

杭州市基层小区保安职业认同的干预策略研究

——基于结构方程模型视角

徐雨冰¹, 徐静怡¹, 项璐欣², 黄竞可², 金琪雯², 张瑾³, 刘干¹

¹杭州电子科技大学经济学院, 浙江 杭州

²杭州电子科技大学会计学院, 浙江 杭州

³杭州菲尔德经济信息咨询有限公司, 浙江 杭州

收稿日期: 2025年8月1日; 录用日期: 2025年8月21日; 发布日期: 2025年9月4日

摘要

在职业污名化背景下, 基层小区保安常面临职业认同困境。本文基于社会身份认同与压力转换理论, 构建工作感知、支持资源、应对策略与职业认同的作用模型, 通过结构方程模型分析杭州市基层小区保安的职业认同干预策略。结果表明, 为提高职业认同, 组织管理的首要任务是提供应对技能培训和心理支持, 帮助保安正向看待自己的职业, 实现自我价值。

关键词

基层小区保安, 职业认同, 干预策略, 结构方程模型

Research on Intervention Strategies for Professional Identity of Grassroots Community Security Guards in Hangzhou

—Based on the Perspective of Structural Equation Modeling

Yubing Xu¹, Jingyi Xu¹, Luxin Xiang², Jingke Huang², Qiwen Jin², Jin Zhang³, Gan Liu¹

¹School of Economics, Hangzhou Dianzi University, Hangzhou Zhejiang

²School of Accounting, Hangzhou Dianzi University, Hangzhou Zhejiang

³Hangzhou Field Economic Information Consulting Co., Ltd., Hangzhou Zhejiang

Received: Aug. 1st, 2025; accepted: Aug. 21st, 2025; published: Sep. 4th, 2025

文章引用: 徐雨冰, 徐静怡, 项璐欣, 黄竞可, 金琪雯, 张瑾, 刘干. 杭州市基层小区保安职业认同的干预策略研究[J]. 统计学与应用, 2025, 14(9): 8-18. DOI: 10.12677/sa.2025.149252

Abstract

Against the backdrop of occupational stigmatization, grassroots community security guards in Hangzhou frequently encounter professional identity challenges. Drawing on Social Identity Theory and the Conservation of Resources Theory, this study constructs an interaction model encompassing work perception, support resources, coping strategies, and professional identity. Using structural equation modeling (SEM), it analyzes intervention strategies for enhancing professional identity among community security guards in Hangzhou. The results indicate that to improve professional identity, the primary organizational management task is to provide skills training and psychological support. This enables security guards to develop positive perceptions of their profession and achieve self-validation.

Keywords

Grassroots Community Security Guards, Professional Identity, Intervention Strategies, Structural Equation Modeling

Copyright © 2025 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. 引言

在现代社会日益精细的职业分工中，各类岗位持续涌现。从本质而言，所有为社会创造价值的职业都应获得平等尊重，但部分工作因不符合主流社会对“洁净”的界定标准而遭受质疑，长期被冠以负面标签。这类职业往往在生理接触、社会关系、道德评价或情感体验等维度存在污名化特征。本研究聚焦其中涉及生理与社交两个层面的职业属性，将同时具备高强度体力劳动、艰苦工作环境、低收入水平但具有重要社会功能的工作定义为“底层劳动”。本研究关注底层劳动者的典型代表小区保安这一特定职业群体，其职业特性使其在生理与社会交往双重维度上常被赋予污名化特征。其中，生理层面是小区保安在工作中可能接触污染物，引发身体不适感。社交层面是小区保安在服务过程中形成的权力不对等关系。

为了改善底层劳动者的状况，国家和地方政府出台了一系列政策来保障他们的权益。例如，《保障农民工工资支付条例》的出台，为农民工工资的按时足额支付提供了法律保障；《杭州市网络餐饮外卖配送监督管理办法》的实施，明确了外卖配送员的权益保护。这意味着政府将把就业作为经济社会发展的优先目标，通过完善相关政策和措施，为劳动者提供更多就业机会和更好的就业环境。然而，普遍存在的职业偏见与污名化压力，常导致劳动者陷入职业身份认同危机。因此底层劳动者的职业认同、工作感知及应对策略如何仍是值得探讨的问题。

基于此，本研究通过结构方程模型探究小区基层保安职业认同的干预策略，为帮助小区保安破除职业认同困境，为管理者提供有价值的参考，提高小区保安的工作满意度和忠诚度。

2. 样本选取

本研究将调查对象确定为杭州市基层保安。基于中指研究院数据，杭州市 2024 年 3 月房价中位数为 33,828 元/m²，本研究初步界定房价低于 3 万元/m² 的小区保安为基层研究对象。经进一步分析 2023 年区

域房价数据发现，四个新主城区均价较其他区域高出约 1 万元/m²，且预调查显示房价高于 4 万元/m² 小区保安薪资水平显著较高。据此对调查范围进行动态调整：针对四个新主城区，将房价阈值上调至 4 万元/m²；其余城区维持 3 万元/m² 标准。根据杭州链家网站获得符合要求的小区数量，且预调查时发现每个小区保安人数在 10 到 20 个之间，取平均数确定每个小区保安人数为 15 人左右，得到最终杭州基层小区保安数量。设定显著性水平 $\alpha = 0.05$ ，置信水平 $1 - \alpha = 0.95$ ， $p = 0.5$ 的条件，计算得到样本极大值为 385，在预期有效问卷回收率为 80% 的情况下，确定抽样样本量为 480 份。

本研究共计发放 500 份问卷，每份问卷由项目组成员一对一发放并指导填写，因此问卷回收率为 100%，收回问卷 500 份，有效问卷 430 份，问卷有效率 86%，达到既定的要求。样本特征如表 1 所示。

Table 1. Samples characteristics

表 1. 样本特征

变量	人数	占比(%)	变量	人数	占比(%)
性别			专科及以上	22	5.1
男	376	87.4	从业时间		
女	54	12.6	1 年以下	38	8.8
年龄			1~3 年	131	30.5
30 岁以下	12	2.8	3~5 年	129	30
30~40 岁	71	16.5	5~8 年	61	14.2
41~50 岁	157	36.5	8 年以上	71	16.5
51~60 岁	120	27.9	月工资		
60 岁以上	70	16.3	4000 元及以下	101	23.5
受教育程度			4001~4500 元	108	25.1
小学及以下	132	30.7	4501~5000 元	114	26.5
初中	178	41.4	5001~5500 元	78	18.1
高中或中专	98	22.8	5500 元以上	29	6.7

3. 基本假设与变量测量

3.1. 基本假设

3.1.1. 工作感知与职业认同

社会身份认同理论的核心在于分析群体归属如何塑造个人的自我认知。个体往往倾向于维持正面的自我形象，这种自我评价的关键因素包括其核心社会角色(例如职业身份)以及外界对这些角色的反馈。职业作为身份的核心象征，通常成为自我价值的重要基础。然而，当涉及底层职业时，工作环境的污秽特征和社会对这类职业的负面评价形成了双重压力，阻碍劳动者建立良好的自我认同[1]。根据该理论，由于社会认可机制的缺失，从事被污名化职业的群体既难以形成积极的自我认知，又无法摆脱对自身职业的负面评价，这种双重困境最终导致其对职业身份的疏离与否定。

3.1.2. 支持资源的调节效应

压力转换理论指出，人们对压力事件的评估往往取决于其可调动的应对资源，既包括个人内在条件，也涉及外部工作环境中的支持因素。研究发现，良好的团队领导力和完善的组织保障体系能够缓解低地

位职业带来的心理负担。当从业者可利用的支持性资源较为丰富时，其抵御职业污名的心理韧性也会相应提升。对于社会认可度较低的职业群体而言，尽管难以获得广泛的社会接纳，但若整合多方面的支持网络，仍可增强心理适应能力[2]。也就是说，这些劳动者能否有效化解职业污名的负面影响，关键在于他们能否从不同社会层面(如组织、同事、家庭等)获取足够的支持。例如，若物业安保人员能感受到来自单位的关怀、同事的协作以及家人的理解，他们便更可能保持稳定的职业心态，减少外界负面评价的干扰，从而逐步建立对自身职业的认同感。

3.1.3. 支持资源与应对策略

职业负面认知作为一种常见的心理压力，可能损害从业者的生理和心理健康。然而，即便同属被污名化的职业群体，不同个体的身心状态也存在显著差异，这种差异往往与其采用的应对方式密切相关。Bosmans 等学者(2006)指出，面对职业污名压力，个体可能混合运用主动应对和消极回避两种策略[3]。压力转换理论进一步表明，个体对压力的处理方式取决于其可调动的各类资源，包括职业环境、社会关系和心理支持等因素。在支持性较强的组织氛围中，劳动者即便遭遇困境，也更容易获得正向引导，从而倾向于采取建设性的应对方式。尽管社会对底层职业普遍缺乏认可，但某些特定的人际网络，如理解其职业处境的家庭成员、提供情感支持的同事群体却能显著影响劳动者的适应能力。尤其在强调关系纽带的中国社会，这些“圈内人”的作用尤为关键[4]。因此，来自组织、同事和家庭的支持性资源，往往会影响劳动者应对职业污名的方法。

3.1.4. 应对策略的调节效应

前文分析了社会支持如何塑造劳动者应对职业污名的方式，而不同的应对方式又会调节工作压力与劳动者心理反应之间的关联。需要强调的是，采取积极应对策略虽然未必直接改善工作体验，但能够缓冲污名化带来的消极影响。这类策略通常表现为两种形式：一是为职业赋予正向价值，二是强化群体内部认同。通过重新诠释职业意义，例如让小区保安意识到自身工作对社区安全的重要贡献，可以减少低社会评价对自尊的损害。同时，劳动者若更倾向于以职业群体身份定义自我，往往会对所属群体形成更积极的看法。这种内群体认同不仅能增强团队归属感，还能提升个体应对职业歧视的心理韧性。研究数据同样表明，主动的污名管理策略确实能够缓解职业负面认知对职业认同的削弱作用[5]。

3.1.5. 被中介的调节效应

前述分析表明，保安群体的负面工作感知可能削弱其职业认同水平，但该负面影响会被支持资源所缓冲，在支持资源充足的工作环境中，负面工作感知的消极影响明显减弱。其次，高支持资源会直接促进主动应对策略的采用，而这些策略又能缓解职业负面认知的负面影响。当保安人员采取职业价值重构、群体认同强化等积极应对方式时，职业负面认知与认同度之间的负向关联显著减弱。因此，支持资源通过应对策略这一中介，调节了负面工作感知对职业认同的影响。

基于以上分析，本研究提出以下对于杭州小区保安职业认同、工作感知、应对策略及支持资源四个维度之间影响关系的研究假设并构建研究模型如下图 1 所示。

H1：工作感知会负向影响小区保安的职业认同。

H2：支持资源会正向影响小区保安的应对策略。

H3：支持资源调节了工作感知与职业认同之间关系。当小区保安感知高支持资源时，工作感知对职业认同的负向影响减弱。

H4：应对策略在工作感知与职业认同中起调节作用。当小区保安采取主动型污名应对策略时，工作感知与职业认同的负向关系减弱。

H5：支持资源通过应对策略这一中介，调节了负面工作感知对职业认同的影响。

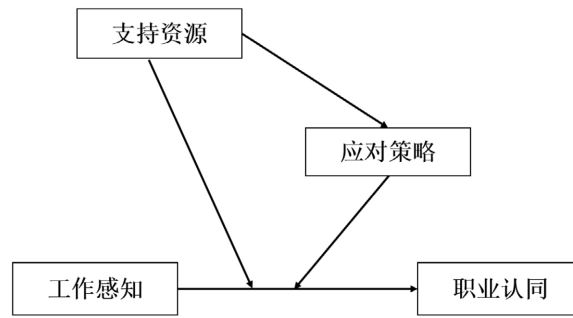


Figure 1. Research model
图 1. 研究模型

3.2. 变量测量

本研究涉及的变量包括工作感知、支持资源、应对策略、职业认同。所有量表均采用李克特 5 点量表，工作感知参考 Lai 等(2010)开发的测量非体面工作感知的量表[6]，支持资源参考 Liou 等(2014)开发的测量组织支持的量表[7]以及 Zimet 等(1988)开发的测量同事和家庭支持的量表[8]，应对策略参考周晔和黄旭(2020)开发的职业污名应对策略量表[5]，职业认同参考朱永跃等(2020)在研究中所使用的职业认同测量量表[9]。研究者对原始量表进行了调整，以更好地运用于本文，具体量表如下表 2 所示。

Table 2. Scale indicators
表 2. 量表指标

主维度	指标	主维度	指标
职业认同	工作内容认同	应对策略	价值情感重塑
	工作价值认同		主动澄清看法
	工作能力认同		职业污点重述
	工作重要认同		内部群体偏好
	职业地位认同		被动从事职业
	职业尊严认同		职业污名内化
	生活工作融合		外部群体偏好
	工作自我独立		工作氛围和谐
工作感知	工作不洁感知	支持资源	组织关怀员工
	身体脏污感知		组织提供帮助
	环境舒适感知		同时帮助显著
	情感消耗感知		同事支持互助
	工作地位感知		家人理解支持
	职业声望感知		家人倾诉问题
	工作体面感知		

4. 测量模型评估

4.1. 信度检验

信度检验主要需对测量模型的一致性与单维性进行评估。本研究采用组合信度(Composite Reliability,

CR)与平均方差抽取量(Average Variance Extracted, AVE)双指标进行评估。一般认为, CR 值高于 0.7 且 AVE 值大于 0.5 被视为测量工具具有良好内部一致性。本研究建立的结构方程模型信度检验如表 3 所示, 结果表明模型中所有潜变量的 CR 值均超过 0.7, AVE 指标均达 0.5 以上, 表明测量题项的聚合效率与信度水平符合要求。

Table 3. Reliability test results

表 3. 信度检验表

变量	题项	标准化因子载荷	标准误(SE)	CR	AVE
职业认同	B1	0.881***	0.014	0.895	0.518
	B2	0.701***	0.027		
	B3	0.753***	0.023		
	B4	0.675***	0.029		
	B5	0.657***	0.03		
	B6	0.686***	0.028		
	B7	0.705***	0.027		
	B8	0.675***	0.029		
工作感知	C1	0.890***	0.013	0.903	0.572
	C2	0.755***	0.023		
	C3	0.705***	0.026		
	C4	0.718***	0.026		
	C5	0.749***	0.024		
	C6	0.737***	0.024		
	C7	0.723***	0.025		
应对策略	D1	0.899***	0.012	0.907	0.583
	D2	0.762***	0.022		
	D3	0.672***	0.029		
	D4	0.761***	0.022		
	D5	0.733***	0.024		
	D6	0.754***	0.023		
	D7	0.745***	0.024		
支持资源	E1	0.857***	0.017	0.888	0.534
	E2	0.716***	0.026		
	E3	0.754***	0.024		
	E4	0.621***	0.033		
	E5	0.727***	0.026		
	E6	0.727***	0.026		
	E7	0.694***	0.028		

注: ***表示 $p < 0.001$ 。

此外, 良好的测量模型还需要考虑到观测指标的单维性, 如果一个因子具有至少 4 个 0.6 或更高的载荷, 则应将其视为可靠, 可使得指标和潜变量之间有足够线性等价关系, 由表 3 可知, 本文建立的模型符合此条件。

4.2. 区分效度检验

区分效度用于考察不同理论概念在测量操作中是否具有可辨识度。为检验本研究中各变量的区分效度, 构建了一个基准四因子模型及五个竞争模型进行对比分析, 通过比较模型拟合指标优劣做出判断。具体模型设定如下: 基准模型设定四个因子独立; 第一个三因子替代模型(三因子模型 a)整合应对策略和支持资源为一个因子, 其余变量独立; 第二个三因子替代模型(三因子模型 b)将工作感知与支持资源合并为一个因子, 其余变量独立; 第三个三因子替代模型(三因子模型 c)组合工作感知与应对策略为一个因子, 其余变量独立; 二因子替代模型则合并应对策略和支持资源为一个因子, 同时合并工作感知和职业认同为另一因子; 单因子替代模型将所有四个变量归入单一因子结构。

根据表 4 指标对比结果可知, 四因子模型在所有模型中拟合效果最佳, 表明本研究涉及的 4 个变量具备可接受的区分效度。

Table 4. Discriminant validity test results

表 4. 区分效度检验表

模型	χ^2	df	χ^2/df	CFI	TLI	RMSEA	SRMR
四因子模型	766.882	371	2.067	0.946	0.941	0.050	0.044
三因子模型 a	1803.486	374	4.822	0.804	0.787	0.094	0.086
三因子模型 b	1810.642	374	4.841	0.803	0.786	0.095	0.086
三因子模型 c	1256.203	374	3.359	0.879	0.869	0.074	0.053
二因子模型	2242.253	376	5.963	0.744	0.723	0.108	0.090
单因子模型	2636.183	377	6.993	0.690	0.666	0.118	0.096

4.3. 模型拟合度检验

表 5 给出了本研究构建模型的各项拟合指标结果及其推荐临界值, 可知各指标均达到建议标准, 说明所建模型与观测数据之间具有可接受的拟合效度。

Table 5. Model fit indices

表 5. 模型拟合检验表

指标	模型指标值	标准	结论
卡方值最小差异值/自由度(CMIN/DF)	1.708	<3 优秀; <5 可接受	优秀
拟合度指标(GFI)	0.856	>0.8 可接受; >0.9 拟合良好	可接受
调整的拟合度指标(AGFI)	0.840	>0.8 可接受; >0.9 拟合良好	可接受
比较性拟合度指标(CFI)	0.922	>0.9	拟合良好
增值拟合指数(IFI)	0.923	>0.9	拟合良好
Tucker-Lewis 指数(TLI)	0.917	>0.9	拟合良好
近似均方根误差(RMSEA)	0.042	<0.08 优秀; <0.1 可接受	优秀
标准化均方根残差值(SRMR)	0.068	<0.08	拟合良好

5. 结构模型评估

本研究主要借鉴刘东(2018)的检验假设程序[10]和徐光毅(2022)的分析流程[2]。

第一步, 本研究将职业认同设定为因变量, 检验工作感知对其产生的直接影响机制。表 6 模型 1 的回归结果表明, 工作感知与职业认同呈现显著负向相关关系($\beta = -0.749, p < 0.001$), 研究假设 H1 获得支持。

进一步将职业认同作为因变量构建回归模型, 纳入工作感知、支持资源及其二者的交互项作为预测变量。表 6 模型 2 的结果显示, 工作感知同支持资源形成的交互效应, 对职业认同产生了显著的正向作用($\beta = 0.166, p < 0.05$), 研究假设 H3 获得验证。为清晰展示支持资源在工作感知与职业认同关系中的调节作用, 本文依据 Aiken 和 West (1991)的作法绘制了调节效应图[11]。由图 2 可知, 当小区保安感知到的支持资源较高时, 工作感知对职业认同的消极影响减弱; 反之, 在支持资源感知水平较低的情境下, 工作感知对职业认同的负向关联增强, 研究假设 H3 得到进一步支持。

Table 6. Moderating effect test results of support resources

表 6. 支持资源调节效应检验表

变量	职业认同: 模型一				职业认同: 模型二			
	B	SE	β	t	B	SE	β	t
工作感知	-0.736	0.028	-0.749	-15.439***	-0.634	0.054	-0.645	-11.644***
支持资源					0.230	0.097	0.188	2.359*
工作感知 × 支持资源					0.173	0.076	0.166	2.273*
F			499.660***				248.370***	
R ²			0.561				0.657	
ΔR^2							0.096***	

注: *表示 $p < 0.05$, **表示 $p < 0.01$, ***表示 $p < 0.001$, 下同。

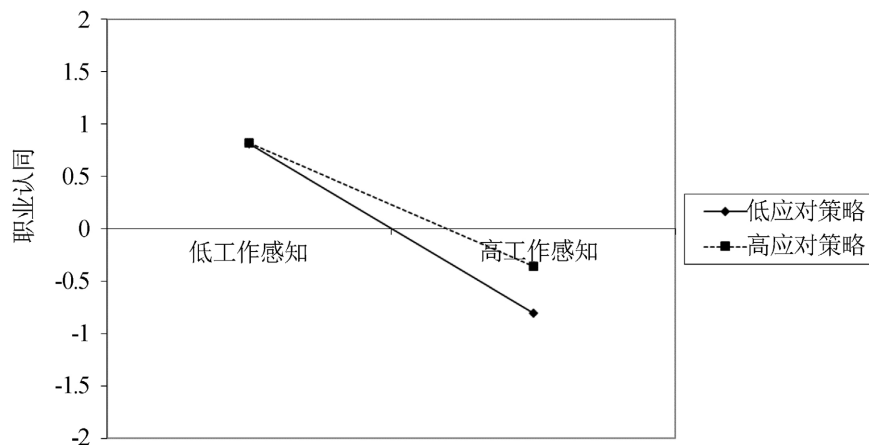


Figure 2. Moderating of support resources

图 2. 支持资源调节效应图

其次, 将应对策略作为因变量, 检验支持资源对其产生的直接效应。表 7 的回归分析结果表明, 支持资源对应对策略存在显著的正向作用($\beta = 0.466, p < 0.001$)。因此, 研究假设 H2 获得支持。

Table 7. Direct effect of support resources on coping strategies
表 7. 支持资源对应对策略的直接效应表

变量	应对策略			
	B	SE	β	t
支持资源	0.606	0.070	0.466	8.600***
F	108.361***			
R ²	0.217			

接着,根据表 8 模型 1 的结果,工作感知同应对策略形成的交互效应显著正向影响职业认同($\beta = 0.220$, $p < 0.001$),研究假设 H4 获得验证。如图 3 所示,应对策略在工作感知与职业认同间的调节模式表现为,当小区保安采取较高水平应对策略时,工作感知对职业认同的消极影响趋向弱化;当应对策略应用水平较低时,工作感知对职业认同的负向关联则更为显著,研究假设 H4 得到进一步的验证。

Table 8. Indirect effect of support resources on professional identity
表 8. 支持资源对职业认同的间接效应结果表

变量	职业认同: 模型一				职业认同: 模型二			
	B	SE	β	t	B	SE	β	t
工作感知	-0.480	0.058	-0.486	-8.199***	-0.418	0.060	-0.424	-6.932***
应对策略	0.294	0.057	0.308	5.131***	0.242	0.056	0.255	4.313***
支持资源					0.263	0.103	0.215	2.562**
工作感知 × 应对策略	0.235	0.051	0.220	4.603***	0.206	0.061	0.189	3.356**
工作感知 × 支持资源					0.057	0.087	0.054	0.651
F	273.024***				211.406***			
R ²	0.678				0.732			

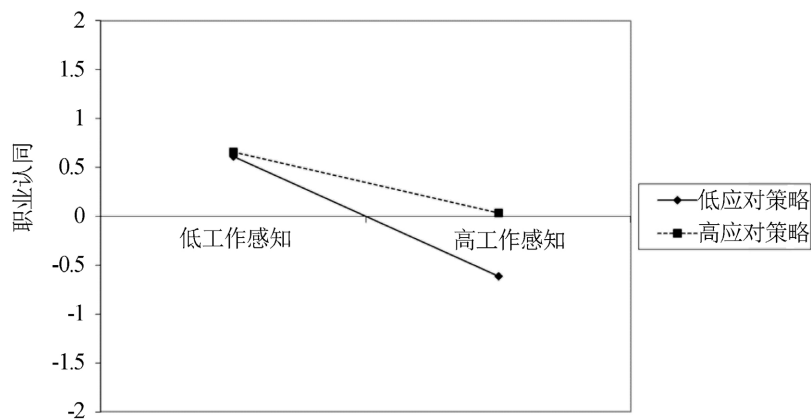


Figure 3. Moderating effect of coping strategies
图 3. 应对策略调节效应图

同时表 8 模型 2 的回归结果表明,当模型中加入支持资源变量时,应对策略对工作感知与职业认同的调节效应显著($\beta = 0.189$, $p < 0.01$),而支持资源对工作感知与职业认同的调节效应不显著($\beta = 0.054$, $p > 0.05$)。因此支持资源通过应对策略这一中介,调节了负面工作感知对职业认同的影响,研究假设 H5 获

得支持。

为进一步检验假设 H5，本研究以本调查全部 430 个有效观测数据构成基准总体，采用 Bootstrap 法进行重复抽样。在每次抽样中，执行有放回随机抽样，抽取样本量等同于原始样本量($n = 430$)，此过程重复 5000 次。基于生成的 5000 个 Bootstrap 样本，分别计算相应的间接效应估计值。若该间接效应的 95% 置信区间未包含零值，则表明被中介的调节效应假设获得统计支持。如表 9 结果所示，支持资源通过应对策略作用于工作感知与职业认同关系的间接效应值为 0.049，95% 偏差校正 Bootstrap 置信区间为(0.017, 0.105)，区间不包含零，这一结果进一步验证了研究假设 H5，表明帮助小区保安建立积极的应对策略对于提升职业认同更具有关键作用。

Table 9. Direct, indirect, and total effects
表 9. 模型的直接效应、间接效应和总效应结果表

效应类型		效应值
直接效应	PCsc	0.248
	PCwc	0.198
	PCws	0.097
间接效应	PCsc PCwc	0.049
总效应	PCws + PCsc PCwc	0.146

注：直接效应是指工作感知与支持资源交互项对职业认同的回归系数，间接效应是指应对策略的间接效应，PCsc 是指支持资源对应对策略的路径系数，PCwc 是指工作感知与应对策略交互项对职业认同的回归系数，PCws 是指工作感知与支持资源交互项对职业认同的回归系数。

6. 结论与讨论

6.1. 结论建议

基于本研究的分析，工作感知对职业认同具有负向影响，如果保安对工作环境的感知不佳，感到工作环境脏污和未受到应有的尊重，那么他们的职业认同感会降低。支持资源对应对策略具有正向影响。当基层小区保安拥有更多的支持资源时，他们更倾向于采取积极的应对策略来应对职业污名以及工作中的问题。而当他们采取积极的应对策略时，工作感知对职业认同的消极影响趋向弱化。积极的应对策略有助于保安更好地应对职业污名和工作挑战，发现职业的价值，进而提升职业认同。支持资源通过应对策略这一中介，调节了负面工作感知对职业认同的影响，因而开展积极的职业培训，帮助小区保安正向看待自己的职业，感受到自己的价值是提高职业认同的一项关键举措。基于此，提出以下建议。

第一，制定完善行业劳动法规，明确其权益，加强劳动合同监管，确保规范签约。制定职业资格认证制度，提升保安的技能水平和认可度；建立人才培养和晋升机制，鼓励学习培训，拓宽职业发展空间。

第二，为提升小区保安工作体验，需推动硬件设施建设，改善工作环境。进行团队文化建设，营造和谐氛围，建立良好沟通渠道，注重人文关怀。设计薪酬体系匹配劳动报酬，提供福利待遇提升生活质量和满意度。

第三，小区保安应积极参加各类培训课程和学习活动，利用业余时间自学拓宽知识和技能领域，注重实践经验积累，提高解决实际问题的能力。同时，学习沟通技巧和方法，学会倾听、清晰表达观点，培养良好沟通态度，避免冲突误解。此外，学习心理调适方法，培养积极心态，面对困难保持冷静理智，建立良好人际关系，获得情感支持，缓解工作压力。

6.2. 研究局限

本研究采用横断面调查设计, 仅收集了特定时间点上的数据。虽然结构方程模型能够检验变量间的假设关系, 但无法严格确立变量间的因果关系和时间动态变化。职业认同的形成、压力应对策略的运用以及支持资源的获取都是一个动态、长期的过程, 横断面数据难以捕捉其演变轨迹。未来研究应采用纵向追踪设计或准实验设计, 在不同时间点收集数据, 以更清晰地揭示变量间的因果关系和动态发展过程。其次, 抽样基于链家网站可获取的小区信息, 可能遗漏了一些未在主要房产平台登记的小区。虽然基于预调查假设每个小区保安数量为 15 人, 但实际保安数量可能存在波动, 导致最终样本框估算存在一定误差。

基金项目

本文受到 2025 年浙江省大学生科技创新活动计划暨新苗人才计划项目(2025R407A032)的支持。

参考文献

- [1] 赵双双. 社会认同视角下歧视知觉对抗脏工作感的影响研究[D]: [硕士学位论文]. 宜昌: 三峡大学, 2022.
- [2] 徐光毅. 非体面工作从业者矛盾职业认同研究: 形成机制、影响后效及干预策略[D]: [博士学位论文]. 广州: 华南理工大学, 2022.
- [3] 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>
- [4] 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.
- [5] 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, 42(8): 50-67.
- [6] Lai, Y.M., Lam, L.W. and Chan, K.W. (2010) How Dirty Is Your Job? The Development and Validation of the Perceived Work Dirtiness Scale. University of Macau, Department of Management and Marketing.
- [7] Liou, D., Tu, C. and Chang, S. (2012) Mediating Effect between Supportive Culture and Job Satisfaction in Administrative Services at Higher Education Institutions. *Human Factors and Ergonomics in Manufacturing & Service Industries*, **24**, 627-640. <https://doi.org/10.1002/hfm.20502>
- [8] Zimet, G.D., Dahlem, N.W., Zimet, S.G. and Farley, G.K. (1988) The Multidimensional Scale of Perceived Social Support. *Journal of Personality Assessment*, **52**, 30-41. https://doi.org/10.1207/s15327752jpa5201_2
- [9] 朱永跃, 覃正虹, 欧阳晨慧. 产业工人心理所有权对工作投入的影响——职业认同与员工导向组织文化的作用[J]. 技术经济, 2020, 39(8): 143-151.
- [10] 刘东, 张震, 汪默. 单层和多层被调节的中介和被中介的调节: 理论构建与模型检验[M]//陈晓萍, 沈伟. 组织与管理的实证研究方法(第三版). 北京: 北京大学出版社, 2018: 663-697.
- [11] Toothaker, L.E., Aiken, L.S. and West, S.G. (1994) Multiple Regression: Testing and Interpreting Interactions: Institute for Social and Economic Research (ISER). *The Journal of the Operational Research Society*, **45**, 119-120. <https://doi.org/10.2307/2583960>