

养老护理员职业污名感研究：来自养老机构的实证调查

张 秀

西南民族大学公共管理学院，四川 成都

收稿日期：2023年6月7日；录用日期：2023年8月4日；发布日期：2023年8月16日

摘 要

目的：寻求解决养老护理员的职业污名感的对策，以期为解决护理员职业污名感提供参考与借鉴。方法：采用Shantz和Booth开发的职业污名量表对铜仁市八家养老机构护理员进行问卷调查与访谈。结果：1) 护理员在性别、学历、是否考取养老护理资格证方面、从事原因、是否会继续从事具有差异性，在年龄、工作年限、存在态度消极的原因无明显的差异。2) 年龄、学习、工作年限变量对职业污名感具有相关关系。结论：养老护理员职业污名感较高，应从养老机构、个人以及社会层面来解决养老护理员的职业污名感。

关键词

养老护理员，职业污名感，老年人

Research on Professional Stigma of Elderly Care Workers: An Empirical Investigation from Nursing Institutions

Xiu Zhang

School of Public Administration, Southwest Minzu University, Chengdu Sichuan

Received: Jun. 7th, 2023; accepted: Aug. 4th, 2023; published: Aug. 16th, 2023

Abstract

Objective: To seek countermeasures to solve the occupational stigma of elderly care workers, in order to provide reference and reference for solving the occupational stigma of elderly care work-

ers. **Methods:** Using the Occupational Stigma Scale developed by Shantz and Booth, questionnaire surveys and interviews were conducted among nursing staff in eight nursing homes in Tongren City. **Results:** 1) There were differences in gender, educational background, whether to obtain a senior care qualification certificate, reasons for engaging in nursing, and whether they would continue to work. There were no significant differences in age, working years, and reasons for negative attitudes. 2) The variables of age, study, and working years have a correlation with occupational stigma. **Conclusion:** The occupational stigma of elderly care workers is relatively high, and the occupational stigma of elderly care workers should be solved from the aspects of elderly care institutions, individuals and society.

Keywords

Elderly Care Workers, Occupational Stigma, The Elderly

Copyright © 2023 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 问题的提出及文献综述

2022 年我国人口预期寿命为 77.4 岁，优于世界平均水平[1]。我国 60 岁及以上人口为 264,018,766 人，占 18.70%，与 2010 年第六次全国人口普查相比上升 5.44 个百分点，我国正在加速进入老龄化社会[2]。从我国的平均预期寿命和老年人口占比两个数据可以看出，我国老龄化程度不断加深，对社会养老服务机构及其护理人员的需求也会大幅增加。“时代应当让劳动者更有尊严”，职业污名感的客观存在却对此造成了威胁。护理员对机构养老的老年人生活质量有着重要影响，但其在工作中因面临着严峻的职业污名，养老护理员的供需缺口大，成为近年来国内养老服务体系建设中较为突出问题。

早在 1963 年，美国社会学家戈夫曼首先提出“污名”概念，认为污名是一种社会现状，该社会现状将使其拥有者在他人在眼中丧失社会信誉或社会价值[3]。在之后的研究中，社会学家 Crocker 对这一概念进行了积极修订，他认为被污名化的个体拥有或被相信拥有某些属性、特质，而这些属性所传达的社会身份是被贬抑的[4]。在职业污名的研究视角方面，蒋昀洁、李璐等人基于自我验证理论认为自我观念具有对称性，如污名化职业从业者如果对自己及所从事的职业持负面评价，便想当然地认为他人也会以消极眼光评价自己[5]。黎耀奇、翁钰宁等人以资源保存理论为基础，探讨我国旅游业从业者职业污名感知与离职意愿的作用机制[6]。段波和赵双双基于社会认同理论，构建了歧视知觉与职业污名感的关系模型，并探讨了其作用机制及边界条件[7]。在职业污名的研究对象方面，陈玉玲、李响、陈维政等人通过实证研究对女性领导污名感知的负面影响展开深入分析[8]。张光磊、黄婷、殷向洲界定非体面工作和职业污名内涵，对职业污名的前因、管理策略以及影响后果等多方面进行探讨，以期推动有关非体面工作从业者职业污名的研究[9]。厉杰、吴粮牡关注社会上所发生的高声望职业负面事件，基于事件系统理论，并通过整合社会认同理论和社会表征理论，以此来说明高声望职业污名的形成过程[10]。

从现有的文献资料可以看出，学者们在研究职业污名感的视角较为丰富，但其中大多是理论探讨，从实证层面进行的研究较少。在职业污名感的研究对象方面，对于养老护理员的职业污名则尚无专门的研究。鉴于护理员在老龄社会中的重要作用以及目前养老服务人才队伍建设过程中所面临的困境，本文采用问卷调查的方法，探究养老护理员面临的职业污名现状并提出对策建议，以期为进一步解决养老护理员职业污名感问题提供新思路。

2. 养老护理员职业污名感的构建机制

2.1. 职业污名感的概念界定

组织行为学者将职业由于具有一些“污点”特征而被公众所轻视和排斥的总体程度界定为职业污名 (Occupational Stigma) [11]。对于从业者而言,职业污名感可以视作一种他们在工作场所内外所面对的有形或无形的压力源之一[12]。受职业身份的影响,需求大的养老护理员们在付出艰苦劳动、为社会做出贡献的同时,却不得不承受来自外界的轻视和排斥。由此,帮助他们提升应对轻视和排斥的能力不仅关系到机构养老的发展,对于社会和谐稳定亦十分重要。

基于此,本文的职业污名感是指因职业的某些特性而受到外界的排斥、贬低与轻视的一种心理感受。

2.2. 养老护理员职业污名感构建的理论基础

社会支持是指一定的社会支持网络运用一定的物质和精神手段对弱势群体进行无偿帮助的行为总和。社会支持包括:物质帮助,如提供金钱、实物等有形帮助;行为支持,如分担劳动等;亲密的互动,如倾听,表示尊重、关怀、理解等形式[13]。社会支持理论认为社会个体所拥有的社会支持网络越强大,就能够越好的应对来自各种环境的挑战。来自政府、社区、民间组织等正式的社会支持让老年群体有基本的生存经济保障,而来自亲人、朋友、社工、志愿者等个人的非正式社会支持给老年群体生活照料和精神慰藉,也同等重要[14]。

基于社会支持理论来探究养老护理员职业污名感前因驱动因素有三方面,分别是个人、社会、文化。探究养老护理员在这三个方面所获得的社会支持。

2.3. 养老护理员职业污名感构建机制

通过对养老机构中养老护理员的访谈(见表 1)与文献综述发现,养老护理员的职业污名感前因驱动因素有多方面,污名化的表现有肮脏污名、个人能力污名、社会地位污名,因此,本文基于以往的研究与访问情况构建养老护理员职业污名感的构建机制,如图 1 所示。

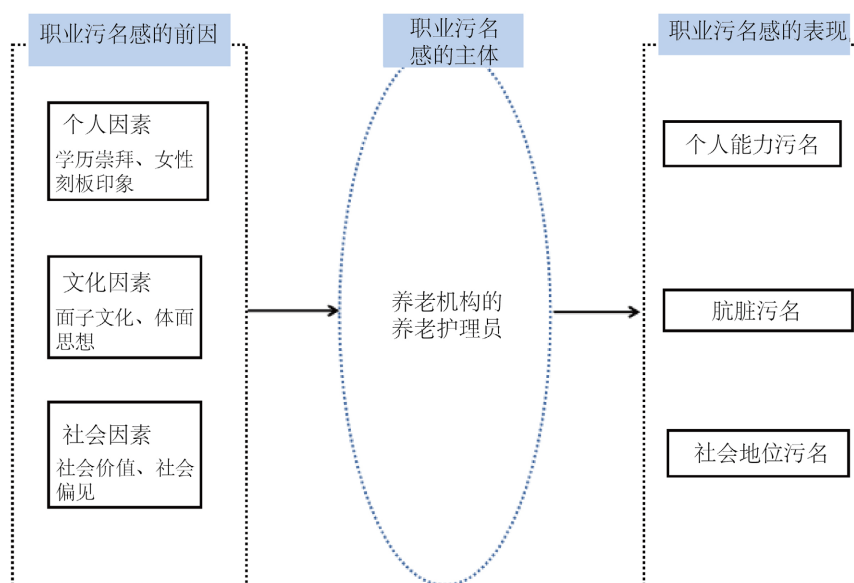


Figure 1. Construction mechanism of professional stigma of elderly care workers

图 1. 养老护理员职业污名感的构建机制图

1) 养老护理员职业污名感前因一——个人因素。个人因素主要包括学历崇拜与女性刻板印象。社会经济的发展使得文凭或学历成为衡量一个人的能力与水平的基准。养老机构护理员多为学历低的女性, 由于文化水平的因素, 导致社会大众对该职业的美誉度不高。同时, 由于中国传统的“男主外, 女主内”观念, 使得人们对女性就是“应该会照料、照料家人是女生该做的事情”的态度。因此, 当需要有耐心、细心照料他人时人们自然的想到了女性去从事这份职业。被访者信息见表 1。

Table 1. Information of respondents

表 1. 被访者信息

| 编号 | 性别 | 年龄 | 学历 | 工龄 |
|----|----|----|----|------|
| 01 | 男 | 48 | 小学 | 10 年 |
| 02 | 女 | 36 | 小学 | 3 年 |
| 03 | 女 | 20 | 大专 | 3 个月 |
| 04 | 女 | 21 | 大专 | 3 个月 |
| 05 | 女 | 42 | 小学 | 不满一年 |
| 06 | 女 | 51 | 小学 | 一年多 |
| 07 | 男 | 49 | 小学 | 三年 |

“大多数都是住在周边年龄较大的阿姨来干我们这行, 小年轻们都干不长久, 他们受不了就走了, 我们主要是住着这养老院旁边离家近, 三四十多岁了没什么事情干才来干这样。” (01)

“我们这里的护理员很多都是女性, 即使有男性, 那他干的工作和女护理员又会有稍许不一样, 一般男护理员我们会叫他做重一点的活。” (02)

2) 养老护理员职业污名感前因二——文化因素。中国古往今来都注重面子, 寻求体面, 如工作体面、做事体面、为人体面等。因此, 基于面子文化与体面的思想, 人们对待工作的基本要求也就体面。这种体面具体表现在工作环境、工作中接触的人、工作薪酬福利、工作氛围等。在养老机构工作, 避免不了与污秽物“打交道”, 工作中也难免会接触到高龄自理能力较差的老人, 而工资待遇却不高。

“最糟心的是遇到那种生活不能自理的老人, 因为要给他们弄排泄物。” (03)

“我是来这家养老院实习的, 学校要求的实习, 即使实习结束了我也不是特别想来这里工作, 工资不够吸引我, 我会关注其他工作的, 有更好的, 谁想来干这个。” (04)

3) 养老护理员职业污名感前因三——社会因素。社会主流思想是在劳动中创造价值, 但由于护理职业的特殊, 本该由家人提供的服务转交给外界, 使得人们认为养老护理员这个职业的社会价值不高, 即使没有该职业家庭内部成员也能承担完成。

“在养老院工作我家里其他亲戚其实是有看不起的眼光, 觉得我是去照顾老人端屎端尿, 我是因为离家近再加上我年纪大了, 去干其他的人家也不要我。” (05)

4) 养老护理员职业污名感表现一——个人能力污名。养老护理员主要是负责照料的工作内容, 专业培训较少, 即使培训采取的形式是“传帮带”, 专业技能培训存在不足。因此, 这种传统上由家人提供的照料服务转化为专业人员提供往往会被社会话语描述为毫无技术型、可替代性强的工作。

“小年轻大多不愿意干我们这样的工作, 人家一听我们是养老护工, 第一反应大都是学历不高, 没什么技术含量, 也没什么前途。” (06)

5) 养老护理员职业污名感表现二——肮脏污名。在养老机构从事护理工作, 肮脏主要是工作中会接

触到污秽物。老年人由于年龄的增大,身体机能逐渐退化,容易出现“老人味”,即随着年龄增大而出现的体臭。同时,对于高龄和自理能力较差的老年人,养老护理员往往需要去清理老年人的生活用品、饮食用具与排泄物等。

“我们主要就是照顾老人家的生活起居,像遇到自己不能用手吃饭的老人,我们还要喂他们吃饭,工作看起来不难,就是考验你耐心,有的时候自己因为个人事情心情不好时,看到有老人不能自己去厕所排泄我的心情更不好了,更加烦躁。”(03)

6) 养老护理员职业污名感表现三——社会地位污名。养老护理员会受到老年人或家属的无端指责。养老机构与老年人是属于服务需求者与服务提供者的关系,作为享受服务的老年人出于主导地位,他们对护理员的工作有着监督与投诉的权利,这意味着护理员容易遭受无端的职责。同时,由于养老护理员工作内容主要是照料人,社会大众往往把这个照料人的工作描述成伺候人的工作,从而受到外界的歧视与嘲笑。

“不了解这个工作的人,往往都看不起干我们这行,有些人还拿这个开玩笑,笑话我。”(07)

3. 养老护理员职业污名感的实证调查与分析

3.1. 研究对象与方法

本文主要采取问卷调查与线下走访的方式,了解较为真实可靠。2022年8月~9月采取随机分层抽样的方法,访谈了7位养老护理员,问卷调查了贵州省铜仁市6家养老机构,49位养老护理员,去除无效问卷1份,实际有效问卷为48份,有效回收率为97.95%。

本文的问卷包括基本情况调查表和职业污名量表两个部分。其中,基本情况调查表主要是社会人口特征,如性别、年龄、学历、工作年限等信息。职业污名量表采用的是由Shantz和Booth开发的,曾被国内学者周晔和黄旭等引用,数据信度较好。该量表共有10个题项,5个选项,5个选项分别被赋值为5、4、3、2、1,数值越大,则代表被访者越同意该题项,其中量表总分为50分,分值越大,代表职业污名感越高,反之也成立。

在统计学处理方面,本文采用Excel 2022进行数据录入,再用SPSS 23.0软件进行数据处理与分析。针对基本情况表与职业污名感量表进行描述分析、相关性分析。

3.2. 养老护理员的描述性分析

由表2养老护理员职业污名感描述性统计分析,我们发现:一、在性别方面,女性养老护理员占比更高,占比为63.5%,同时女性的职业污名感也比男性更高。二、在年龄方面,18~35岁的护理员占比更高(51.9%),这主要是因为调研的过程中在养老机构实习3个月以上的年轻护理员较多且易接受我们的问卷调查与访谈,再者18~35岁人的职业污名感也比36~55岁护理员的高,这表明年龄越大职业污名感越低。三、在学历方面,学历普遍为中专及以下,无护理员学历为中专以上的,这表明养老护理员受教育程度较低。四、在工作年限方面,1年以下的占比最高(28.8%),其次是1~3年(23.1%),总体上看护理员从事时间较短。同时,工作4年及以上的护理员职业污名感总分是低于3年及以下的护理员,这表明工作时间越长职业污名感越低。五、在是否考取养老护理资格证方面,仅仅只有42.3%的护理员已经考取,这表明对护理员的门槛限制较低。六、在从事养老护理职业的原因方面,占比最高的是与所学专业相关(32.7%),其次是离家近(21.2%)和门槛低(21.2%)的原因,这表明从事养老护理职业者大部分并不是因为喜欢养老护理职业而从事的,是一种“被迫”选择。七、在存在消极态度的原因方面,34.6%的护理员是因为工作不顺,其次32.7%的护理员是因为私人原因。八、在是否会继续从业养老护理职业方面,有超过一半的从业者(53.8%)是不愿意继续从事的,其占比较高的前三个原因分别是薪资待遇低(39.1%)、工作

环境差(21.7%)、社会地位低(17.4%)。九、在不想从事的原因方面, 39.1%的护理员是由于薪资待遇低, 仅有 4.3%的护理员是因为工作时间长。

Table 2. Differences between descriptive analysis and occupational stigma of elderly care workers (n = 48)

表 2. 养老护理员描述性分析与职业污名感差异(n = 48)

| 变量 | 变量分组及赋值 | 人数占比/% | 职业污名感总分 $\bar{x} + S$ |
|-----------|--------------|--------|-----------------------|
| 性别 | 男 = 1 | 28.8 | 28.40 + 2.414 |
| | 女 = 2 | 63.5 | 28.58 + 2.905 |
| 年龄 | 18~35 岁 = 1 | 51.9 | 29.70 + 2.998 |
| | 36~55 岁 = 2 | 40.4 | 27 + 1.265 |
| 学历 | 小学 = 1 | 38.5 | 27.20 + 1.056 |
| | 初中 = 2 | 11.5 | 29 + 2.757 |
| | 中专 = 3 | 42.3 | 29.50 + 3.502 |
| 工作年限 | 1 年以下 = 1 | 28.8 | 29.47 + 3.314 |
| | 1~3 年 = 2 | 23.1 | 29.50 + 3.261 |
| | 4~6 年 = 3 | 19.2 | 27.2 + 0.919 |
| | 7~9 年 = 4 | 21.2 | 27.36 + 1.286 |
| 养老护理资格证 | 已考取 = 1 | 42.3 | 27.68 + 1.985 |
| | 正在考取 = 2 | 21.2 | 29.64 + 3.042 |
| | 没有考取 = 3 | 28.8 | 28.93 + 3.218 |
| 从事原因 | 喜欢护理工作 = 1 | 1.9 | 27 + 0 |
| | 工资高 = 2 | 1.9 | 24 + 0 |
| | 工作内容简单轻松 = 3 | 11.5 | 27.67 + 1.033 |
| | 离家近 = 4 | 21.2 | 28.73 + 2.453 |
| | 与所学专业相关 = 5 | 32.7 | 29.59 + 3.411 |
| | 进入门槛低 = 6 | 21.2 | 27.27 + 1.272 |
| | 老师推荐 = 7 | 1.9 | 33 + 0 |
| 存在态度消极的原因 | 私人原因 = 1 | 32.7 | 27.53 + 2.375 |
| | 工作不顺 = 2 | 34.6 | 28.61 + 2.66 |
| | 对工作环境不满 = 3 | 25 | 28.52 + 2.737 |
| 是否继续从事 | 是 = 1 | 38.5 | 27.30 + 1.455 |
| | 否 = 2 | 53.8 | 29.39 + 3.107 |
| 不想从事原因 | 薪资待遇低 = 1 | 39.1 | 29.5 + 2.838 |
| | 社会地位低 = 2 | 17.4 | 32.25 + 1.258 |
| | 工作时间长 = 3 | 4.3 | 26 + 0 |
| | 工作环境差 = 4 | 21.7 | 30.8 + 2.95 |
| | 有更好的工作机会 = 5 | 13.0 | 27.33 + 5.686 |

3.3. 养老护理员职业污名感的相关性分析

根据对养老护理员各变量进行相关性检验得到表 2, 我们可以发现, 年龄、学历、工作年限、是否考取资格证、从事原因、态度消极原因、是否继续从事与职业污名感存在相关关系, 而性别不存在相关关系。由表 3 我们还可以知道, 年龄与职业污名感($r = -0.495, P < 0.01$)是负相关关系, 学历与职业污名感($r = 0.4, P = 0.005 < 0.01$)是正相关关系, 工作年限与职业污名感($r = -0.355, P = 0.005 < 0.01$)是负相关关系。

Table 3. Correlation analysis results of various variables of nursing staff

表 3. 养老护理员各变量相关性分析结果

| 变量 | 均值 | 标准差 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
|------------|-------|-------|-------|----------|----------|---------|-------|-------|---|
| 1. 性别 | 1.69 | 0.458 | 1 | | | | | | |
| 2. 年龄 | 1.44 | 0.501 | 0.051 | 1 | | | | | |
| 3. 学历 | 2.5 | 1.43 | -0.20 | -0.787 | 1 | | | | |
| 4. 工作年限 | 2.35 | 1.16 | 0.208 | 0.717** | -0.765** | 1 | | | |
| 5. 是否考取资格证 | 3.48 | 2.34 | 0.159 | -0.419** | 0.405** | -0.324* | 1 | | |
| 6. 从事原因 | 5.6 | 1.333 | 0.104 | 0.01 | -0.061 | 0.12 | -0.2 | 1 | |
| 7. 职业污名感 | 28.52 | 2.737 | 0.030 | -0.495** | 0.4** | -0.355* | 0.267 | 0.169 | 1 |

注: **表示 $p < 0.01$; ***表示 $p < 0.001$; 双尾检验。

3.4. 养老护理员职业污名感的研究结论

养老护理员会在养老机构、居家养老服务机构、医院(病房)等发挥自身才能。但护理员这一群体仍然会因职业污名的影响而发展受阻。本研究基于对问卷数据的分析得出以下结论:

第一, 养老护理员多为女性、学历普遍较低, 考取养老护理从业资格的占比较少, 从事原因多为现实客观因素少为喜欢其职业, 有超过一半的养老护理员不愿意继续从事。

第二, 年龄与职业污名感具有负相关关系, 学历与职业污名感具有正相关关系, 工作年限与职业污名感具有负相关关系。因此, 年龄越大的养老护理员职业污名感越低, 学历越高职业污名感越高, 工作年限越长职业污名感越低, 反之也成立。

4. 养老护理员职业污名感的解构策略

随着老龄化的加深与家庭结构的变迁, 家庭养老责任逐渐转移到市场与社会, 养老护理员部分替代了传统家庭中子女的角色与功能。但护理员因服务对象的特殊性以及工作性质会受到社会的偏见与歧视, 这种偏见和歧视会让护理员职业污名感的消极作用持续发酵, 职业和生活中的压力愈发增加, 直至选择离职, 因此需要解构养老机构护理员的职业污名感。

4.1. 养老机构: 积极管理职业污名感, 营造良好的职业环境

养老机构应该为护理员提供应对职业污名所需的精神与物质支持, 积极管理职业污名感, 为从业者营造良好的职业环境, 打破职业污名现象。一方面, 养老机构可以打造企业文化, 对养老护理员进行企业文化的培训, 展现工作的重要意义, 增加从业者的社会认同感。同时, 养老机构要加强对护理员的人文关怀, 积极组织团建活动或员工聚会, 增强员工之间、员工与组织之间的交流与沟通, 让从业者感受

到组织的关心与重视，以期减少工作中的消极情绪与内心的压抑或自卑感。另一方面，养老机构需要健全奖励激励机制，合理设计薪酬体系，对于被服务对象满意度较高的从业者基于表彰与物质奖励，完善职业晋升通道，提升养老护理员在养老机构中的地位。同时，养老机构应改善工作环境，引进新技术和新设备提高工作效率，为护理员提供良好的工作环境，将养老护理员打造成一份真正的体面工作。

4.2. 养老护理员：树立正确的职业观，灵活应对职业污名感

树立正确的职业观，灵活应对职业污名感。一方面，养老护理员应树立正确的职业观，将服务老年人放在第一位，增强对职业的认同感，不断加强业务学习。养老护理员应当正确看待自己职业，理解工作的内容，不断在工作中实现自我价值。当养老护理员自身努力工作，那么会得到社会大众重视与尊重，也会提升自己对所从事职业的认同感。另一方面，养老护理员可以使用灵活的方式来应对职业污名感，减少职业污名感对自身的负面影响。一是养老护理员可以采用幽默的方式向别人讲述有关工作的内容与意义，缓解别人对护理员可能带有“肮脏”属性工作的强烈情感反应，同时也缓解自己的压力。二是养老护理员要积极主动参与各种专业培训、讲座、专家授课、养老机构参观等活动，从侧面告知他人护理员不仅拘泥于养老机构工作还可以与专家探讨专业知识与技能、去培训学习等，进而改善护理员的刻板印象。

4.3. 社会：加强养老护理员美誉度宣传，破除职业污名现象

社会应加强对养老护理员的美誉度宣传与教育培训，完善养老护理员的社会保障水平。一方面，社会媒体要加强对养老机构护理员在新媒体上的宣传。社会应给予养老护理员美誉称号与尊重为其建立正面的工作形象，提高职业美誉度，让社会大众理解与认可他们的辛勤劳动和付出，打破对养老护理员的偏见。通过制作宣传短片、举办知识或技能比赛、公开表彰优秀养老护理员等方式，全方位多角度向社会展示养老护理员，以及养老护理员对我国养老事业发展的重要意义，逐渐改变社会大众对养老护理员的刻板印象，提高护理员的社会地位、美誉度与知名度。另一方面，完善养老护理员的社会保障制度，加强养老护理员的技能教育与培训，鼓励考取相关的资格证书，给予更多的津贴补助。当养老护理员的技能教育与社会发展高度接轨后，养老护理员的重要性将会被广泛知晓，进而被社会广泛接受，养老护理员的成长发展环境也会随之改变，职业污名感也会在一定程度上得到缓解。

5. 结语

养老护理工作长期存在工人短缺和护理服务不足的问题，其中养老护理员的污名是重要但常被忽视的原因，养老护理员中的污名可能会使其蒙受污名和贬值，进而带来对潜在从业者的低吸引力、已有员工的高流失率和员工低满意度的结果，最终加剧该领域劳动力不足的问题。因此，在人口老龄化进程加快的时代，研究养老护理员职业污名对减轻老年人护理领域在劳动力方面的挑战与应对人口老龄化促进社会的和谐发展都具有重要意义。

现实生活中存在对养老护理员的污名现象，但学术文献中有关养老护理员职业污名的文献少之又少。未来研究可以在扩大样本量的基础上对养老护理员进行跟踪调查。同时，还可以深入探究年轻养老护理员与年龄较大的养老护理员受到职业污名感的影响因素及应对机制，探索养老护理工作的污名与工作相关的结果之间的关系，如工作满意度低、离职率高和招聘难等因素。

参考文献

- [1] World Health Statistics (2021) Monitoring Health for the SDGs, Sustainable Development Goals. World Health Organization, Geneva, 2021.

- [2] 国家统计局. 第七次全国人口普查公报(第七号) [EB/OL]. http://www.stats.gov.cn/sj/tjgb/rkpcgb/qgrkpcgb/202302/t20230206_1902007.html, 2021-05-11.
- [3] 戈夫曼. 污名: 受损身份管理札记[M]. 宋立宏, 译. 北京: 商务印书馆, 2009.
- [4] Crocker, J. and Quinn, D.M. (2000) Social Stigma and the Self: Meanings, Situations, and Self-Esteem. In: Heatherton, T.F., Kleck, R.E., Hebl, M.R. and Hull, J.G., Eds., *The Social Psychology of Stigma*. The Guilford Press, New York, pp. 153-183.
- [5] 蒋昀洁, 李璐, 黄庆, 蒋春燕. 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, 37(9): 24-37.
- [6] 黎耀奇, 翁钰宁, 潘敏敏, 关新华. 基于资源保存理论的旅游职业污名影响研究[J]. 旅游学刊, 2021, 36(5): 93-104.
- [7] 段波, 赵双双. 社会认同视角下职业污名感的应对机制研究[J]. 三峡大学学报(人文社会科学版), 2022, 44(5): 56-61.
- [8] 陈玉玲, 李响, 陈维政, 万方. 女性领导污名感知量表开发及其负面影响研究[J]. 中国人力资源开发, 2022, 39(8): 6-25.
- [9] 张光磊, 黄婷, 殷向洲. 非体面工作者职业污名的作用机制及其应对策略[J]. 心理科学进展, 2022, 30(3): 703-714.
- [10] 厉杰, 吴粮牡. 歹马害群: 高声望职业污名形成机制研究[J]. 中国人力资源开发, 2019, 36(7): 54-66.
- [11] ASHFORTH, B.E., TEMPE, A.Z., CINCINNATI, O.H., *et al.* (2007) Normalizing Dirty Work: Managerial Tactics for Countering Occupational Taint. *Academy of Management Journal*, **50**, 149-174. <https://doi.org/10.5465/amj.2007.24162092>
- [12] Bosmans, K., Mousaid, S., De Cuyper, N., Hardonk, S., Louckx, F. and Vanroelen, C. (2016) Dirty Work, Dirty Worker? Stigmatisation and Coping Strategies among Domestic Workers. *Journal of Vocational Behavior*, **92**, 54-67. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.11.008>
- [13] 周林刚, 冯建华. 社会支持理论——一个文献的回顾[J]. 广西师范学院学报, 2005(3): 11-14+20
- [14] 谭有模. 基于社会支持理论视角的养老服务研究综述[J]. 中小企业管理与科技(上旬刊), 2021(9): 167-169.