

• 研究构想(Conceptual Framework) •

非体面工作对其从业者工作意义感的影响机制*

张光磊¹ 朱时佳¹ 王华英² 何宇恒¹

(¹ 武汉理工大学管理学院, 武汉 430070) (² 江西财经大学外国语学院, 南昌 330013)

摘要 非体面工作是指可能会给从业者造成身体、社交或道德层面的污点, 令人反感或有损个人尊严的职业或工作任务。非体面工作从业者的工作意义感一直是该领域关注的重要话题。现有研究主要从个体或内群体视角出发, 探讨从业者工作组文化或职业意识形态及个人正常化策略对其工作意义建构的影响。然而, 关于非体面工作从业者在工作意义建构过程中所体现的共生性维度与他人维度的系统研究仍较匮乏, 社会支持在其中的边界作用亦未得到充分揭示。因此, 本研究拟从社会支持视角出发, 基于工作意义构建四象限理论框架——“能动-共生”和“自我-他人”维度, 系统探讨非体面工作从业者工作意义建构的个体与人际机制。预期成果将有助于从更全面的视角理解非体面工作从业者工作意义的构建机制, 并在实践中通过管理个体或人际因素, 启发员工工作意义的建构。

关键词 非体面工作, 职业污名, 工作意义感, “能动-共生”和“自我-他人”理论框架, 社会支持

分类号 B849: C93

从业者受访摘录:

科班出身的李泽霖在大学毕业后毅然投身墓园工作。他深知传统祭扫方式的弊端, 因此一直致力于推广绿色、环保的祭扫方式。“我将持续推动绿色祭扫的普及, 让每一个生命都能得到尊重。”李泽霖说。

——公墓管理员李泽霖(摘自 中国新闻网 2024-03-20)

“我 17 岁就进入社会工作, 去过工厂、做过服务员, 没有一份工作像助浴师一样让我内心充实, 每当老人洗完澡和我拥抱、说谢谢时, 都坚定了我继续做下去的信念。”

——助浴师隆素容(摘自 中国新闻网 2022-05-11)

1 问题提出

职业本无高低贵贱, 然而, 由于个体以及社会观念等方面因素的影响, 一些职业可能被视为

“体面”的“好工作”, 而另一些职业则可能被视为“不够体面”的“差工作”。学术界将那些可能给从业者造成身体、社交或道德层面的污点, 令人反感或被认为有损人格的工作任务或职业称为“非体面工作”(Ashforth & Kreiner, 1999; Hughes, 1951, 1958), 例如环卫工作(与垃圾打交道)、殡葬工作(与逝者接触)、销售工作(可能带有欺骗性质)。尽管这些职业大多具有社会必要性, 但工作情境、任务或方式上的“脏污性”(dirtiness)为从业者带来了诸多负面体验和感知: 一方面, 从业者对其工作可能具有较强的工作非体面体验(experienced work dirtiness); 另一方面, 由于社会大众对部分职业可能存在污名化, 从业者可能具有较强的职业污名感知(occupational stigma perception)(例如 Ashforth & Kreiner, 1999; Bosmans et al., 2016; Goffman, 1963; Kreiner et al., 2022; Schaubroeck et al., 2018)。

非体面工作从业者受到内在体验(工作非体面)与外在感知(职业污名)的双重压力影响, 在工作实践中面临多重威胁, 如薪资水平较低、职业晋升潜力小、职业地位较低、污名化和社会排斥等。对于非体面工作从业者而言, 多重威胁会导

收稿日期: 2024-9-3

* 国家自然科学基金面上项目(72372123)

通信作者: 王华英, E-mail: wanghuaying@jxufe.edu.cn

致他们产生焦虑、羞愧和悲伤等消极情绪(Press, 2021; Rabelo & Mahalingam, 2019; Tracy & Scott, 2006), 进而导致职业倦怠, 工作绩效和工作满意度下降, 产生退缩行为(王红丽 等, 2022; Bentein et al., 2017; Schaubroeck et al., 2018)。此外, 这一现象也会给非体面工作群体及组织带来负面刻板印象, 削弱社会整体运作效率(Ashforth et al., 2007; Ashforth & Kreiner, 1999, 2013; Hughes et al., 2017; Simpson et al., 2019)。故非体面工作领域学者强调构建工作意义以应对非体面工作的多重威胁(Ashforth et al., 2007; Hughes et al., 2017)。工作意义是指个体对于自己所从事工作的价值、目的和重要性的整体感知和理解, 主要来源于个体自身的内在认知、外部他人的评价反馈, 以及工作环境所提供的支持与认同等多维度因素(Pratt & Ashforth, 2003; Rosso et al., 2010)。尽管非体面工作从业者面临多重威胁, 但其自我概念(如价值观、动机和对工作的信念)具有较强的可塑性, 能够随着自我感知的变化而调整, 以适应多样化的经历和工作情境(Ashforth & Mael, 1989; Rosso et al., 2010)。例如, 开篇中提及公墓管理员, 虽然其职业涉及与逝者接触, 因而时常遭受污名化, 但科班出身的他在大学毕业后毅然投身墓园工作, 致力于推动绿色祭扫的普及, 让每一个生命都能得到尊重。此外, 个体与工作场所内外其他人员或群体的互动和关系也会影响其工作意义感(Kahn, 1990, 2007; Pratt & Ashforth, 2003; Wrzesniewski et al., 2003)。根据社会信息加工理论(Salancik & Pfeffer, 1978), 员工会通过观察工作环境中他人的行为和态度来获取社会线索, 并基于这些线索形成对工作的认知、态度和意义诠释。开篇助浴师的受访摘录也进一步验证了他人对于非体面工作从业者工作意义构建的可能性和重要性。

已有关于非体面工作从业者工作意义建构的研究主要基于社会身份认同理论(Tajfel & Turner, 1986), 探讨了从业者职业意识形态以及个人正常化策略, 如意义重构(reframing)、重新校准(recalibrating)、重新聚焦(refocusing), 如何帮助从业者赋予工作积极的意义(Ashforth et al., 2007; Ashforth & Kreiner, 1999; 2013; Kreiner et al., 2006)。这些认知应对策略通过影响从业者的自我概念, 如提升自尊, 进而增强其工作意义感(Ashforth & Kreiner, 1999, 2013)。近年来, 学者们

逐渐采用交叉性理论框架(Collins & Bilge, 2016; Crenshaw, 1994), 系统考察种族、性别、阶层等结构性因素与非体面工作属性的交互作用。研究表明, 这些多重污名因素共同作用, 不仅塑造从业者的工作意义认知, 还深刻影响其整体生活意义的建构(Mavin & Grandy, 2013; Mendonca et al., 2024; Shepherd et al., 2022; Slutskaya et al., 2016; Soni-Sinha & Yates, 2013), 为理解非体面工作者的意义建构过程提供了重要的理论视角。

由此可见, 尽管一些学者转向交叉性视角(例如 Shepherd et al., 2022), 但现有关于非体面工作从业者工作意义建构的研究仍较多从内群体视角(即非体面工作职业群体内部、工作组内部)出发, 强调非体面工作从业者如何通过所在内群体所塑造的职业意识形态, 利用不同认知策略, 在工作中构建积极的身份与意义, 进而抵御负面社会评价的内化(Ashforth et al., 2007; Ashforth & Kreiner, 1999, 2013; Dick, 2005), 但这些研究忽视了社会支持作为重要资源对工作意义建构的影响机制。

工作意义(meaning of work)领域的相关研究表明工作意义并不仅仅是一种个体主观构建, 也是一种社会构建(田喜洲 等, 2017; Lips-Wiersma & Wright, 2012; Pratt & Ashforth, 2003; Rosso et al., 2010), 越来越多的研究聚焦他人如何影响个体的工作意义构建(Laaser & Bolton, 2022; Robertson et al., 2020; Wrzesniewski et al., 2003); 此外, 非体面工作领域的研究学者也呼吁更多研究应该关注非体面工作从业者复杂的社会嵌入性(如从业者与家庭的关系、与客户的关系(Galazka & Wallace, 2023; Mikolon et al., 2021; Shepherd et al., 2022)。基于此, 本文从社会支持视角出发, 基于工作意义构建四象限, 即“‘能动-共生’和‘自我-他人’”理论框架来探讨非体面工作从业者工作意义构建的影响机制(例如 Robertson et al., 2020; Rosso et al., 2010; Wrzesniewski et al., 2003)。其中, “能动-共生”主要揭示工作意义构建机制的潜在动机差异, “能动”是指非体面工作从业者个体追求自主性, “共生”是指非体面工作从业者个体追求与群体内和群体外他人接触、依附和联合, 以构建工作意义; 而“自我-他人”主要揭示工作意义构建会因行动是针对“自我”还是“他人”产生不同的机制(Bakan, 1966; Rosso et al., 2010)。同时, 结合非体面工作从业者的非体面体验与职业污名

感知以及正常化应对策略(如意义重构)作为主要前置影响因素,本文探讨其对于工作意义的影响机制及维持机制,具体围绕三个议题展开讨论:第一,探究非体面工作从业者非体面感知、职业污名感知和意义重构对工作意义构建的影响;第二,基于“能动-共生”和“自我-他人”理论框架,系统梳理非体面工作从业者工作意义建构的不同机制;第三,进一步探究社会支持情境下,群体内外他人(如同事、领导、家人和客户)的表达性或工具性社会支持对非体面工作从业者工作意义建构的边界影响。

2 国内外研究现状及评述

2.1 非体面工作和职业污名

美国社会学家 Hughes (1951, 1958)最初提出“非体面工作”这一概念,用以描述那些令人厌恶或被视为有损人格尊严的工作任务或职业。Hughes (1958)认为,工作的“非体面性”主要体现在因职业特性而导致的身体污点(physically tainted)、社交污点 socially tainted)或道德污点(morally tainted),但他并未对此进行系统性阐述。Ashforth 和 Kreiner (1999, 2014)延续了 Hughes (1951, 1958)对非体面工作的定义及其三个维度(身体、社交和道德),并进一步指出,尽管非体面工作在社会运行中具有不可或缺的功能,但由于其工作特征令人不悦且可能损害从业者的社会身份,往往遭遇公众的排斥与贬低。身体非体面工作(physical dirty work)是指需接触死亡、垃圾、呕吐物等污秽物质,或在有害、危险环境中开展的工作,如清洁工、矿工等;社交非体面工作(social dirty work)指以看似卑微的姿态服务他人,或频繁与被污名化群体接触的职业,如服务员、狱警等;道德非体面工作(moral dirty work)则指被普遍视为不道德或不光彩,或依赖欺骗、冒犯、挑衅等不当手段开展的职业,如讨债人、二手车销售等(Ashforth & Kreiner, 1999; Kreiner et al., 2006)。

非体面工作的“脏污”属性使从业者在工作中面临不同程度的“工作非体面感知”(perceived work dirtiness, 指个体对其职业有损尊严程度的主观感知)与“职业污名感知”(occupational stigma perception, 指个体对社会大众对其职业负面看法的感知),进而引发多种负面心理与行为后果(张光磊 等, 2022; 张燕, 李贵卿, 2017; Soral et al.,

2022)。非体面工作影响从业者的职业或组织认同(王红丽 等, 2022; Lai et al., 2013; Schaubroeck et al., 2018)、(职业)自尊(李铭泽 等, 2025; 张光磊 等, 2020; Kusluvan et al., 2022)、工作意义感(Shantz & Booth, 2014),带来认知失调(Sommerfeldt & Kent, 2020)、压力(Baran et al., 2012; Stacey, 2005),使从业者经历歧视、消极刻板印象、情绪耗竭、情绪劳动、社交孤立、职场霸凌(Bentein et al., 2017; Mastracci, 2022; Mendonca et al., 2024; Mikolon et al., 2021),产生愤怒、羞愧、焦虑、悲伤等负面情绪(Rabelo & Mahalingam, 2019; Tracy & Scott, 2006),导致职业倦怠,影响从业者的工作绩效、工作满意度、工作投入(王红丽 等, 2022; 王玉梅 等, 2022; 周晔 等, 2020; Bentein et al., 2017)、职业承诺(Kusluvan et al., 2022),引发退缩行为(Schaubroeck et al., 2018)、离职意愿(Lai et al., 2013)等工作态度和行为。

由此可见,如何应对非体面工作所带来的负面影响,不仅是亟待解决的现实问题,也已成为该领域学者关注的研究重点。事实上, Ashforth 等学者最早关注这一议题,指出由于非体面工作的任务属性(如需接触生活垃圾等令人厌恶的物质)以及社会公众加诸的职业污名,从业者难以从工作本身或外群体中获得认可与尊重。因此,他们基于社会身份认同理论,关注非体面工作从业者如何通过职业或工作组文化(occupational/workgroup culture)构建职业或工作组意识形态(occupational/workgroup ideologies)或正常化(normalization)应对策略,如意义重构(reframing)、重新校准(recalibrating)、重新聚焦(refocusing)等获得积极的自我观,以构建积极的工作意义,实现工作角色认同(Ashforth et al., 2007; Ashforth & Kreiner, 1999, 2013; Kreiner et al., 2006)。意义重构指通过赋予工作积极价值并中和其消极含义,以转化其整体意义;重新校准是指调整评估非体面工作特质的标准或权重;重新聚焦则指有意识地将注意力从污名化属性转移至未受污名化的方面。此后研究多延续上述路径,结合不同理论视角与工作情境,探讨从业者应对策略的影响及作用效果(例如 Bosmans et al., 2016; Clarke & Ravenswood, 2019; Kamise, 2013)。

2.2 非体面工作从业者的工作意义构建

如上所述,非体面工作从业者的工作意义感是该领域学者所关注的重要议题。除 Ashforth 和

Kreiner 等学者外, Stacey (2005)通过定性研究发现, 家庭护工的工作要求(如风险与情绪压力)限制了其工作意义的体验, 而工作中的自主性与技能发展等回报则有助于增强从业者的尊严感知。Bunderson 和 Thompson (2009)的定量研究表明, 当从业者将非体面工作(如动物园管理员)视为一种使命时, 能够增强其职业认同, 从而在工作中获得更强的意义感。基于自我验证理论, Shantz 和 Booth (2014)的定量研究表明, 从业者的职业污名意识会降低其工作意义感, 这一效应在核心自我评价较高的员工群体中尤为显著。而 Mavin 与 Grandy (2013)以及 Soni-Sinha 和 Yates (2013)的定性研究进一步揭示, 当个体面临多重交叉的污名化因素(如性别、种族等)时, 其对工作意义的建构可能呈现显著的二元分化, 既可能产生积极意义重塑, 也可能导致消极意义解构。Hamilton 等 (2019)的定性研究关注清洁工如何借助关于尊严与英雄主义的宏观话语, 构建个人与集体层面的价值认同。Shepherd 等(2022)则从交叉性视角出发, 探讨种姓制度、贫民窟背景与拾荒职业的文化地理因素如何共同塑造孟买拾荒者的无助感, 并揭示其如何通过生存、命运与希望等话语, 赋予生活与工作积极的意义。

纵观现有关于非体面工作从业者工作意义建构的研究, 相关成果具有重要理论意义。总的来说, 现有研究主要有以下几个视角: 第一, 社会身份认同视角, 该视角强调非体面工作从业者如何通过所在内群体(即职业群体内部、工作组内部)所塑造的职业意识形态, 利用其中的认知策略, 在工作中构建积极的身份与意义; 第二, 工作取向视角, 即非体面工作的从业者在面对负面社会评价时可通过将污名化职业转化为具有价值感的社会使命, 从而获得工作意义感; 第三, 叙事视角, 即从业者通过宏观话语构建工作中个体和集体的价值; 第四, 交叉性视角, 即关注非体面工作属性如何与性别、种族、制度等交叉性因素共同作用, 影响从业者意义的构建。鉴于大量非体面工作从业者身处一线岗位, 其工作本质离不开人际互动, 且工作意义不仅是个体主观建构的产物, 也具有社会性, 受到社会支持、组织环境与文化制度等因素的共同影响, 现有研究尚缺乏对人际互动情境下非体面工作从业者工作意义建构机制的系统探讨。

造成这一研究不足的主要原因在于, 现有研究普遍将非体面工作的负面影响归因于职业所承受的污名压力, 强调外群体对从业者的消极评价对其意义感的抑制作用(例如 Ashforth & Kreiner, 1999; Shantz & Booth, 2014), 这一视角往往将外群体视为同质化的整体, 忽略了其内部的差异性。实际上, 外群体成员也可能是从业者日常互动中的重要他人, 如客户、服务对象等, 其反馈可能不仅具有压制性, 也具有建构性, 在一定情境下可通过积极评价和社会支持, 促发意义感的共生性生成。近期研究日益关注服务受益者对非体面工作从业者的多样化反应, 指出其可能展现出积极的感知、评价与行为表现, 而非只是外群体消极评价与内群体积极评价二元对立(Galazka & Wallace, 2023; Mikolon et al., 2021; Rapp et al., 2024)。此外, 现有从内群体视角出发的研究, 尚未深入探讨内群体成员, 尤其是领导与同事在从业者意义建构过程中的作用。这一不足在一定程度上限制了我们对于非体面工作从业者工作意义感生成机制的全面理解。最后, 从业者虽然可以通过职业意识形态策略增强自尊或促进认同感(Ashforth & Kreiner, 2013), 但在互动情境中, 现有研究对于这些策略是否以及如何影响他人对于从业者的评价, 进而共同影响从业者的工作意义感的探讨仍然不够充分。

2.3 工作意义构建四象限——“能动-共生”和“自我-他人”理论框架

基于上述有关“非体面工作和职业污名”与“非体面工作从业者的工作意义构建”相关文献评述, 本研究立足于工作意义构建四象限——“能动-共生”和“自我-他人”理论框(Rosso et al., 2010), 结合工作意义和非体面工作的相关研究, 探讨社会支持情境下非体面工作从业者的工作意义建构机制。该理论最早可溯源于 Bakan (1966)所提出的“自我-他人”和“能动性-共生性”概念, 并认为二者之间存在张力。Pratt 和 Ashforth (2003)构建了一个 2×2 的工作意义模型, 强调归属感和真实性和超越性对于促进有意义工作的作用。Lips-Wiersma 和 Morris (2009)则聚焦于工作与生活意义感, 进一步强调“自我他人”和“存在行动”之间的平衡。Rosso 等(2010)整合并拓展前述研究, 系统呈现“自我-他人”和“能动-共生”的两组张力, 呼应 Lips-Wiersma 等人关于行动与思考焦点的实

证发现,提出四种工作意义路径:个性化路径、贡献路径、社会联结路径与自我联系路径。

首先,根据潜在动机类型在机制中的差异,将非体面工作从业者工作意义建构路径动机划分为“能动-共生”。能动性(agency)是指个体追求自主性、控制感与创造性的倾向,体现了人类作为有意识的行动者,不仅接受现实状态,更通过自身行为主动塑造环境,以实现自我价值与目标。共生性(communion)强调人与人之间的联接、团结和共享,体现了人类作为社会性生物的本质需求,即通过与他人建立关系以实现共同生活与合作。能动性与共生性不仅反映了工作意义的主观建构过程,也体现其社会建构属性(Robertson et al., 2020; Rosso et al., 2010; Wrzesniewski et al., 2003)。在非体面工作情境中,能动性体现在从业者通过职业意识形态或“正常化”策略(如意义重构、重新校准与重新聚焦)主动建构工作意义;而共生性则表现为从业者在社会支持情境中所获得的评价与反馈,以及这些社会互动如何影响其意义感的形成。进而,根据非体面工作从业者工作意义建构行动是针对自我还是他人,将机制划分为“自我-他人”。已有工作意义领域相关研究表明自我和他人(如其他个体、群体和组织)在工作意义建构中具有重要性(Robertson et al., 2020; Rosso et al., 2010)。工作意义构建四象限——“能动-共生”和“自我-他人”理论框架将“能动-共生”和“自我-他人”两个关键维度结合起来,进而揭示构建和维持工作意义的四条机制,即个性化路径(能动-自我)、贡献路径(能动-他人)、自我联系路径(共生-自我)和社会联结路径(共生-他人)。根据身份理论(Andersen & Chen, 2002; Brewer & Gardner, 1996),个体的身份始终由多重社会角色构成;而在社会支持情境中,从业者的核心身份往往体现为与受益者、客户、领导及同事等关键社会对象的互动关系。因此,本文基于社会支持视角,进一步探讨非体面工作从业者与工作场所内外他人支持对工作意义构建和维持的重要影响。

3 研究构想

工作意义感是指员工相信其工作具有独特且重要的目的,并认为这一目的与其个人价值和目标紧密相关(Robertson et al., 2020)。员工可能以多种方式来定义工作的目的,如努力实现有价

值的职业成就,归属于一个团队,或者帮助他人等,重要性则指员工对这一目的所感知的重要程度。二者共同构成了员工的工作意义感(Lips-Wiersma & Wright, 2012)。在工作意义构建四象限理论框架中,Rosso等(2010)区分了工作意义构建的四条路径,即个性化(individuation)、贡献(contribution)、自我联系(self-connection)和社会联结(unification)。具体来说,个性化路径强调个体的独特性和自主性,通过展现自己的能力、实现目标或实现自我理想来获得意义;贡献路径是指个体通过为他人或社会作出积极贡献而构建意义;自我联系路径是指工作与个体的核心价值观、兴趣、信念相契合,从而让个体感受到内在的真实感和完整性;社会联结路径是指个体通过与组织、同事、群体或更大社会产生情感联系,从而构建工作意义(Lips-Wiersma & Wright, 2012; Pratt et al., 2013; Robertson et al., 2020; Rosso et al., 2010)。

本研究基于“能动-共生”和“自我-他人”理论框架,提出非体面工作从业者对于工作非体面感知和职业污名感知会影响其工作意义感,且从业者能动性的意义重构及工作场所重要他人的认可和评价可能构成重要的影响因素。首先,工作非体面感知是员工对于工作“脏污性”的内在负面感知,职业污名感知则反映员工对外部群体负面评价的整体感知,非体面工作从业者的工作非体面感知和职业污名感知可能使得个体很难完成相关工作任务,进而影响个体的能动感,还可以通过个性化途径或社会联结路径负向影响其工作意义感的建构。其次,在社会支持情境下,工作场所他人,如客户或受益者、领导以及员工的认可或积极评价(如感谢表达)可能会缓解从业者内在在工作感知(工作非体面感知)以及外在社会评价感知(职业污名感知)对于其工作意义感的影响。另外,当非体面工作从业者通过职业意识形态进行意义重构时,尤其是将工作的消极意义重构为客户或受益者导向的意义,并在社会支持过程中采取此策略时,可能会激发客户或受益者的感谢表达,同时个体也可能感觉到自己对他人产生积极影响,进而通过社会联结或贡献路径产生工作意义感。此外,在“能动-共生”与“自我-他人”理论框架中,“能动-自我”象限的自我联系路径通过人际互动激活个体真实性。具体而言,当个体践行其认同的目标并验证自我身份时,若获得关键他人(如领

导、同事、家人或客户)的认同与肯定,其真实性体验将得以强化,从而完成自我联系路径的构建(Elsbach, 2003; Swann et al., 2009)。然而,非体面工作的概念为“可能给从业者造成身体、社交或道德层面的污点(又称身体、社交或道德非体面工作),令人反感或被认为有损人格的工作任务或职业”(Ashforth & Kreiner, 1999; Hughes, 1951, 1958)。鉴于非体面工作固有的“脏污”属性及其所承载的外部刻板印象,从业者在实现自我身份认同的同时获得他人认可,面临较大挑战,故这条路径没有本研究中进行阐述。研究的初步理论框架见图1。

3.1 非体面工作从业者工作意义感建构路径

(1) 从业者的工作非体面感知与职业污名感知对其工作意义建构的影响机制

非体面工作从业者通常存在工作非体面感知(perceived work dirtiness)与职业污名感知(occupational stigma perception)。具体而言,工作非体面感知(perceived work dirtiness)指从业者对其工作任务或情境中“脏污性”特征及其对个人尊严构成损害的主观感知;而职业污名感知(occupational stigma perception)则指从业者对外部群体对其职业的负面评价与社会贬低的整体认知(Lai et al., 2013; Schaubroeck et al., 2018)。虽然工作本身的“脏污性”常被视为职业非体面感知的根源,但这一属性本质上具有社会建构性。正如Ashforth和Kreiner(1999, p. 415)所述,“污秽(dirt)并非工作固有的本质属性,而是社会主体基于洁净/污秽(purity/ pollution)的三元规范作出的文化判断”。因此,不同的个体对于同一种工作任务或

情境的非体面感知有所差异(Asforth & Kreiner, 1999; Hughes et al., 2017; Simpson et al., 2019)。

工作意义相关研究指出,有目的的行动对于个体体验工作意义具有关键作用。当个体将目的性行动视为展现其在工作中“有价值且值得尊敬的自我”的方式时,便更可能通过“个性化”路径建构工作意义感(Robertson et al., 2020; Rosso et al., 2010)。在非体面工作情境下,较程度的工作非体面感知和职业污名感知阻碍从业者将自己定义为工作中有价值的、值得尊敬的自己。具体而言,随着从业者对工作非体面性与职业污名的感知增强,其更可能将工作视为对个人尊严的损害,而非体现自我价值与获得尊重的途径。另外,更高的工作非体面感知表明工作环境或工作任务棘手、难以控制,此时从业者不太可能通过能动性的职业意识形态或正常化策略等有目的的行为来防止自己内化工作的脏污性(Schaubroeck et al., 2018),因而也很难使得从业者获得工作中有价值的、值得尊敬的自我体验。因此,工作非体面感知与职业污名感知可能通过对“个性化”路径的削弱从而负面影响从业者的工作意义感建构。

根据Rosso等(2010)的观点,个性化路径的两个心理机制为自我效能感与自尊。由于自尊这条机制在非体面工作对从业者的工作意义感影响中有较多的探讨。本研究构想主要关注自我效能感这条机制。自我效能感由胜任感和自主性决定。胜任感是指个体有能力很好完成某项任务的能力(Deci & Ryan, 2012),而自主性是指个体有能力

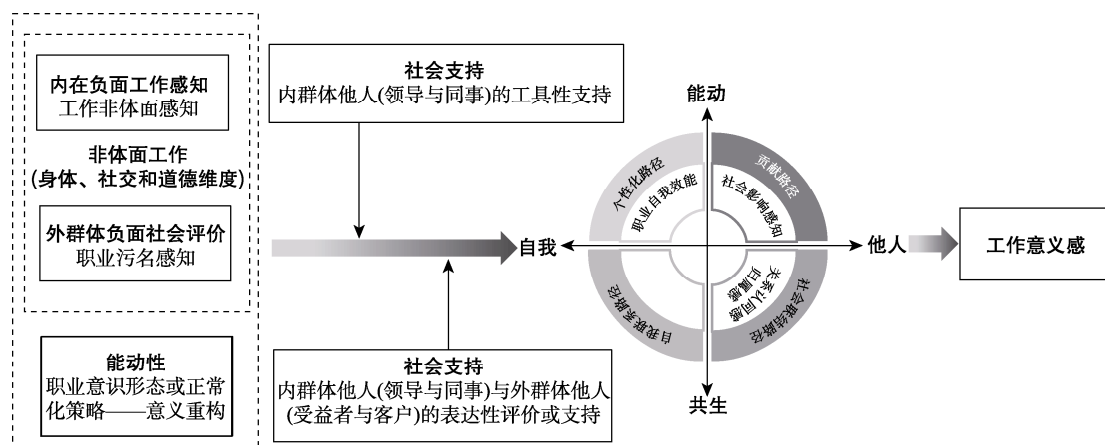


图1 研究理论框架

影响并控制工作体验的能力(Hackman & Oldham, 1976),二者共同影响自我效能感,即个体对自己能否完成某一活动所具有的能力感知。在非体面工作情境中,自我效能感主要体现在从业者的职业自我效能感上,即个体对于自己能够成功完成工作任务的能力感知(Rigotti et al., 2008)。职业污名感知的增强会削弱从业者的积极自我体验,降低其对工作价值与尊严的认同感。一方面,它通过抑制职业自我效能感,阻碍胜任力的发展;另一方面,它限制了个体对工作自主性的主观掌控。较低的职业自我效能感不仅削弱了工作动机与目标导向,还易诱发无助、沮丧等消极情绪,从而进一步削弱工作意义感的构建。例如,Shepherd等(2022)对于孟买拾荒者的研究表明拾荒作为一种最为肮脏和棘手的职业使得拾荒者时常体验到对工作和人生的无助感,既无法避免接触肮脏的工作任务,也无法寻求职业改变,这种无助感导致消极的工作意义建构。

综上,从业者工作非体面感知和职业污名感知通过限制其个体化路径,具体表现为削弱职业自我效能感,从而对工作意义感产生负向影响。因此,本研究提出命题1。

命题1:从业者工作非体面感知和职业污名感知通过负向影响其职业自我效能感,进而影响其工作意义感。

工作意义的理论研究指出通向工作意义感的另一个途径是社会联结,通过这一路径获得工作意义感的个体可能会将他们工作中有目的的行动解释为与他人之间和谐相处,建立联系和互动(Rosso et al., 2010)。相较于个性化路径,社会联结路径对工作意义感的影响较少源于任务成就的获得,而更多体现于个体在工作相关关系网络中所建立的人际联结与心理亲密感(Pratt et al., 2013)。在非体面工作情境下,工作非体面感知与职业污名感知水平越高,从业者越可能感知到外界对其职业的负面评价(Ashforth et al., 2007; Ashforth & Kreiner, 1999; Bergman & Chalkley, 2007),进而降低其对工作关系中和谐性与心理亲密度的体验。因此,职业污名作为一种社会评价压力,可能削弱从业者与他人之间的关系和谐与积极互动,进而干扰其社会联结路径,对其将工作视为有目的的行动的认知构成阻碍,从而削弱工作意义感的建构。

具体而言,社会联结通过社会认同和归属感的心里机制得到强化(Robertson et al., 2020; Rosso et al., 2010)。作为工作意义感的途径之一,社会身份认同使得个体在其社会身份中产生了一种共享性的认同、信念或属性的感觉。这种通过认同感产生的社会联结感知会激发积极的工作目的感,促进工作有意义的感知(Robertson et al., 2020)。在社会联结路径中,归属感是通向工作意义感的另外一条途径。由于污名实际并不存在于个体本身,而是存在于被污名者与施加污名者之间,职业污名感知本身也传达了一种人际关系感知(Kreiner et al., 2022)。学者们认为污名会影响个体面向内部的认知结果,即身份(identity),但考虑污名作为一种外在认知结果同样重要,即污名传达了关于个体的形象(image) (Kreiner et al., 2022)。个体对于其外部形象的负面感知会负面影响其归属感,即个体将自己归属于某一团体、组织或更广泛的社会环境,并感受到自己是其中一部分的情感和认知体验。在归属感相关的开创性研究中,学者们认为归属感源于个体与他人之间进行的非厌恶性的频繁互动(Baumeister & Leary, 1995)。在非体面工作情境中,这种关于自己在公众眼中负面的职业形象使得从业者一方面可能担心自己的职业身份被他人轻视或嘲笑,从而在工作中保持与他人之间的距离,而另一方面感知到遭受更多社会排斥和孤立,这种排斥感以及与他人之间的距离感会进一步削弱从业者的归属感。此外,当从业者感知到其职业承载负面的社会刻板印象时,可能会引发对工作的不满甚至厌恶情绪,这种消极情绪也直接影响其工作中积极社会支持的获得,以及工作中体验到的归属感,进而降低个体对于有意义工作的感知。综上,从业者工作非体面感知和职业污名感知通过限制其社会联结路径中的归属感,负面影响其工作意义感。据此,本研究提出命题2。

命题2:从业者工作非体面感知和职业污名感知通过负向影响其归属感,进而影响其工作意义感。

(2)职业意识形态或正常化策略——意义重构对工作意义感的影响路径

在非体面工作情境下,从业者对于工作的非体面感知以及对于外在的职业污名感知会通过影响其个性化以及社会联结路径,显著削弱其工作

意义感。尤其在“肮脏性”程度更深、覆盖范围更广的职业类型中,从业者对工作本身的评价以及对关键他人所表达的社会评价或支持的感知,可能产生交互作用,进一步共同影响其工作意义感的建构(Kreiner et al., 2006)。同时,从业者人际关系中重要他人的工具性支持以及表达性社会评价与支持构成了复杂的情境因素。鉴于此,从业者通过能动性的正常化应对策略,职业意识形态(意义重构、重新校准、重新聚焦)等来赋予自己积极的工作意义,在社会支持的复杂情境中,这一结果可能会得到强化或削弱(Ashforth & Kreiner, 2013)。工作意义感中的相关研究也表明意义感知的过程具有暂时性,个体始终在不同的情境中通过不同的策略和线索协商、构建并感知工作意义或无意义(例如 Bailey & Madden, 2016; Mitra & Buzzanell, 2017)。鉴于此,本研究的内容是整合“能动-共生”和“自我-他人”理论框架,探究非体面工作从业者工作意义感的构建和维持机制。

在职业意识形态的三种策略中, Ashforth 和 Kreiner (1999)认为由于意义重构的主要目标是转变工作内在的意义,因而最有可能抵御职业污名。从业者可以采取多种形式进行意义重构,主要为通过重申其工作组或工作存在的目的、任务或使命(Ashforth & Kreiner, 2013)。例如,护理人员或者照料工作者可能重申其工作组或职业的使命为“帮助老人体面度过晚年”,清洁工作者可能重申其工作组或职业目的为“为人们提供更干净整洁的居住环境”。根据工作意义相关的理论研究,意义重构策略本身就是一种有目的的行动,且这种有目的行动能够通过帮助或服务于他人使个体产生有所作为的感觉(Robertson et al., 2020; Weller et al., 2023)。当个体感知到自身努力对受益者产生积极影响(即社会影响感知)时,这种贡献路径会显著增强其工作意义感(Bailey et al., 2025; Grant, 2008)。在非体面工作情境中,当个体进行意义重构时,他们更可能体验到自己的工作会对他人产生积极的影响。例如,销售人员展现出的积极行为有助于提升顾客的满意度与忠诚度。顾客的肯定在此不仅作为反馈信息,也可被视为一种人际线索,促使销售人员更加重视从顾客视角出发来定义和执行工作任务(Ni et al., 2022)。进一步地,顾客表达的感激等积极反应,又反过来强化了销售人员的反思性自我评价,使

其将工作视为有价值的社会贡献,从而增强其对工作的意义感。据此,本研究提出命题3。

命题 3: 从业者意义重构策略通过正面影响其社会影响感知,进而影响其工作意义感。

3.2 社会支持情境下非体面工作从业者的工作意义感构建路径

(1)来自内群体他人(领导与同事)的工具性支持的调节作用

非体面工作领域的研究表明,即使在工作意义受到严重挑战的情境下,从业者依然渴望赋予工作积极意义,并主动参与意义建构过程(Ashforth & Kreiner, 2013)。从业者对工作非体面性和职业污名的感知程度越高,其利用内群体职业意识形态或正常化策略为工作建构积极意义的可能性就越低(Schaubroeck et al., 2018)。由于很多非体面工作从业者为一线员工,其工作中的社会支持也可能构成影响其工作意义感的情境线索。例如,工作意义相关的研究指出他人(如同事、领导、家人等)也是个体工作意义感的来源之一(Rosso et al., 2010);关系自我相关的研究也指出那些被认为对个体具有重要影响的具体人物,即重要他人(在工作情境中包括领导、同事、受益者、客户),可能会对个体的自我认知等方面产生更加深远的影响,如在这一过程中个体会进行反思性自我评价,即个体通过感知和解读他人对自己的看法来形成或调整自我认知的过程(Andersen & Chen, 2002; Brewer & Gardner, 1996)。总而言之,在非体面工作情境中,工作场所中的他人(领导、同事、受益者、客户)可能构成了一种社会支持线索,共同影响非体面工作与个体工作意义感之间的关系(Wrzesniewski et al., 2003)。

由于个性化路径中的有价值的、值得尊敬的自己与职业成功和发展密切相关,研究学者认为丰富的工具性资源,包括获得建议、培训、职业指导、资金等(Spreitzer, 1995),有利于帮助个体提高技能,掌控工作相关的活动(Masten et al., 2009),以及增强胜任感和自主性,促进个体的个性化路径(Robertson et al., 2020)。在非体面工作情境中,工具性资源更可能来源于领导或者同事等内群体他人。主要原因在于内群体中的他人更可能与非体面工作从业者处于相同或类似的职业或工作任务中,对于工作或职业中的脏污属性有类似的经历和体验;因此,内群体中他人的工具性资源更

有利于缓解工作非体面感知和职业污名感知对个性化路径中的职业自我效能感的负面影响,进而弱化其对于从业者工作意义感的负面影响。换句话说,当个体获得更高层次的同事或领导工具性支持,从业者更可能获得一系列的职业学习和成长的机会,这些机会有助于增强其工作的胜任感和自主性,从而降低工作非体面感知和职业污名感知对其职业自我效能感的负面影响。相反,当个体获得较低的来自同事或领导的工具性支持,从业者完成非体面工作所需的职业工作能力和自主性可能会降低,从而加剧工作非体面感知对其职业自我效能感的负面影响。基于上述论述,本研究提出命题4。

命题4: 来自内群体他人(领导与同事)的工具性支持调节从业者工作非体面感知和职业污名感知对职业自我效能感的影响,即当从业者获得较高水平的同事或领导的工具性支持时,这种负向关系越弱。

结合命题1,本研究提出命题5。

命题5: 来自内群体他人(领导与同事)的工具性支持调节从业者工作非体面感知和职业污名感知对职业自我效能感的影响,进而影响其工作意义感,即当从业者获得较高水平的同事或领导的工具性支持时,这种负向关系越弱。

(2) 来自内群体他人(领导与同事)与外群体他人(受益者与客户)的表达性评价或支持的调节作用

内群体他人(领导与同事)与外群体他人(受益者与客户)可能构成非体面工作从业者工作意义建构中重要的情境因素。工作意义的理论研究指出,从社会支持视角来看,持久和稳定的表达性社会支持可以促成社会联结(Robertson et al., 2020)。这些表达性关系以频繁的互动、相互尊重和高度的心理亲密度为特征(Levin & Cross, 2004),可以促进归属感和社会认同感(Robertson et al., 2020)。事实上,除普遍的工作非体面感知和职业污名感知,从业者也可以在社会支持中获得认可或支持,如感谢表达,但同时也可能面临贬损等(Bosmans et al., 2016; Galazka & Wallace, 2023);换句话说,鉴于从业者的社会支持情境具有不确定性,从业者工作意义感知会受到这种情境因素的影响。由于高度的表达性关系可以促进相似性,进而产生有助于关系身份认同感(Sluss & Ashforth, 2007);另外,高度表达性的关系体现了

个体在频繁互动中的积极尊重与信任,有助于增强归属感(Robertson et al., 2020)。鉴于非体面工作从业者的不确定性互动情境,或好坏参半的社会评价(Rapp et al., 2024),本研究认为获得内群体他人(领导与同事)与外群体他人(受益者与客户)的表达性支持更可能产生调节作用,而非直接作用于社会联结路径。换句话说,获得更多来自内群体他人(领导与同事)与外群体他人(受益者与客户)的表达性社会评价或支持可能会帮助从业者缓解职业污名感知对关系认同感以及归属感的负面影响。据此,提出命题6和命题7。

命题6: 来自内群体他人(领导与同事)与外群体他人(受益者与客户)的表达性社会评价或支持调节从业者工作非体面感知和职业污名感知对关系认同感(6a. 对于领导及同事的关系认同感, 6b. 对于客户和受益者的关系认同感)的负向影响,即当从业者获得较高水平内群体他人(领导与同事)与外群体他人(受益者与客户)的表达性社会评价或支持时,这种负向关系越弱。

命题7: 来自内群体他人(领导与同事)与外群体他人(受益者与客户)的表达性社会评价或支持调节从业者工作非体面感知和职业污名感知对归属感的负向影响,即当从业者获得较高水平内群体他人(领导与同事)与外群体他人(受益者与客户)的表达性社会评价或支持时,这种负向关系越弱。

结合命题4-7,本研究提出命题8和命题9。

命题8: 来自内群体他人(领导与同事)与外群体他人(受益者与客户)的表达性社会评价或支持调节从业者工作非体面感知和职业污名感知通过负向影响其关系认同感(8a. 对于领导及同事的关系认同感, 8b. 对于客户和受益者的关系认同感),影响其工作意义感,即当从业者获得较高水平内群体他人(领导与同事)与外群体他人(受益者与客户)的表达性社会评价或支持时,这种负向关系越弱。

命题9: 来自内群体他人(领导与同事)与外群体他人(受益者与客户)的表达性社会评价或支持调节从业者工作非体面感知和职业污名感知通过负向影响其归属感,影响其工作意义感,即当从业者获得较高水平内群体他人(领导与同事)与外群体他人(受益者与客户)的表达性社会评价或支持时,这种负向关系越弱。

4 理论建构

本研究基于工作意义构建四象限的理论框架(Lips-Wiersma & Wright, 2012; Pratt & Ashforth, 2003; Rosso et al., 2010), 关注非体面工作研究领域的一个重点研究问题: 当工作意义感面临根本性挑战时, 从业者如何在工作中构建工作意义? 本研究旨在整合“能动—共生”与“自我—他人”的意义建构理论框架, 系统探讨非体面工作情境下从业者意义建构的关键影响因素、作用机制及其边界条件。本研究的理论构想不仅为理解非体面工作从业者工作意义感的研究提供了更加全面的研究视角, 也将丰富现有非体面工作研究领域的定量实证检验。对于理论的建构主要体现在以下三个方面:

(1) 基于工作意义构建四象限, 即“能动—共生”和“自我—他人”理论框架(Robertson et al., 2020; Rosso et al., 2010), 探究社会支持情境下非体面工作从业者工作意义感的影响机制。已有工作意义感研究较多关注一般工作情境, 一定程度上忽略了特定工作特征, 故本研究聚焦于非体面工作从业者, 探究其工作意义感构建机制和边界条件。现有关于非体面工作从业者工作意义感的研究主要关注个体或者从业者职业内部群体对于塑造有意义工作的影响, 其影响机制主要为个体或群体身份(王红丽 等, 2023; Ashforth & Kreiner, 2013)。由于个体的意义构建不仅仅受到其能动性的影响, 还是一种社会构建, 即个体职业内部的他人以及职业外部的他人共同构成了个体意义感的来源(Lips-Wiersma & Wright, 2012; Pratt & Ashforth, 2003; Rosso et al., 2010)。鉴于非体面工作情境本身存在诸多意义限制因素, 那么这些因素与上述因素可能共同作用, 对个体意义构建的心理过程产生影响。本研究将从从业者对于工作的内部负面感知与对于外群体的负面感知, 即工作非体面感知与职业污名感知作为非体面工作情境下的限制因素, 以及职业意识形态或正常化策略, 如意义重构等作为能动性意义构建策略, 综合考察这些因素对于从业者工作意义感的影响过程。基于社会支持视角, 结合工作意义构建四象限, 即“能动—共生”和“自我—他人”理论框架(Robertson et al., 2020; Rosso et al., 2010), 分析不同因素对从业者工作意义的差异化影响路径。在

此过程中综合考虑了社会支持情境中的其他因素对于二者之间关系的影响。由于现有研究对于个体意义构建的外群体他人作为意义来源的关注不足(Shepherd et al., 2022), 将这一视角纳入到非体面工作的现有研究中, 在现有关注个体内或群体内身份机制的基础上, 纳入了社会支持机制, 如关系认同感、感知社会影响等, 丰富非体面工作对从业者工作意义影响机制的研究。

(2) 本研究揭示从业者社会支持情境下工作场所他人(领导、同事、受益者、客户)的社会评价或支持对从业者不同工作或职业感知与工作意义感之间的影响机制。现有研究大多关注到个体及其职业内部群体对于塑造意义工作的影响, 并未充分考虑到从业者社会支持这一情境因素对从业者工作意义可能的影响。尽管现有一些学者呼吁非体面工作的研究要考虑到从业者人际关系的复杂嵌入性(Galazka & Wallace, 2023; Rapp et al., 2024; Shepherd et al., 2022), 但是并没有相关研究聚焦到其如何影响从业者的工作意义感。本研究考虑到从业者职业内部他人(同事、另外)以及职业外部他人(受益者、客户)以及社会支持(工具性、表达性)等对于从业者工作或职业感知与工作意义感之间关系的调节作用, 并认为不同情境因素可以不同程度缓和从业者负面内在在工作感知或外在职业污名感知对其工作意义的负面心理感知(如归属感), 对于这些社会支持因素的探讨阐述了非体面工作从业者工作意义的不确定性和复杂性, 即工作意义的构建并不是一蹴而就, 而是受情境因素影响持续构建的过程。

(3) 本研究探究非体面工作从业者工作意义维持的机制。尽管意义构建具有社会性, 个体仍然是意义构建的最终行为者。非体面工作领域的研究表明从业者在面对身体、社交或道德上的工作非体面属性, 以及职业污名感知时, 会通过一系列正常化策略赋予工作积极的意义(周晔 等, 2020)。然而, 这些正常化应对策略主要是通过影响从业者内在认知、防止从业者内化负面社会评价等方式来构建积极的工作意义(Ashforth & Kreiner, 2013; Hamilton et al., 2019), 对于这些正常化策略如何通过影响职业外群体对从业者的感知或评价, 进而作用于其工作意义感, 目前尚不明确。本文探讨从业者如何作为意义建构的核心主体, 通过有目的的意义重构行动影响或驳斥外

部负面刻板印象,进而塑造社会影响感知。本研究旨在阐明,从业者在面对外界评价时,如何借助积极的人际关系线索重塑自我及职业认知,从而促进工作意义感的维持。

参考文献

- 李铭泽,董辰浩,张光磊,万玮. (2025). “规矩方圆”:同事“义警”行为对员工工作满意度的影响机制研究. *珞珈管理评论*, (2), 1-15.
- 田喜洲,左晓燕,彭小平. (2017). 工作意味着什么——工作意义概念、影响与研究框架. *心理研究*, (2), 56-66.
- 王红丽,李振,徐光毅. (2022). “矛盾”视角下非体面工作从业者矛盾职业认同形成机制. *心理科学进展*, 30(11), 2405-2413.
- 王红丽,李振,徐光毅,郭子生,刘善仕. (2023). 夹缝求生:矛盾视角下非体面工作从业者矛盾职业认同动态演化过程研究. *南开管理评论*, 27(5), 78-88+128.
- 王玉梅,于晓彤,文珊珊. (2022). 职业污名感和工作不洁感一致性对工作幸福感和工作结果的影响. *中国人力资源开发*, 39(2), 6-17.
- 张光磊,范铭钰,陈丝璐,刘林熙. (2020). 中国情境下的肮脏工作:类型拓展与抑制模型建构. *中国人力资源开发*, 37(12), 99-110.
- 张光磊,黄婷,殷向洲. (2022). 非体面工作者职业污名的作用机制及其应对策略. *心理科学进展*, 30(3), 703-714.
- 张燕,李贵卿. (2017). “肮脏”工作:概念、测量以及对从业者的影响. *外国经济与管理*, 39(10), 86-101.
- 周晔,黄旭,欧阳侃. (2020). 主动抑或回避:职业污名、自我评价和任务绩效. *外国经济与管理*, 42(8), 50-67.
- Andersen, S. M., & Chen, S. (2002). The relational self: An interpersonal social-cognitive theory. *Psychological Review*, 109(4), 619-645.
- Ashforth, B. E., & Kreiner, G. E. (1999). “How can you do it?”: Dirty work and the challenge of constructing a positive identity. *Academy of Management Review*, 24(3), 413-434.
- Ashforth, B. E., & Kreiner, G. E. (2013). Profane or profound? Finding meaning in dirty work. In B. J. Dik, Z. S. Byrne, & M. F. Steger (Eds.), *Purpose and meaning in the workplace* (pp. 127-150). APA Books.
- Ashforth, B. E., & Kreiner, G. E. (2014). Dirty work and dirtier work: Differences in countering physical, social, and moral stigma. *Management and Organization Review*, 10(1), 81-108.
- Ashforth, B. E., Kreiner, G. E., Clark, M. A., & Fugate, M. (2007). Normalizing dirty work: Managerial tactics for countering occupational taint. *Academy of Management Journal*, 50(1), 149-174.
- Ashforth, B. E., & Mael, F. (1989). Social identity theory and the organization. *Academy of Management Review*, 14(1), 20-39.
- Bailey, C., & Madden, A. (2016). What makes work meaningful—or meaningless. *MIT Sloan Management Review*, 57(4), 92-93.
- Bailey, C., Madden, A., & Lips-Wiersma, M. (2025). Experiencing meaningful work through worthwhile contributions: A critical discourse analysis. *Human Relations*, 78(5), 550-578.
- Bakan, D. (1966). *The duality of human existence: An essay on psychology and religion*. Rand McNally.
- Baran, B. E., Rogelberg, S. G., Carello Lopina, E., Allen, J. A., Spitzmüller, C., & Bergman, M. (2012). Shouldering a silent burden: The toll of dirty tasks. *Human Relations*, 65(5), 597-626.
- Baumeister, R. F., & Leary, M. R. (1995). The need to belong: Desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation. *Psychological Bulletin*, 117(3), 497-529.
- Bentein, K., Garcia, A., Guerrero, S., & Herrbach, O. (2017). How does social isolation in a context of dirty work increase emotional exhaustion and inhibit work engagement? A process model. *Personnel Review*, 46(8), 1620-1634.
- Bergman, M. E., & Chalkley, K. M. (2007). “Ex” marks a spot: The stickiness of dirty work and other removed stigmas. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(3), 251-265.
- Bosmans, K., Mousaid, S., De Cuyper, N., Hardonk, S., Louckx, F., & Vanroelen, C. (2016). Dirty work, dirty worker? Stigmatisation and coping strategies among domestic workers. *Journal of Vocational Behavior*, 92, 54-67.
- Brewer, M. B., & Gardner, W. (1996). Who is this “We”? Levels of collective identity and self representations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 71(1), 83-93.
- Bunderson, J. S., & Thompson, J. A. (2009). The call of the wild: Zookeepers, callings, and the double-edged sword of deeply meaningful work. *Administrative Science Quarterly*, 54(1), 32-57.
- Clarke, M., & Ravenswood, K. (2019). Constructing a career identity in the aged care sector: Overcoming the “taint” of dirty work. *Personnel Review*, 48(1), 76-97.
- Collins, P. H., & Bilge, S. (2016). *Intersectionality*. Polity, Cambridge, UK.
- Crenshaw, K. W. (1994). Mapping the margins: Intersectionality, identity politics, and violence against women of color. In M. A. Fineman & R. Mykitiuk (Eds.), *The public nature of private violence* (pp. 93-118). Routledge.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2012). Self-determination theory. In P. A. M. Van Lange, A. W. Kruglanski, & E. T. Higgins (Eds.), *Handbook of theories of social psychology* (pp. 416-436). Sage Publications Ltd.
- Dick, P. (2005). Dirty work designations: How police officers account for their use of coercive force. *Human Relations*, 58(11), 1363-1390.
- Elsbach, D. (2003). Relating physical environment to self-categorizations: Identity threat and affirmation in a non-territorial office space. *Administrative Science Quarterly*, 48(4), 622-654.
- Galazka, A. M., & Wallace, J. (2023). Challenging the ‘dirty worker’—‘clean client’ dichotomy: Conceptualizing worker-client relations in dirty work. *International Journal of*

- Management Reviews*, 25(4), 707–724.
- Goffman, E. (1963). *Stigma: Notes on the management of spoiled identity*. London: Prentice-Hall.
- Grant, A. M. (2008). The significance of task significance: Job performance effects, relational mechanisms, and boundary conditions. *Journal of Applied Psychology*, 93(1), 108–124.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250–279.
- Hamilton, P., Redman, T., & McMurray, R. (2019). ‘Lower than a snake’s belly’: Discursive constructions of dignity and heroism in low-status garbage work. *Journal of Business Ethics*, 156, 889–901.
- Hughes, E. C. (1951). Work and the self. In J. H. Rohrer & M. Sherif (Eds.), *Social psychology at the crossroads* (pp. 313–323). Harper & Brothers.
- Hughes, E. C. (1958). *Men and their work*. Free Press.
- Hughes, J., Simpson, R., Slutskaya, N., Simpson, A., & Hughes, K. (2017). Beyond the symbolic: A relational approach to dirty work through a study of refuse collectors and street cleaners. *Work, Employment and Society*, 31(1), 106–122.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724.
- Kahn, W. A. (2007). Meaningful connections: Positive relationships and attachments at work. In J. E. Dutton & B. R. Ragins (Eds.), *Exploring positive relationships at work: Building a theoretical and research foundation* (pp. 189–206). Lawrence Erlbaum Associates.
- Kamise, Y. (2013). Occupational stigma and coping strategies of women engaged in the commercial sex industry: A study on the perception of “Kyaba-Cula Hostesses” in Japan. *Sex Roles*, 69(1), 42–57.
- Kreiner, G., Mihelcic, C. A., & Mikolon, S. (2022). Stigmatized work and stigmatized workers. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 9(1), 95–120.
- Kreiner, G. E., Ashforth, B. E., & Sluss, D. M. (2006). Identity dynamics in occupational dirty work: Integrating social identity and system justification perspectives. *Organization Science*, 17(5), 619–636.
- Kusluvan, H., Akova, O., & Kusluvan, S. (2022). Occupational stigma and career commitment: Testing mediation and moderation effects of occupational self-esteem. *International Journal of Hospitality Management*, 102, 103149.
- Laaser, K., & Bolton, S. (2022). Absolute autonomy, respectful recognition and derived dignity: Towards a typology of meaningful work. *International Journal of Management Reviews*, 24(3), 373–393.
- Lai, J. Y., Chan, K. W., & Lam, L. W. (2013). Defining who you are not: The roles of moral dirtiness and occupational and organizational disidentification in affecting casino employee turnover intention. *Journal of Business Research*, 66(9), 1659–1666.
- Levin, D. Z., & Cross, R. (2004). The strength of weak ties you can trust: The mediating role of trust in effective knowledge transfer. *Management Science*, 50(11), 1477–1490.
- Lips-Wiersma, M., & Morris, L. (2009). Discriminating between ‘meaningful work’ and the ‘management of meaning’. *Journal of Business Ethics*, 88, 491–511.
- Lips-Wiersma, M., & Wright, S. (2012). Measuring the meaning of meaningful work: Development and validation of the comprehensive meaningful work scale (CMWS). *Group & Organization Management*, 37(5), 655–685.
- Masten, A. S., Cutuli, J. J., Herbers, J. E., & Reed, M.-G. J. (2009). Resilience in development. In S. J. Lopez & C. R. Snyder (Eds.), *Oxford handbook of positive psychology* (2nd ed., pp. 117–131). Oxford University Press.
- Mastracci, S. H. (2022). Dirty work and emotional labor in public service: Why government employers should adopt an ethic of care. *Review of Public Personnel Administration*, 42(3), 537–552.
- Mavin, S., & Grandy, G. (2013). Doing gender well and differently in dirty work: The case of exotic dancing. *Gender, Work & Organization*, 20(3), 232–251.
- Mendonca, A., D’Cruz, P., & Noronha, E. (2024). Identity work at the intersection of dirty work, caste, and precarity: How Indian cleaners negotiate stigma. *Organization*, 31(1), 3–26.
- Mikolon, S., Alavi, S., & Reynders, A. (2021). The Catch-22 of countering a moral occupational stigma in employee-customer interactions. *Academy of Management Journal*, 64(6), 1714–1739.
- Mitra, R., & Buzzanell, P. M. (2017). Communicative tensions of meaningful work: The case of sustainability practitioners. *Human Relations*, 70(5), 594–616.
- Ni, D., Song, L. J., Zheng, X., Zhu, J., Zhang, M., & Xu, L. (2022). Extending a helping hand: How receiving gratitude makes a difference in employee performance during a crisis. *Journal of Business Research*, 149, 967–982.
- Pratt, M. G., & Ashforth, B. E. (2003). Fostering meaningfulness in working and at work. In K. S. Cameron, J. E. Dutton, & R. E. Quinn (Eds.), *Positive organizational scholarship: Foundations of a new discipline* (pp. 309–327). Berrett-Koehler.
- Pratt, M. G., Pradies, C., & Lepisto, D. A. (2013). Doing well, doing good, and doing with: Organizational practices for effectively cultivating meaningful work. In B. Dik, Z. Byrne, & M. Steger (Eds.), *Purpose and meaning in the workplace* (pp. 173–196). APA Books.
- Press, E. (2021). *Dirty work: Essential jobs and the hidden toll of inequality in America*. Farrar, Straus and Giroux.
- Rabelo, V. C., & Mahalingam, R. (2019). “They really don’t want to see us”: How cleaners experience invisible ‘dirty’ work. *Journal of Vocational Behavior*, 113, 103–114.
- Rapp, D. J., Hughey, J. M., & Kreiner, G. E. (2024). Dirty heroes? Healthcare workers’ experience of mixed social evaluations during the pandemic. *Academy of Management*

- Journal*, 67(4), 1124–1157.
- Rigotti, T., Schyns, B., & Mohr, G. (2008). A short version of the occupational self-efficacy scale: Structural and construct validity across five countries. *Journal of Career Assessment*, 16(2), 238–255.
- Robertson, K. M., O'Reilly, J., & Hannah, D. R. (2020). Finding meaning in relationships: The impact of network ties and structure on the meaningfulness of work. *Academy of Management Review*, 45(3), 596–619.
- Rosso, B. D., Dekas, K. H., & Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in Organizational Behavior*, 30, 91–127.
- Salancik, G. R., & Pfeffer, J. (1978). A social information processing approach to job attitudes and task design. *Administrative Science Quarterly*, 23(2), 224–253.
- Schaubroeck, J. M., Lam, L. W., Lai, J. Y., Lennard, A. C., Peng, A. C., & Chan, K. W. (2018). Changing experiences of work dirtiness, occupational disidentification, and employee withdrawal. *Journal of Applied Psychology*, 103(10), 1086–1100.
- Shantz, A., & Booth, J. E. (2014). Service employees and self-verification: The roles of occupational stigma consciousness and core self-evaluations. *Human Relations*, 67(12), 1439–1465.
- Shepherd, D. A., Maitlis, S., Parida, V., Wincent, J., & Lawrence, T. B. (2022). Intersectionality in intractable dirty work: How Mumbai ragpickers make meaning of their work and lives. *Academy of Management Journal*, 65(5), 1680–1708.
- Simpson, R., Slutskaia, N., & Hughes, J. (2019). Meanings and dirty work. In R. Yeoman, C. Bailey, A. Madden, & M. Thompson (Eds.), *The Oxford handbook of meaningful work* (pp. 223–236). Oxford University Press.
- Sluss, D. M., & Ashforth, B. E. (2007). Relational identity and identification: Defining ourselves through work relationships. *Academy of Management Review*, 32(1), 9–32.
- Slutskaia, N., Simpson, R., Hughes, J., Simpson, A., & Uygun, S. (2016). Masculinity and class in the context of dirty work. *Gender, Work & Organization*, 23(2), 165–182.
- Sommerfeldt, E. J., & Kent, M. L. (2020). Public relations as “dirty work”: Disconfirmation, cognitive dissonance, and emotional labor among public relations professors. *Public Relations Review*, 46(4), 101933.
- Soni - Sinha, U., & Yates, C. A. (2013). ‘Dirty work?’ Gender, race and the union in industrial cleaning. *Gender, Work & Organization*, 20(6), 737–751.
- Soral, P., Pati, S. P., Singh, S. K., & Cooke, F. L. (2022). Coping with dirty work: A meta-synthesis from a resource perspective. *Human Resource Management Review*, 32(4), 100861.
- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. *Academy of Management Journal*, 38(5), 1442–1465.
- Stacey, C. L. (2005). Finding dignity in dirty work: The constraints and rewards of low-wage home care labour. *Sociology of Health & Illness*, 27(6), 831–854.
- Swann Jr, W. B., Johnson, R. E., & Bosson, J. K. (2009). Identity negotiation at work. *Research in Organizational Behavior*, 29, 81–109.
- Tajfel, H., & Turner, J. C. (1986). The social identity theory of intergroup behavior. In S. Worchel & W. G. Austin (Eds.), *Psychology of intergroup relations* (2nd ed., pp. 7–24). Nelson-Hall Publishers.
- Tracy, S. J., & Scott, C. (2006). Sexuality, masculinity, and taint management among firefighters and correctional officers: Getting down and dirty with “America’s heroes” and the “scum of law enforcement”. *Management Communication Quarterly*, 20(1), 6–38.
- Weller, S. L., Brown, A. D., & Clarke, C. A. (2023). Questing for meaningfulness through narrative identity work: The helpers, the heroes, and the hurt. *Human Relations*, 76(4), 551–576.
- Wrzesniewski, A. C., Dutton, J. E., & Debebe, G. (2003). Interpersonal sensemaking and the meaning of work. *Research in Organizational Behavior*, 25, 93–135.

The effects of dirty work on its practitioners’ work meaningfulness

ZHANG Guanglei¹, ZHU Shijia¹, WANG Huaying², HE Yuheng¹

(¹ School of Management, Wuhan University of Technology, Wuhan 430070, China)

(² School of Foreign Languages, Jiangxi University of Finance and Economics, Nanchang 330013, China)

Abstract: Dirty work refers to occupations or job tasks that are physically, socially or morally tainted, and thus are perceived by its practitioners as disgusting and degrading. Dirty work practitioners’ sense of meaning at work has always been a topic of interest for scholars. Existing research has primarily explored, from an individual or in-group perspective, how dirty work practitioners’ work-group culture or occupational ideology, as well as their normalization strategies, influence the construction of the meaning of work. However, limited attention has been paid to the relational and symbiotic dimensions of meaning

construction. Moreover, how the boundary conditions of social support that contributes to these processes remain largely under-explored. To bridge these research gaps, we adopt a social support perspective and draw upon the four-quadrant framework of meaning-making, which is characterized by the axes of “agency-communion” and “self-other”, to propose a conceptual model that delineates both individual and interpersonal mechanisms through which dirty work practitioners construct meaning of their work. The anticipated contributions of this research lie in offering a more comprehensive understanding of how practitioners engaged in dirty work derive meaning from their work, thereby providing practical insights for enhancing dirty work employees’ meaningful work experiences through the management of intrapersonal and relational factors.

Keywords: dirty work, occupational stigma, work meaningfulness, “agency-communion” and “self-other” framework, social support