在普遍的职业不认同。Deery等<sup>[11]</sup>通过混合研究方法则发现,通过构建社交关系、工作自主性、工作意义感等机制,非体面工作从业者也能保持较高的职业认同。现有关于非体面工作感知与矛盾职业认同关系研究所得出的不同结论不仅阻碍了相关理论的发展,也使得实务界无法采取有效的管理措施来建立污名压力的预防与治理机制。基于此,本文将重点探索非体面工作感知与矛盾职业认同关系中的调节因素,以进一步厘清其影响的边界条件。

为了回应这个问题,本文主要关注多重支持资源及两类污名应对策略(积极应对和回避应对)在非体面工作感知与矛盾职业认同关系中的作用。由于非体面工作从业者通常难以获得外界的支持和理解,他们能否有效应对污名压力关键在于是否拥有丰裕的压力应对资源<sup>[6,20]</sup>。以往研究大都基于从业者自身的视角,探讨非体面工作对从业者身份认同的影响以及他们采取的污名应对策略<sup>[21-22]</sup>。实际上,组织管理者和外部社会也会影响非体面工作从业者的污名应对方式<sup>[6]</sup>。其中,组织支持作为一种重要的工作资源,不仅会影响从业者污名应对策略的选择<sup>[23-24]</sup>,也可以有效地缓解污名压力对从业者的负面影响<sup>[10,25]</sup>。此外,护工群体大都以老乡圈子为工作纽带,老乡支持作为一种特殊的关系资源,可以帮助护工更好地适应工作<sup>[26-27]</sup>。而家庭支持作为一种重要的情感资源,是护工得以长期安心工作的精神支柱<sup>[28-29]</sup>。本文将组织

支持、老乡支持及家庭支持视为护工最重要的支持性资源,并探讨其在护工应对污名压力过程中所发挥的作用。此外,根据压力转换理论,个体拥有的资源会影响其应对策略的选择<sup>[30-31]</sup>,而不同应对策略将进一步影响个体对压力源认知和行为反应<sup>[32-33]</sup>。因此,在多重支持资源调节非体面工作感知与矛盾职业认同关系的过程中,污名应对策略可能是一种重要的中介机制,其中的作用机理也是本文关注的重点问题。基于此,本文不仅将深入考察多重支持资源对非体面工作感知和矛盾职业认同关系的调节作用,还将构建被中介的调节效应模型(mediated-moderation model)<sup>[34]</sup>,分析多重支持资源的调节作用是否通过污名应对策略而实现。

有鉴于此,本文的主要贡献包括:第一,通过引入多重支持资源作为调节变量,有助于厘清非体面工作感知对矛盾职业认同的作用边界。第二,通过考察两种污名应对策略在非体面工作感知与矛盾职业认同关系中的调节作用,可以比较不同污名应对策略的有效性,有助于推进现有理论的发展及指导管理实践。第三,深入探讨多重支持资源如何通过污名应对策略对从业者在非体面工作压力情境下的职业认知反应产生影响,有利于进一步揭示多重支持资源调节作用的发生机制。

## 二、理论背景与研究假设

### (一) 非体面工作感知与矛盾职业认同

压力源是指“唤起压力应激过程的刺激物”<sup>[35]</sup>,而工作压力源容易导致员工生理或心理发生变化,进而出现功能偏差的状态<sup>[36-37]</sup>。根据压力转换理论,在压力情景中,个体会对压力源进行初级评价(primary appraisal),即评估压力源与自身的相关和威胁程度,并引发一系列的心理和行为反应<sup>[31]</sup>。对于非体面工作从业者而言,职业污名所引致的非体面工作感知是一种显著的工作压力源,会对从业者的身份认同产生重要的影响。

非体面工作从业者常常对他们的职业保持一种模棱两可的认同状态,身份认同的这种模糊机制称为矛盾职业认同<sup>[8,13]</sup>。主要可能来自两方面的原因:一方面,职业的污名压力使得非体面工作从业者很难在工作领域构建积极的自我概念<sup>[8]</sup>,严重的身份认同威胁阻碍了从业者职业认同的形成<sup>[10,38]</sup>;另一方面,非体面工作从业者通常很难不认同自身的职业,因为迫于生计压力使他们不得不选择长期从业,而不认同或远离工作中的自我容易产生认知失调<sup>[39]</sup>。因此,非体面工作从业者常常陷入“难以认同又不得不认同”的两难境地。不仅如此,当个体具有强烈的内在工作动机时(如家庭动机、工作使命感等),非体面工作感知可能会诱发从业者的冲突体验,并进一步导致矛盾职业认同<sup>[16]</sup>。基于此,本文提出以下假设:

H1:非体面工作感知正向影响矛盾职业认同。

### (二) 多重支持资源的调节作用

压力转换理论认为,对刺激物的心理评估决定了压力源的严重程度,而这种认知评价及其后果会受到个体应对资源的影响<sup>[31]</sup>。相关研究表明,积极的组织因素会改变从业者对自身职业的认知,将注意力聚焦于工作的积极方面,削弱非体面工作感知与矛盾职业认同之间的关系<sup>[40-41]</sup>。这些因素通常称为压力修正因素或压力缓冲变量。此外,根据资源保存理论,个体具有保存、保护以及获取资源的倾向。在压力情境中,个体会积极获取新资源以应对可能出现的资源损失情景<sup>[42]</sup>。对于非体面工作从业者而言,尽管他们难以获得社会的支持和理解<sup>[43]</sup>,但可以通过多重支持资源的构建来应对污名压力<sup>[20]</sup>。本文认为,组织支持、老乡支持、家庭支持是护工重要的支持性资源,将在非体面工作感知影响矛盾职业认同过程中起缓冲作用。

首先,就组织支持而言,组织支持意味着组织能赋予从业者更多的资源支持<sup>[44]</sup>,这让他们能够更加从容地应对外界对自身职业的歧视<sup>[45]</sup>。此外,组织支持会提升工作中的自我形象,并增强情感和认同导向的组织承诺<sup>[46]</sup>。当组织形成相互支持的组织文化或领导鼓励员工关注群体互动和群体目标时,会提高员工群体凝聚力和群体意识<sup>[47]</sup>。这有助于从业者对工作角色形成积极的感知,并最终塑造有意义的职业身份<sup>[40]</sup>。因此,在高组织支持的环境中,护工可能仅仅将职业污名视为社会的偏见而非对自我形象的威胁。

相关实证研究也发现,组织支持作为一种重要的工作资源,可以有效缓解污名压力对从业者的负面影响<sup>[6,10,25]</sup>。相反,对于低组织支持而言,从业者难以改变不利环境或应对工作压力,容易对自身职业形成消极的认知,进而加剧他们的矛盾职业认同<sup>[43]</sup>。

其次,就老乡支持而言,老乡圈子作为中国情景的特殊产物,在从业者压力应对、工作适应以及身份管理等方面发挥着重要作用<sup>[26-27]</sup>。以医院护工为例,他们大都以老乡圈子为纽带,老乡支持作为一种特殊的情感和关系资源,可以帮助护工更好地适应工作,且能更积极地应对污名压力。换言之,当护工遭遇外界的偏见和歧视时,老乡能在工作中互相帮助,生活上互相照应。因此,老乡支持有助于增强内部凝聚力,以更加积极的眼光看待自身职业,进而缓解非体面工作感知对矛盾职业认同的影响。

最后,就家庭支持而言,家庭是影响个体工作动机的重要因素<sup>[28,48]</sup>,尤其在中国文化背景下,家庭对于个体有着突出的意义<sup>[49-50]</sup>。大部分护工都是背井离乡,由农村进入城市从事护理工作。因此,家庭支持作为一种重要的情感资源<sup>[29]</sup>,是护工得以长期安心工作的精神支柱。当护工在工作过程中遭遇不顺心的事情时,他们往往会向家人倾诉和寻求安慰。对于低家庭支持而言,从业者既无法获得社会的理解,又不能获得家庭亲人的支持,这将进一步加剧从业者对自身职业的负面认知,进而强化非体面工作感知与矛盾职业认同之间的关系。

综上,本文推断当护工组织支持、老乡支持、家庭支持较高时,不仅可以提升护工的污名压力应对能力,还可能改变他们自身职业的负面认知,甚至重塑工作的意义和价值,并进一步弱化自身的矛盾心理。换言之,多重支持资源将削弱非体面工作感知对护工矛盾职业认同的影响。基于此,本文提出以下假设:

**H2a:**组织支持调节了非体面工作感知与矛盾职业认同之间关系。当护工感知高组织支持时,非体面工作感知与矛盾职业认同之间的正向关系减弱。

**H2b:**老乡支持调节了非体面工作感知与矛盾职业认同之间关系。当护工感知高老乡支持时,非体面工作感知与矛盾职业认同之间的正向关系减弱。

**H2c:**家庭支持调节了非体面工作感知与矛盾职业认同之间关系。当护工感知高家庭支持时,非体面工作感知与矛盾职业认同之间的正向关系减弱。

### (三) 污名应对策略的作用机制

根据压力转换理论,个体对压力源进行初级评价后,将进入次级评价(secondary appraisal),即评估自身的压力应对资源,并决定采取何种压力应对策略降低压力源的负面影响<sup>[31]</sup>。下文主要关注次级评价阶段,包括多重支持资源(组织支持、老乡支持、家庭支持)对污名应对策略的直接影响、污名应对策略在非体面工作感知与矛盾职业认同中的调节作用、多重支持资源通过污名应对策略对非体面工作感知与矛盾职业认同产生间接调节作用。

**1. 多重支持资源与污名应对策略。**职业污名所引发的非体面工作感知是一种典型的工作压力源,对从业者身心健康和绩效表现会产生重要的影响。那么从业者将采取何种应对策略来处理非体面工作的污名压力?应对是指“在压力情景下个体对环境的反应和处理方式”<sup>[51]</sup>。尽管存在多种应对策略的分类方式<sup>[52]</sup>,但积极应对策略和消极应对策略最能反映其本质区别<sup>[32,51]</sup>。积极应对策略是指个体采取问题解决的积极方式消除压力环境<sup>[31]</sup>,而消极应对策略则指个体采取假想情况得到解决等消极方式回避压力源<sup>[52]</sup>。在非体面工作情境中,也有学者将污名应对策略划分为主动应对和回避应对两种类型<sup>[53-54]</sup>。应对策略是基于一定压力情景产生,并反映个体对压力的反应程度<sup>[31]</sup>。根据资源保存理论,资源是个体衡量和评估压力的关键组成部分,资源决定了个体如何应对压力情景<sup>[42]</sup>。换言之,护工所具备的支持资源可能会影响其对污名应对策略的选择。

具体而言,在非体面工作情景中,从业者的压力应对资源主要涉及工作、关系、情感等资源<sup>[6]</sup>。组织支持是影响从业者如何应对污名压力的重要因素<sup>[23]</sup>,当组织赋予个体更多的资源和情感支持时,即使遇到挫折、压力等消极事件,从业者也可能倾向于进行积极的解读,并采取主动型污名应对策略<sup>[6]</sup>。此外,部分特殊的关系网络也有助于从业者更好地适应工作,如熟知他们工作的家庭成员、维系情感纽带的老乡圈子

等。在中国文化背景下,这些“内部人”对于个体有着突出的意义<sup>[49-50]</sup>。换言之,老乡支持、家庭支持这些特殊的支持性资源对护工污名应对策略的选择亦具有重要影响。

在高支持性的环境中,意味着护工能从组织中获得较多的资源支持,也能从老乡圈子和家庭中获得更多的情感支持。丰富的支持资源有助于护工保持乐观的心态,降低污名压力对自身的负面影响<sup>[10,55]</sup>。此时,护工可能从积极的角度看待自身工作,重塑工作的意义和价值,并倾向采取积极主动的污名应对策略<sup>[6]</sup>。再者,积极组织氛围有助于护工形成高凝聚力的职业群体<sup>[56]</sup>。当护工难以获得外界的支持和理解时,也可以借用这种集体资源来宣泄情绪,并形成“社会缓冲带”,这有助于他们采取主动型污名应对策略,减少对污名压力的消极应对<sup>[22]</sup>。在低支持性的环境中,护工常常需要独自面对工作压力。他们难以获得社会外界的支持和理解,也难以获得组织、老乡及家庭的资源和情感支持。此时,护工往往只能采取污名内化、外群体偏好等消极回避的方式应对污名压力<sup>[21,54]</sup>。基于此,本文提出以下研究假设:

H3a:组织支持与主动型污名应对策略正相关,与回避型污名应对策略负相关。

H3b:老乡支持与主动型污名应对策略正相关,与回避型污名应对策略负相关。

H3c:家庭支持与主动型污名应对策略正相关,与回避型污名应对策略负相关。

**2. 污名应对策略的调节作用。**前文集中讨论了多重支持资源(组织支持、老乡支持、家庭支持)如何影响护工污名应对策略的选择,当护工采取不同的污名应对策略,会进一步改变压力源与从业者认知反应之间的关系<sup>[30,33]</sup>。本文推断,非体面工作感知与矛盾职业认同之间关系也会受到护工污名应对策略的影响。

主动型污名应对策略指从业者采取有效的方式应对不利的环境,主要包括赋予职业积极的意义、内群体偏好等方式<sup>[53]</sup>。在污名压力的影响下,采取主动型污名应对策略的从业者将积极调节自身行为与认知反应<sup>[6]</sup>。具体而言,赋予职业积极的意义有助于护工转变观念,认识到自身职业对于个人和社会的价值(例如,从事护工工作缓解了家庭经济压力、帮助病患恢复健康等),这可以降低非体面工作感知对自我评价的贬损<sup>[57-58]</sup>。此外,内群体偏好意味着护工更愿意用群体身份来进行自我定义,他们对所属职业群体会形成更加积极的认知。借助这种内群体身份,可以提高群体凝聚力,帮助护工更好应对工作的污名压力<sup>[21]</sup>。相关的实证研究也发现,主动型污名应对策略可以削弱非体面工作对从业者自我认知的负面影响<sup>[54]</sup>。综上所述,采取主动型职业污名应对策略,意味着护工可能重塑工作的意义和价值,减少对自身职业的负面认知,将削弱非体面工作感知对矛盾职业认同的正面影响。基于此,本文提出以下假设:

H4a:主动型污名应对策略在非体面工作感知与矛盾职业认同中起调节作用。当从业者采取主动型污名应对策略时,非体面工作感知与矛盾职业认同的正向关系减弱。

回避型污名应对策略指个体采用心理或情感上逃避的方式应对污名压力,主要包括污名内化和外群体偏好等方式<sup>[53]</sup>。本文认为采取回避型污名应对策略可能会强化非体面工作感知对矛盾职业认同的正向影响。资源保存理论认为,采用回避型应对策略的个体在压力面前处于弱势的地位<sup>[59]</sup>。因为消极回避应对需要个体持续投入资源,有限资源的消耗会削弱个体的自我调节能力,并加剧压力源对个体的负面影响。具体而言,污名内化指被污名者认同自身或群体被施加的污名,污名内化是从业者无力反抗的被迫选择<sup>[22]</sup>。非体面工作本质上是一种社会建构,在一定社会环境较为稳定,护工可能会合理化污名来为自己的无力反抗进行辩解<sup>[13]</sup>。另外,有关群际关系的研究表明,“污名化”群体由于对内群体的评价相对较低,因此对内群体会产生排斥感,这会进一步强化自身职业的负面认知<sup>[60]</sup>。在非体面工作的情境中,外群体偏好意味着从业者对外界偏见的默许<sup>[61]</sup>。此时,他们会试图离开现属群体并加入更有利的群体,这将进一步强化护工的矛盾心理。综上所述,采取回避型的污名应对策略,意味着护工可能强化或接受社会的偏见,增加对职业的负面认知,将强化非体面工作感知对矛盾职业认同的正面影响。基于此,本文提出以下假设:

H4b:回避型污名应对策略在非体面工作感知与矛盾职业认同中起调节作用。当从业者采取回避型污名应对策略时,非体面工作感知与矛盾职业认同的正向关系增强。

**3. 被中介的调节作用。**Grant和Berry<sup>[34]</sup>认为,被中介的调节模型包含以下几个要素:第一,调节变量影响了自变量和因变量的关系;第二,调节变量直接作用于中介变量;第三,中介变量同样对自变量和因变量的关系具有调节作用。根据压力转换理论,在个体对压力源的影响进行初级评价后,将进入次级评价阶

段,即个体评估应采取何种应对策略以消除或降低压力源的负面效应,个体支持资源将对这一评估过程产生重要影响<sup>[31]</sup>。上述的讨论表明,非体面工作感知可能会导致护工形成矛盾职业认同,而这一关系会受到多重支持资源(组织支持、老乡支持、家庭支持)的影响。此外,本文还探讨了多重支持资源如何通过污名应对策略产生间接调节作用。这一间接调节作用包括:第一,多重支持资源与主动型污名应对策略正相关,与回避型污名应对策略负相关;第二,污名应对策略调节了非体面工作感知与矛盾职业认同之间的关系,即主动型污名应对策略削弱非体面工作感知与矛盾职业认同之间的正向关系,而回避型污名应对策略则强化非体面工作感知与矛盾职业认同之间的正向关系。结合前文的逻辑推导及假设,本文推断,主动型污名应对策略和回避型污名应对策略中介了多重支持资源对非体面工作感知与矛盾职业认同的调节效应。基于此,本文提出以下假设:

H5:主动型或回避型污名应对策略中介了组织支持(H5a)、老乡支持(H5b)、家庭支持(H5c)对非体面工作感知与矛盾职业认同的调节作用。

基于上述分析,本文构建如图1所示的研究模型。

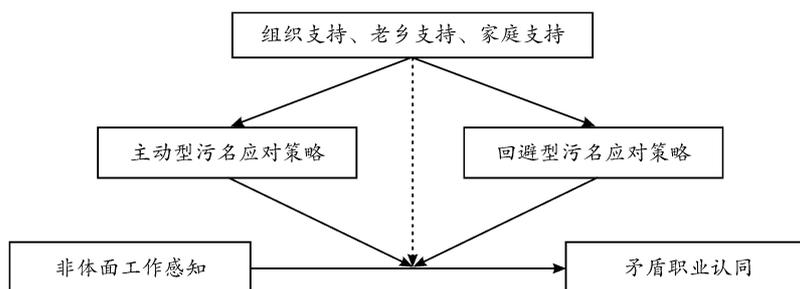


图1 研究模型

### 三、研究方法

#### (一) 研究样本与数据收集过程

本文以华南、华中及华北地区的在职医院护工为调查对象。被试选择的具体过程如下:首先通过社会关系网络与护理公司领导、护工管理者建立联系,详细介绍研究目的,并承诺对调查数据进行完全保密。在获得护理公司领导、护工管理者的支持和配合后,研究者相继获得了护工的联系方式,并与他们建立了联系。在征得受访者同意的基础上,受访者向研究者提供了手机号、邮箱等联系方式,这些信息为后续调研的具体实施与问卷配对做好准备。问卷发放尽量利用护理公司人力资源培训、线上或线下集体会议的契机,由事先联系好的管理者向护工发放纸质问卷或电子问卷。得益于管理者的大力支持,护工对此次调研给予了积极回应,每位受访者在填答完问卷后会获得20元的“红包”奖励。调研的实施过程分为两个阶段,第一个阶段由护工填写非体面工作感知、组织支持、老乡支持、家庭支持及人口统计变量的调查问卷,共发放702份问卷,回收654份问卷(回收率为93.16%)。两周后开始第二个阶段调查,研究者邀请上一阶段完成问卷的护工继续参与调研,此阶段问卷调查的变量包括主动型污名应对策略、回避型污名应对策略、矛盾职业认同,回收539份问卷(回收率为82.41%)。在剔除不满足配对要求或答案呈现明显规律的无效问卷后,共获得来自华南、华中和华北地区8家医院的530份两阶段匹配的有效问卷。

从调查的样本的总体分布来看,性别方面,以女性护工为主,占94.91%;年龄方面,护工年龄偏大,以40—60岁为主,30岁及以下占0.38%、31—40岁占10.94%、41—50岁占49.25%、51—60岁占39.43%、60岁及以上占0.38%;学历方面,护工学历偏低,以中小学为主,小学及以下占21.13%、初中占70.00%、高中或中专占8.68%、大专及以上占0.19%;工作年限方面,护工总体上工作经验比较丰富,1年以下占6.60%、1—5年占38.87%、6—10年占31.70%、11—15年占14.34%、16年及以上占8.49%;收入水平方面,护工的收入相对偏低,4000元及以下占37.55%、4001—7000元占52.08%、7001—10000元占10.19%、10001元及

以上仅占0.19%。

## (二) 变量测量

本文所涉及的变量包括非体面工作感知、组织支持、老乡支持、家庭支持、主动型污名应对策略、回避型污名应对策略、矛盾职业认同。除控制变量外,所有量表均采用 Likert 5点量表。

1. **非体面工作感知**。采用 Lai 等<sup>[62]</sup>开发的量表对非体面工作感知进行测量。该量表具有良好的信效度,并得到相关研究的实证检验。原始量表涉及身体、社交和道德脏污三个维度,根据护工的工作实际,本文主要保留身体脏污和社交脏污两个维度,每个维度为4个题项。示例条目包括“我的工作会接触一些脏的东西”“我的工作需要我对病人或家属‘低三下四’”。该量表的 Cronbach's  $\alpha$  值为0.925。

2. **组织支持**。采用 Liou 等<sup>[46]</sup>开发的量表对组织支持进行测量,该量表共包括4个题项,示例条目包括“我们的工作环境很友好”。该量表的 Cronbach's  $\alpha$  值为0.908。

3. **老乡支持与家庭支持**。根据 Zimet 等<sup>[63]</sup>开发的社会支持量表,该量表包括同事、朋友以及家庭三个维度。由于本文调查的医院护工,大都是老乡“结伴”工作,周围同事大都是老乡。因此,本文老乡支持测量主要根据同事支持量表改编,将其中涉及“同事”的关键词改为“老乡”。该量表共包括4个题项,示例条目包括“工作上的事情,我可以找我的老乡帮忙”。该量表的 Cronbach's  $\alpha$  值为0.899。家庭支持的量表也包括4个题项,示例条目包括“工作中遇到难处,我的家人会帮我想办法解决”。该量表的 Cronbach's  $\alpha$  值为0.847。

4. **污名应对策略**。采用周晔和黄旭<sup>[53]</sup>开发的职业污名应对策略量表,由于原始量表研究对象为煤矿矿工,研究者对原始量表进行了调整,以更好地运用于本文。主动型污名应对策略共包括11个题项,示例条目包括:“这个社会离不开我们这群护工”“我们的职业并不像人们认为的那样‘低下’”。该量表的 Cronbach's  $\alpha$  值为0.929。回避型污名应对策略包括7个题项,示例条目包括:“我自己命不好,所以只能从事护工职业”“我喜欢和一些工作比我好的人打交道”。该量表的 Cronbach's  $\alpha$  值为0.891。

5. **矛盾职业认同**。研究者采用 Ashforth 等<sup>[14]</sup>开发的量表对矛盾职业认同进行测量,该量表共包括3个题项,示例条目包括“我对护工这个职业有很复杂的感情”。该量表的 Cronbach's  $\alpha$  值为0.853。

6. **控制变量**。参照相关研究<sup>[10,38]</sup>,本文将受访者性别、婚姻、年龄、学历、工作年限、收入作为控制变量。对控制变量的编码为:性别方面,0 = 男,1 = 女;婚姻方面,0 = 未婚/离异/丧偶,1 = 已婚;年龄方面,1 = “30岁及以下”,2 = “31—40岁”,3 = “41—50岁”,4 = “51—60岁”,5 = “60岁及以上”;学历方面,1 = 小学及以下,2 = 初中,3 = 高中或中专,4 = 大专及以上;工作年限方面,1 = “1年以下”,2 = “1—5年”,3 = “6—10年”,4 = “11—15年”,5 = “16年及以上”;收入水平方面,1 = “4000元及以下”,2 = “4001—7000元”,3 = “7001—10000元”,4 = “10001元及以上”。

## 四、数据分析结果

### (一) 描述性统计与相关分析

表1对主要变量与控制变量的均值、标准差与相关系数进行描述性统计分析。除老乡支持与家庭支持相关性较高外,其他所有变量的相关系数均在合理范围之内,最大相关系数为-0.444,可以初步判断变量不存在共线性的问题。由表1可知,非体面工作感知与矛盾职业认同为显著正相关( $r = 0.408, p < 0.01$ );组织支持与主动型污名应对策略显著正相关( $r = 0.284, p < 0.01$ )、与回避型污名应对策略显著负相关( $r = -0.444, p < 0.01$ );老乡支持与回避型污名应对策略显著负相关( $r = -0.093, p < 0.05$ );家庭支持与回避型污名应对策略显著负相关( $r = -0.089, p < 0.05$ ),上述结果为研究假设提供了初步支持。

### (二) 共同方法偏差检验与验证性因子分析

减少或降低共同方法偏差的方法包括程序控制和统计控制。虽然本文采用两阶段问卷获取数据,但自变量、中介变量及调节变量量表均是由护工填写,可能存在同源方差问题。本文采用 Harman 单因素检验

法进行检验,发现特征根大于1且第一因子累计百分比为33.26%,小于共同方法偏差检验临界值40%,由此可知本文数据共同方法偏差问题并不严重。本文使用 Mplus 8.3 软件,通过验证性因子分析来检验非体面工作感知、组织支持、老乡支持、家庭支持、主动型污名应对策略、回避型污名应对策略、矛盾职业认同这7个变量的区分效度。由表2可知,相较于其他6个模型,七因子模型的拟合效果最好( $\chi^2/df = 2.047$ ,  $CFI = 0.947$ ,  $TLI = 0.942$ ,  $RMSEA = 0.044$ ,  $SRMR = 0.041$ ),这说明本文的7个变量具有良好区分效度。

表1 主要变量的均值、标准差及相关系数

	均值	标准差	1	2	3	4	5	6
1. 性别	0.949	0.220						
2. 婚姻	0.970	0.171	-0.041					
3. 年龄	3.277	0.665	-0.097*	0.040				
4. 教育	1.879	0.540	-0.020	0.022	-0.143**			
5. 工作年限	2.792	1.046	-0.005	0.049	0.227**	-0.188**		
6. 收入	1.730	0.643	-0.017	-0.023	-0.019	0.048	0.158**	
7. 组织支持	4.421	0.503	0.040	-0.050	0.097*	-0.061	-0.002	-0.107*
8. 老乡支持	4.464	0.761	0.043	0.071	0.014	-0.175**	-0.019	-0.212**
9. 家庭支持	4.482	0.747	-0.023	0.143**	0.050	-0.214**	-0.006	-0.232**
10. 非体面工作感知	3.523	1.165	-0.010	-0.007	-0.139**	0.101*	0.038	0.107*
11. 主动型污名应对策略	4.364	0.681	-0.019	-0.049	-0.064	-0.007	0.013	-0.034
12. 回避型污名应对策略	3.328	1.061	-0.006	0.032	-0.057	0.106*	0.000	0.109*
13. 矛盾职业认同	3.708	1.215	0.027	-0.033	-0.207**	0.134**	0.105*	0.251**
	7	8	9	10	11	12	13	
7. 组织支持	0.908							
8. 老乡支持	0.064	0.899						
9. 家庭支持	0.082	0.746**	0.847					
10. 非体面工作感知	-0.383**	-0.095*	-0.074	0.925				
11. 主动型应对策略	0.284**	0.016	0.021	0.199**	0.929			
12. 回避型应对策略	-0.444**	-0.093*	-0.089*	0.388**	-0.185**	0.891		
13. 矛盾职业认同	-0.309**	-0.217**	-0.267**	0.408**	0.325**	0.302**	0.853	

注:  $N = 530$ , \*表示  $p < 0.05$ , \*\*表示  $p < 0.01$ , \*\*\*表示  $p < 0.001$ , 对角线数值为内部一致性信度系数。

表2 验证性因子分析结果

模型	$\chi^2/df$	CFI	TLI	RMSEA	SRMR
七因子模型(A、B、C、D、E、F、G)	2.047	0.947	0.942	0.044	0.041
六因子模型(A、B、C+D、E、F、G)	2.217	0.938	0.933	0.048	0.042
五因子模型(A、B+C+D、E、F、G)	5.345	0.776	0.760	0.058	0.111
四因子模型(A、B+C+D+E、F、G)	7.358	0.670	0.649	0.110	0.153
三因子模型(A、B+C+D+E+F、G)	9.835	0.540	0.513	0.129	0.187
二因子模型(A+G、B+C+D+E+F)	10.627	0.497	0.469	0.190	0.135
单因子模型(A+B+C+D+E+F+G)	14.007	0.320	0.282	0.157	0.207

注: A表示非体面工作感知; B表示组织支持; C表示老乡支持; D表示家庭支持; E表示主动型污名应对策略; F表示回避型污名应对策略; G表示矛盾职业认同。

### (三) 假设检验

根据 Grant 和 Berry<sup>[34]</sup>的检验假设程序。首先,以矛盾职业认同为因变量,考察非体面工作感知对矛盾职业认同的直接效应。表3模型1的结果显示,非体面工作感知对矛盾职业认同呈显著的正向影响( $\beta = 0.367$ ,  $p < 0.001$ )。因此, H1得到验证。随后,依据调节回归程序,考察非体面工作感知、多重支持资源(工作支持、老乡支持、家庭支持)及其交互项对矛盾职业认同的影响。表3模型2的结果显示,非体面工作感知与组织支持的交互项对矛盾职业认同呈显著的负向影响( $\beta = -0.426$ ,  $p < 0.001$ )。为了更直观呈现组织支持的调节效应,本文参照 Aiken 和 West<sup>[64]</sup>的做法进行绘图。从图2可见,在护工感知较高组织支持的情况

下,非体面工作感知与矛盾职业认同呈不显著的负向关系;在护工感知较低组织支持的情况下,非体面工作感知与矛盾职业认同的正向关系较强,H2a 得到进一步验证。表3模型3的结果显示,非体面工作感知与老乡支持的交互项对矛盾职业认同具有显著的负向影响( $\beta = -0.131, p < 0.05$ )。从图3可见,在护工感知较高老乡支持的情况下,非体面工作感知与矛盾职业认同的正向关系较弱;在护工感知较低老乡支持的情况下,非体面工作感知与矛盾职业认同的正向关系较强,H2b 得到进一步验证。表3模型4的结果显示,非体面工作感知与家庭支持的交互项对矛盾职业认同具有显著的负向影响( $\beta = -0.161, p < 0.01$ )。从图4可见,在护工感知较高家庭支持的情况下,非体面工作感知与矛盾职业认同的正向关系较弱;在护工感知较低家庭支持的情况下,非体面工作感知与矛盾职业认同的正向关系较强,H2c 得到进一步验证。

表3 多重支持调节效应回归分析结果

变量	矛盾职业认同			
	模型1	模型2	模型3	模型4
性别	0.103 (0.211)	0.141 (0.203)	0.160 (0.206)	0.094 (0.207)
婚姻	-0.192 (0.270)	-0.188 (0.260)	-0.066 (0.264)	0.011 (0.192)
年龄	-0.303 *** (0.073)	-0.266 *** (0.070)	-0.306 *** (0.071)	-0.323 *** (0.072)
教育	0.201 * (0.088)	0.194 * (0.085)	0.100 (0.088)	0.146 (0.088)
工作年限	0.137 ** (0.047)	0.140 ** (0.045)	0.143 ** (0.046)	0.142 (0.046)
收入	0.353 *** (0.073)	0.329 *** (0.071)	0.278 *** (0.073)	0.304 ** (0.073)
非体面工作感知	0.367 *** (0.040)	0.312 *** (0.042)	0.366 *** (0.039)	0.361 *** (0.040)
组织支持		-0.377 *** (0.096)		
老乡支持			-0.300 *** (0.062)	
家庭支持				-0.194 ** (0.064)
非体面工作感知 × 组织支持		-0.426 *** (0.080)		
非体面工作感知 × 老乡支持			-0.131 * (0.052)	
非体面工作感知 × 家庭支持				-0.161 ** (0.054)
F	24.900	25.893	23.684	22.318
R <sup>2</sup>	0.250	0.309	0.291	0.279

注: N = 530, \*表示  $p < 0.05$ , \*\*表示  $p < 0.01$ , \*\*\*表示  $p < 0.001$ , 括号数值为标准误。

其次,表4的模型1至模型3以主动型污名应对策略为因变量,模型4至模型6以回避型污名应对策略为因变量,考察组织支持、老乡支持、家庭支持对污名应对策略的直接效应。模型1和模型4结果显示,组织支持对主动型污名应对策略具有显著的正向影响( $\beta = 0.396, p < 0.001$ ),对回避型污名应对策略具有显著的负向影响( $\beta = -0.913, p < 0.001$ )。由此可见,本文的 H3a 得到了验证。模型2和模型5结果显示,老乡支持对主动型污名应对策略不显著( $\beta = 0.018, p = 0.662$ ),对回避型污名应对策略也不显著( $\beta = -0.069, p = 0.275$ ),H3b 没有得到验证。模型3和模型6结果显示,家庭支持对主动型污名应对策略不显著( $\beta = 0.014,$

$p = 0.740$ ),对回避型污名应对策略也不显著( $\beta = -0.092, p = 0.153$ ),H3c没有得到验证。

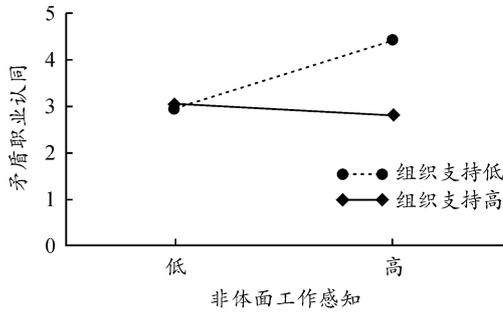


图2 组织支持对非体面工作感知与矛盾职业认同关系的调节效应

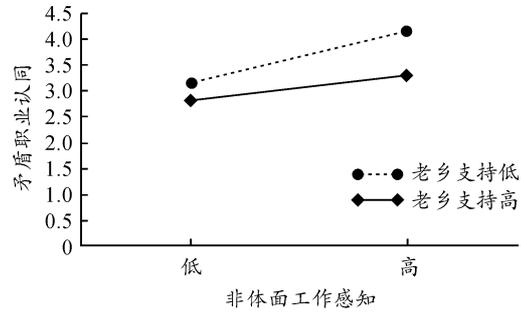


图3 老乡支持对非体面工作感知与矛盾职业认同关系的调节效应

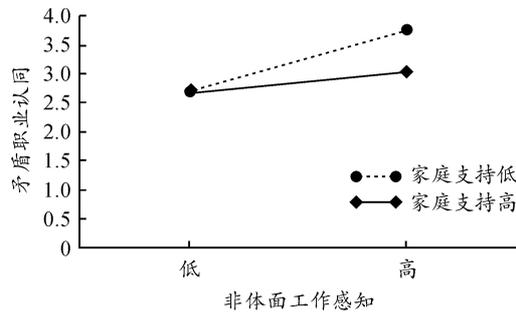


图4 家庭支持对非体面工作感知与矛盾职业认同关系的调节效应

表4 多重支持对污名应对策略直接效应回归分析结果

变量	主动型污名应对策略			回避型污名应对策略		
	模型1	模型2	模型3	模型4	模型5	模型6
性别	-0.132 (0.130)	-0.094 (0.136)	-0.090 (0.136)	0.069 (0.189)	-0.015 (0.210)	-0.033 (0.209)
婚姻	-0.135 (0.167)	-0.202 (0.174)	-0.205 (0.176)	0.067 (0.243)	-0.231 (0.269)	0.266 (0.271)
年龄	-0.106* (0.045)	-0.077 (0.046)	-0.077 (0.046)	-0.005 (0.065)	-0.071 (0.072)	-0.075 (0.071)
教育	0.006 (0.054)	-0.004 (0.058)	-0.006 (0.057)	0.151 (0.079)	0.167 (0.089)	0.164 (0.089)
工作年限	0.027 (0.029)	0.025 (0.030)	0.025 (0.030)	0.005 (0.042)	0.010 (0.046)	0.009 (0.046)
收入	-0.014 (0.045)	-0.041 (0.048)	-0.042 (0.048)	0.097 (0.066)	0.152* (0.074)	0.148* (0.074)
组织支持	0.396*** (0.057)			-0.913*** (0.083)		
老乡支持		0.018 (0.041)			-0.069 (0.064)	
家庭支持			0.014 (0.042)			-0.092 (0.064)
F	7.665	0.763	0.751	19.490	2.083	2.209
R <sup>2</sup>	0.093	0.010	0.010	0.207	0.027	0.029

注:  $N = 530$ , \*表示  $p < 0.05$ , \*\*表示  $p < 0.01$ , \*\*\*表示  $p < 0.001$ ,括号数值为标准误。

最后,由表5的模型1和模型2可知,非体面工作感知与主动型污名应对策略的交互项对矛盾职业认同具有显著的负向影响( $\beta = -0.208, p < 0.001$ ),非体面工作感知与回避型污名应对策略的交互项对矛盾职业认同

业认同具有显著的正向影响( $\beta = 0.233, p < 0.001$ ), H4a 和 H4b 得到数据的支持。图5显示,当主动型污名应对策略更高的情况下,非体面工作感知与矛盾职业认同的正向关系更弱;而当主动型污名应对策略更低的情况下,非体面工作感知与矛盾职业认同的正向关系更强, H4a 得到进一步的验证。图6显示,当回避型污名应对策略更高的情况下,非体面工作感知与矛盾职业认同呈正向关系更强;而当回避型污名应对策略更低的情况下,非体面工作感知与矛盾职业认同的正向关系不显著, H4b 得到进一步的验证。

前面的分析结果表明,主动型污名应对策略、回避型污名应对策略对非体面工作感知与矛盾职业认同的调节作用成立,由于 H3b、3c 没有得到验证,因而只需进一步验证 H5a 是否成立。由表5的模型3可知,非体面工作感知与主动型污名应对策略的交互项系数显著( $\beta = -0.302, p < 0.001$ ),非体面工作感知与回避型污名应对策略的交互项系数也显著( $\beta = 0.133, p < 0.001$ ),而非体面工作感知与组织支持的交互项系数不显著( $\beta = 0.017, p > 0.05$ )。由此可见,组织支持对非体面工作感知与矛盾职业认同的调节效应被主动型污名应对策略和回避型污名应对策略所中介, H5a 得到数据支持。

表5 组织支持对矛盾职业认同间接效应回归分析结果

变量	矛盾职业认同		
	模型1	模型2	模型3
性别	0.159 (0.199)	0.135 (0.200)	0.268 (0.177)
婚姻	-0.073 (0.255)	-0.150 (0.257)	-0.146 (0.163)
年龄	-0.271 *** (0.069)	-0.300 *** (0.069)	-0.231 *** (0.061)
教育	0.224 ** (0.083)	0.145 (0.084)	0.180 * (0.074)
工作年限	0.127 ** (0.044)	0.129 ** (0.044)	0.124 ** (0.039)
收入	0.389 *** (0.069)	0.317 *** (0.070)	0.329 *** (0.062)
非体面工作感知	0.303 *** (0.039)	0.300 *** (0.041)	0.061 (0.042)
组织支持			-0.759 *** (0.102)
主动型应对策略	0.264 ** (0.083)		0.417 *** (0.078)
回避型应对策略		0.262 *** (0.047)	0.295 *** (0.045)
非体面工作感知 × 组织支持			0.017 (0.092)
非体面工作感知 × 主动型应对策略	-0.208 *** (0.052)		-0.302 *** (0.050)
非体面工作感知 × 回避型应对策略		0.233 *** (0.036)	0.133 *** (0.037)
F	29.211	27.798	36.450
R <sup>2</sup>	0.336	0.325	0.479

注: N = 530, \*表示  $p < 0.05$ , \*\*表示  $p < 0.01$ , \*\*\*表示  $p < 0.001$ , 括号数值为标准误。

为进一步验证 H5a, 本文遵循 Grant 和 Berry<sup>[34]</sup>的方法估计组织支持通过污名应对策略影响非体面工作感知与矛盾职业认同关系的间接效应。本文采取 Bootstrap 法(5000次), 计算出间接效应的估计值。当间

接效应的95%置信区间中不包括零时,被中介的调节效应假设得到的支持。分析结果如表6所示,组织支持通过主动型污名应对策略影响非体面工作感知与矛盾职业认同关系的间接效应值为-0.061,95%的置信区间为[-0.088,-0.039],不包含零。同样,组织支持通过回避型污名应对策略影响非体面工作感知与矛盾职业认同关系的间接效应值为-0.058,95%的置信区间为[-0.101,-0.025],不包含零。H5a得到进一步验证。

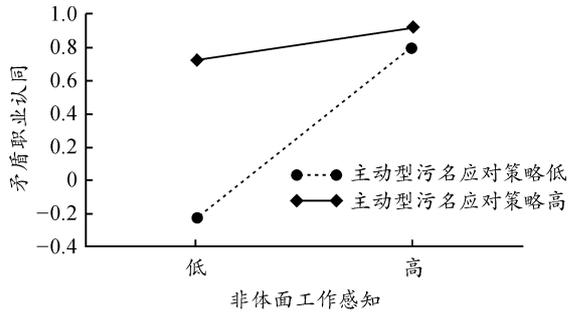


图5 主动型污名应对策略对非体面工作感知与矛盾职业认同关系的调节效应

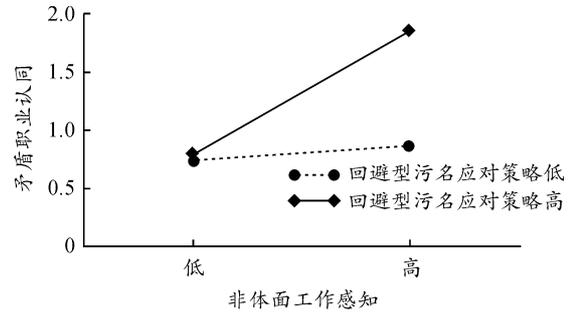


图6 回避型污名应对策略对非体面工作感知与矛盾职业认同关系的调节效应

表6 模型的直接效应、间接效应与总效应

		直接效应	间接效应	总效应
$P_{SP}$	$P_{XP}$	$P_{XS}$	$P_{SP} P_{XP}$	$P_{XS} + P_{SP} P_{XP}$
0.294	-0.207	0.018	-0.061	-0.043
$P_{SA}$	$P_{XA}$	$P_{XS}$	$P_{SA} P_{XA}$	$P_{XS} + P_{SA} P_{XP}$
-0.432	0.134	0.018	-0.058	-0.040

注:直接效应是指非体面工作感知与组织支持交互项对矛盾职业认同的回归系数,间接效应是指污名应对策略的间接效应, $P_{SP}$ 是指组织支持对主动型污名应对策略的路径系数, $P_{SA}$ 是指组织支持对回避型污名应对策略的路径系数, $P_{XP}$ 是指非体面工作感知与主动型污名应对策略交互项对矛盾职业认同的回归系数, $P_{XA}$ 是指非体面工作感知与回避型污名应对策略交互项对矛盾职业认同的回归系数, $P_{XS}$ 是指非体面工作感知与组织支持交互项对矛盾职业认同的回归系数。

## 五、结论与讨论

### (一) 研究结论

基于压力转换理论,以医院护工为研究对象,本文旨在探索多重支持资源对非体面工作感知与矛盾职业认同的影响机制,尤其是考察主动型和回避型污名应对策略的中介作用。主要研究结论包括:首先,多重支持资源对非体面工作感知与矛盾职业认同的关系都具有调节作用,即当护工组织支持、老乡支持、家庭支持较高时,非体面工作感知与矛盾职业认同负向关系更弱。换言之,多重支持资源不仅有助于护工应对污名压力,而且能引导护工以更加积极的眼光看待自身职业,进而削弱矛盾职业认同。其次,组织支持正向影响主动型污名应对策略,负向影响回避型污名应对策略。老乡支持、家庭支持对护工污名应对策略选择没有显著的影响。这一结果可能与污名压力的来源有关。对于非体面工作从业者而言,非体面工作感知大都源于社会偏见和职业歧视。从业者进入职业之前,也可能对自身职业持有偏见。一旦他们在工作过程拥有丰富的工作资源(如高组织支持)时,容易使其重新审视自身的职业,并进一步影响其污名应对策略的选择。然而,对于护工群体而言,他们大都以老乡圈子为纽带,且获得较高的家庭支持。老乡支持和家庭支持这些关系、情感资源相对较为稳定,对他们污名应对策略选择的影响相对较小。主动型污名应对策略会削弱非体面工作感知与矛盾职业认同之间的正向关系,回避型污名应对策略则会强化非体面工作感知与矛盾职业认同之间的正向关系。最后,主动型和回避型污名应对策略中介了组织支持对非体面工作感知与

矛盾职业认同关系的调节效应。

## (二) 理论贡献

首先,非体面工作感知对从业者身份认同的影响是学者关注的重点问题,非体面工作从业者的身份认同过程较为复杂,他们或多或少对自身职业持矛盾心理。然而,以往关于非体面工作感知与矛盾职业认同关系的研究尚未得到一致的结论,因而需要进一步探讨二者关系的边界条件。以往研究大都聚焦于探讨支持性资源对从业者身份认同的影响及其机制<sup>[6,20]</sup>,对于多重支持资源在非体面工作感知与矛盾职业认同中发挥的作用知之甚少。因而,多重支持资源引入非体面工作感知与职业认知的关系当中,是对当前研究的一个有益补充。本文发现,多重支持资源(组织支持、老乡支持、家庭支持)将削弱非体面工作感知与矛盾职业认同之间的正向关系。这一结论从资源因素角度为以往非体面工作感知和职业身份认同关系研究的不一致结论提供了独特的解释,也进一步拓展了非体面工作感知与矛盾职业认同关系的影响边界研究。

其次,以往关于非体面工作的研究,大都探讨其对从业者身心健康、工作表现等方面影响<sup>[10,65]</sup>,部分研究也探讨了污名压力情景下从业者可能采取的应对策略<sup>[21-22,66]</sup>,对于从业污名应对策略的影响因素却鲜有研究<sup>[45]</sup>。本文发现,组织支持作为一种重要的工作资源,对主动型污名应对策略有正向影响,对回避型污名应对策略有负向影响,而主动型和回避型污名应对策略都对非体面工作感知与矛盾职业认同关系具有调节作用。这一结论不仅丰富了组织情景与污名应对策略的研究<sup>[23]</sup>,也进一步从污名应对策略的视角更好地诠释了非体面工作感知与矛盾职业认同的影响,并对作用边界加以识别。

最后,本文根据压力转换理论,假设并验证了多重支持资源对非体面工作感知和矛盾职业认同关系的调节作用是通过职业污名应对策略而实现的。这一发现不仅验证了压力应对视角在非体面工作情景的适用性,也进一步证实了污名应对策略是受个体资源影响这一理论推断<sup>[6,23]</sup>,这对我们更深刻地理解支持性资源调节作用的产生机理具有重要的理论建构意义。更重要的是,本文将多重支持资源、污名应对策略、非体面工作感知、矛盾职业认同等相关研究加以整合,系统探讨多重支持资源如何发挥积极的干预作用,研究发现丰富了学界对非体面工作从业者矛盾职业认同干预策略的认识。

## (三) 实践启示

首先,组织应当努力为非体面工作从业者提供支持性的组织环境,致力于构建“强”的职业和工作群体文化。本文的研究结果发现,多重支持资源(组织支持、老乡支持、家庭支持)都会削弱从业者非体面工作感知与矛盾职业认同之间的正向关系。一般而言,非体面工作从业者通常难以获得社会外界的支持和理解,当从业者具有充裕的支持资源时,即使他们在工作过程中面临污名压力,仍然能找到排解压力的“缓冲区”。来自组织、老乡或者家庭的支持,不仅可以提高从业者的压力应对能力,也可能重塑职业的价值,从而降低对自身职业的矛盾认同心理,最终能更加舒心地投入日常工作之中。

其次,对于遭受污名歧视的员工而言,不应自暴自弃或针锋相对,而是应当正视问题并采取有效的应对策略。本文的研究结果发现,主动型污名应对策略可以缓解从业者的矛盾职业认同,而回避型污名应对策略则会强化从业者的矛盾职业认同。鉴于此,一方面,员工应当准确判断“污名化”问题是否真实存在。由于非体面工作感知源于个体主观感知,某些较为敏感的员工往往将他人不经意的行为归结为歧视,由此造成一些不必要的困扰。另一方面,当确定职业污名确实存在时,应当分析污名产生的具体原因,并采取积极应对策略。例如,当遭遇污名是由于自身行为不当时,员工应虚心改正;当“污名化”的根源无法解决时,则应适时调整心态,做好本职工作。此外,组织应当承担积极角色,定期对员工进行沟通培训,引导员工以更加辩证的视角看待自身职业。

## (四) 研究局限与未来研究展望

第一,本文样本局限在医院护工群体,这不可避免地对研究的外部效度造成影响。护工工作主要涉及身体和社交两个方面的脏污属性,但从业者对不同脏污属性的非体面工作反应存在一定差异<sup>[43]</sup>。未来研究可进一步收集其他非体面工作群体的数据,以提高研究结论的概化性。第二,本文采用横截面的研究设计,难以准确反映变量间的因果关系。此外,尽管采取两阶段收集问卷,但本文采用护工自我报告方式收集

数据,仍可能存在一定的同源偏差。未来可以从实验法或延长变量测量时间间隔,以期提高研究的科学性和可信度。第三,本文借鉴相关研究<sup>[32,53]</sup>,将污名应对策略划分为主动应对和回避应对两种类型。虽然这一分类方式与非体面工作的研究主题相契合,但没有一种分类能够完全反映应对的结构<sup>[36]</sup>。未来的研究可以进一步探讨其他压力应对策略的作用,如问题聚焦和情绪聚焦的压力应对策略等。

#### 参考文献:

- [1] 蒋昀洁,李璐,黄庆,等. 阳光下的阴影:职业污名的研究视角、成因及应对[J]. 中国人力资源开发,2020(9):24-37.
- [2] 张燕,李贵卿. “肮脏”工作:概念、测量以及对从业者的影响[J]. 外国经济与管理,2017(10):86-101.
- [3] 张光磊,谢琦,陈丝璐,等. 基于链式中介的非体面工作感知对员工工作投入的影响研究[J]. 管理学报,2021(12):1790-1797.
- [4] 刘盾,徐岩. 体面劳动的内涵结构与指标测量——基于质性访谈的量表开发与验证性因子分析[J]. 管理评论,2021(2):227-238.
- [5] 王春国,陈刚. 体面劳动、创新自我效能与员工创造力:中国情境下组织文化的调节作用[J]. 管理评论,2018(3):140-149.
- [6] ASHFORTH B E, KREINER G E, CLARK M A, et al. Congruence work in stigmatized occupations: a managerial lens on employee fit with dirty work[J]. *Journal of Organizational Behavior*,2017,38(8):1260-1279.
- [7] ROITENBERG N. Ethno-national boundaries in the construction of “dirty-work” occupational identity:the case of nursing care workers in diversified workplaces[J]. *International Journal of Intercultural Relations*,2020,76(5):1-12.
- [8] ASHFORTH B E, KREINER G E. “How can you do it?”:dirty work and the challenge of constructing a positive identity[J]. *Academy of Management Review*,1999,24(3):413-434.
- [9] VAN DICK R, KERSCHREITER R. The social identity approach to effective leadership:an overview and some ideas on cross-cultural generalizability[J]. *Frontiers of Business Research in China*,2016,10(3):363-384.
- [10] LAI J Y M, CHAN K W, LAM L W. Defining who you are not:the roles of moral dirtiness and occupational and organizational disidentification in affecting casino employee turnover intention[J]. *Journal of Business Research*,2013,66(9):1659-1666.
- [11] DEERY S, KOLAR D, WALSH J. Can dirty work be satisfying? A mixed method study of workers doing dirty jobs[J]. *Work, Employment and Society*,2019,33(4):631-647.
- [12] ASHFORTH B E. Stigma and legitimacy: two ends of a single continuum or different continua altogether? [J]. *Journal of Management Inquiry*,2019,28(1):22-30.
- [13] KREINER G E, ASHFORTH B E, SLUSS D M. Identity dynamics in occupational dirty work: integrating social identity and system justification perspectives[J]. *Organization Science*,2006,17(5):619-636.
- [14] ASHFORTH B E, JOSHI M, ANAND V, et al. Extending the expanded model of organizational identification to occupations[J]. *Journal of Applied Social Psychology*,2013,43(12):2426-2448.
- [15] TALLBERG L, JORDAN P J. Killing them “softly”(!):exploring work experiences in care-based animal dirty work[J]. *Work, Employment and Society*,2021,36(5):858-874.
- [16] 王红丽,李振,徐光毅. “矛盾”视角下非体面工作从业者矛盾职业认同形成机制[J]. 心理科学进展,2022(11):2405-2413.
- [17] SCHUH S C, VAN QUAQUEBEKE N, GÖRITZ A S, et al. Mixed feelings, mixed blessing? How ambivalence in organizational identification relates to employees’ regulatory focus and citizenship behaviors [J]. *Human Relations*,2016,69(12):2224-2249.
- [18] CIAMPA V, SIROWATKA M, SCHUH S C, et al. Ambivalent identification as a moderator of the link between organizational identification and counterproductive work behaviors[J]. *Journal of Business Ethics*,2021,169(1):119-134.
- [19] CIAMPA V, STEFFENS N K, SCHUH S C, et al. Identity and stress: an application of the expanded model of organizational identification in predicting strain at work[J]. *Work and Stress*,2018,33(4):351-365.
- [20] 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.
- [21] BOSMANS K, MOUSAID S, DE CUYPER N, et al. Dirty work, dirty worker? Stigmatisation and coping strategies among domestic workers[J]. *Journal of Vocational Behavior*,2016,92(1):54-67.

- [22] ASHFORTH B E, KREINER G E, CLARK M A, et al. Normalizing dirty work: managerial tactics for countering occupational taint[J]. *Academy of Management Journal*, 2007, 50(1): 149-174.
- [23] SCHNEIDER E C, AGEE C, CHRONOPOULOS T. Dirty work: police and community relations and the limits of liberalism in postwar Philadelphia[J]. *Journal of Urban History*, 2020, 46(5): 961-979.
- [24] TRACY S J, SCOTT C. Sexuality, masculinity, and taint management among firefighters and correctional officers: getting down and dirty with “america’s heroes” and the “scum of law enforcement” [J]. *Management Communication Quarterly*, 2006, 20(1): 6-38.
- [25] 周晔, 黄旭. 高职业声望从业者职业污名感知和员工幸福感——基于认知失调视角[J]. *经济管理*, 2018(4): 84-101.
- [26] 汪华, 孙中伟. 乡土性、现代性与群体互动: 农民工老乡认同及其影响因素[J]. *山东社会科学*, 2015(2): 21-27.
- [27] 姜永志, 张海钟, 张鹏英. 中国老乡心理效应的理论探索与实证研究[J]. *心理科学进展*, 2012(8): 1237-1242.
- [28] ZHANG X A, LIAO H, LI N, et al. Playing it safe for my family: exploring the dual effects of family motivation on employee productivity and creativity[J]. *Academy of Management Journal*, 2020, 63(6): 1923-1950.
- [29] 陶厚永, 韩玲玲, 章娟. 何以达到工作旺盛? 工作支持与家庭支持的增益作用[J]. *中国人力资源开发*, 2019(3): 117-132.
- [30] NANDKEOLYAR A K, SHAFFER J A, LI A, et al. Surviving an abusive supervisor: the joint roles of conscientiousness and coping strategies[J]. *Journal of Applied Psychology*, 2014, 99(1): 138-150.
- [31] LAZARUS R S, FOLKMAN S. Transactional theory and research on emotions and coping[J]. *European Journal of Personality*, 1987, 1(3): 141-169.
- [32] CARVER C S, CONNOR-SMITH J. Personality and coping[J]. *Annual Review of Psychology*, 2010, 61(1): 679-704.
- [33] 谢俊, 严鸣. 积极应对还是逃避? 主动性人格对职场排斥与组织公民行为的影响机制[J]. *心理学报*, 2016(10): 1314-1325.
- [34] GRANT A M, BERRY J W. The necessity of others is the mother of invention: intrinsic and prosocial motivations, perspective taking, and creativity[J]. *Academy of Management Journal*, 2011, 54(1): 73-96.
- [35] LEPINE J A, PODSAKOFF N P, LEPINE M A. A meta-analytic test of the challenge stressor-hindrance stressor framework: an explanation for inconsistent relationships among stressors and performance[J]. *Academy of Management Journal*, 2005, 48(5): 764-775.
- [36] STEWART G L, NANDKEOLYAR A K. Exploring how constraints created by other people influence intraindividual variation in objective performance measures[J]. *Journal of Applied Psychology*, 2007, 92(4): 1149-1158.
- [37] BEEHR T A, NEWMAN J E. Job stress, employee health, and organizational effectiveness: a facet analysis, model, and literature review[J]. *Personnel Psychology*, 1978, 31(4): 665-699.
- [38] SCHAUBROECK J M, LAM L W, LAI J Y M, et al. Changing experiences of work dirtiness, occupational disidentification, and employee withdrawal[J]. *Journal of Applied Psychology*, 2018, 103(10): 1086-1100.
- [39] COSTAS J, FLEMING P. Beyond dis-identification: a discursive approach to self-alienation in contemporary organizations[J]. *Human Relations*, 2009, 62(3): 353-378.
- [40] BENTEIN K, GARCIA A, GUERRERO S, et al. How does social isolation in a context of dirty work increase emotional exhaustion and inhibit work engagement? A process model[J]. *Personnel Review*, 2017, 46(8): 1620-1634.
- [41] ROCA E. The exercise of moral imagination in stigmatized work groups[J]. *Journal of Business Ethics*, 2010, 96(1): 135-147.
- [42] HOBFOLL S E, HALBESLEBEN J, NEVEU J P, et al. Conservation of resources in the organizational context: the reality of resources and their consequences[J]. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 2018, 5(1): 103-128.
- [43] ASHFORTH B E, KREINER G E. Dirty work and dirtier work: differences in countering physical, social, and moral stigma[J]. *Management and Organization Review*, 2014, 10(1): 81-108.
- [44] EISENBERGER R, HUNTINGTON R, HUTCHISON S, et al. Perceived organizational support [J]. *Journal of Applied Psychology*, 1986, 71(3): 500-507.
- [45] BENTEIN K, GUERRERO S, JOURDAIN G, et al. Investigating occupational disidentification: a resource loss perspective[J]. *Journal of Managerial Psychology*, 2017, 32(8): 530-546.
- [46] LIOU D Y, TU C C, CHANG S H. Mediating effect between supportive culture and job satisfaction in administrative services at

- higher education institutions [J]. *Human Factors and Ergonomics in Manufacturing & Service Industries*, 2014, 24 (6): 627-640.
- [47] LORD R G, BROWN D J, FREIBERG S J. Understanding the dynamics of leadership: the role of follower self-concepts in the leader/follower relationship [J]. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 1999, 78 (3): 167-203.
- [48] MENGES J I, TUSSING D V, WIHLER A, et al. When job performance is all relative: how family motivation energizes effort and compensates for intrinsic motivation [J]. *Academy of Management Journal*, 2017, 60 (2): 695-719.
- [49] WIJAYA Y. The prospect of familism in the global era: a study on the recent development of the Ethnic-Chinese business, with particular attention to the Indonesian context [J]. *Journal of Business Ethics*, 2008, 79 (3): 311-317.
- [50] 杨国枢. 中国人的心理与行为: 本土化研究 [M]. 北京: 中国人民大学出版社, 2004: 167-170.
- [51] CONNOR-SMITH J K, FLACHSBART C. Relations between personality and coping: a meta-analysis [J]. *Journal of Personality and Social Psychology*, 2007, 93 (6): 1080-1107.
- [52] SKINNER E A, EDGE K, ALTMAN J, et al. Searching for the structure of coping: a review and critique of category systems for classifying ways of coping [J]. *Psychological Bulletin*, 2003, 129 (2): 216-269.
- [53] 周晔, 黄旭. “艰苦工作”从业者职业污名应对策略研究: 量表开发及预测效应 [J]. *中国人力资源开发*, 2020 (9): 38-56.
- [54] 周晔, 黄旭, 欧阳侃. 主动抑或回避: 职业污名、自我评价和任务绩效 [J]. *外国经济与管理*, 2020 (8): 50-67.
- [55] SHARMA D, GHOSH K, MISHRA M, et al. You stay home, but we can't: invisible “dirty” work as calling amid COVID-19 pandemic [J]. *Journal of Vocational Behavior*, 2022. DOI:10.1016/j.jvb.2021.103667.
- [56] SANDERS C R. Working out back: the veterinary technician and “dirty work” [J]. *Journal of Contemporary Ethnography*, 2010, 39 (3): 243-272.
- [57] ALI A A, LYONS B J, RYAN A M. Managing a perilous stigma: ex-offenders' use of reparative impression management tactics in hiring contexts [J]. *Journal of Applied Psychology*, 2017, 102 (9): 1271-1285.
- [58] GALAZKA A M. From “dirty wound care” to “woundology”: a professional project for wound healing clinicians [J]. *Sociology of Health & Illness*, 2021, 43 (1): 99-115.
- [59] HOBFOLL S E. Conservation of resources: a new attempt at conceptualizing stress [J]. *American Psychologist*, 1989, 44 (3): 513-524.
- [60] JOST J T, BURGESS D. Attitudinal ambivalence and the conflict between group and system justification motives in low status groups [J]. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 2000, 26 (3): 293-305.
- [61] 李琼, 刘力. 低地位群体的外群体偏好 [J]. *心理科学进展*, 2011 (7): 1061-1068.
- [62] LAI Y M, LAM L W, CHAN K W. How dirty is your job? The development and validation of the perceived work dirtiness scale [R]. Montreal: University of Macau, Department of Management and Marketing, 2010.
- [63] ZIMET G D, DAHLEM N W, ZIMET S G, et al. The multidimensional scale of perceived social support [J]. *Journal of Personality Assessment*, 1988, 52 (1): 30-41.
- [64] AIKEN L S, WEST S G. Multiple regression: testing and interpreting interactions [M]. Thousand Oaks: Sage, 1991: 31-34.
- [65] 季浩, 严进, 国维潇. 职业污名与离职倾向: 牵连家人污名与家庭卷入的作用 [J]. *心理学报*, 2022 (2): 182-191.
- [66] MEJIA C, PITTMAN R, BELTRAMO J M D, et al. Stigma & dirty work: in-group and out-group perceptions of essential service workers during COVID-19 [J]. *International Journal of Hospitality Management*, 2021, 93: 1-11.



(责任编辑 束顺民)