

《心理学报》审稿意见与作者回应

题目：职业污名与离职倾向：牵连家人污名与家庭卷入的作用
作者：季浩；严进；国维潇

第一轮

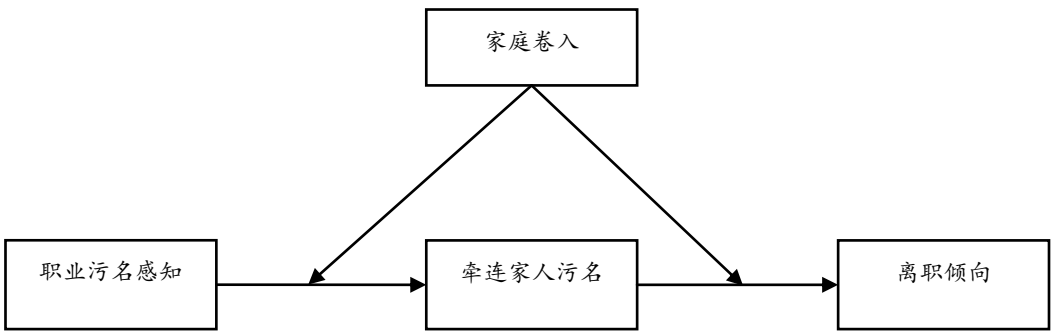
审稿人 1 意见：

该研究聚焦职业污名与职业不认同之间的关系，并试图从家庭视角找出解释机制。话题比较有趣和新颖。作者从三个不同时间段收集数据是该文章的亮点。然而，文章在理论和方法上存在一些问题。

意见 1：第一， 在使用身份边界理论与家族主义理论作为整篇文章的理论基础方面：身份边界理论 (Ashforth, Kreiner, & Fugate, 2000)，依据我个人理解，主要是说个体怎样在不同的角色之间进行角色转换，segmentation 和 integration 是两个主要构念。可是，这两个概念并没有体现在作者的理论模型中。作者的模型里的自变量和因变量都是跟职业相关的，跟 Ashforth 等人的理论不一致。作者提出的中间变量是牵连家人污名，这个构念虽然与职业角色不同，但是也没有反应出角色之间的关联。关于这一构念存在的相关问题，我后面会在理论推理部分详细写出来。

回应：感谢您宝贵的建议。您的建议非常有价值，原文的理论模型确实与身份边界理论 (Ashforth et al., 2000) 存在一定的不匹配问题。我们基于您第 1 点和第 7 点建议，对文章的理论模型进行了修正。一方面，我们在职业污名与牵连家人污名之间增加了关于家庭卷入的调节假设，以此来反映个体家庭身份与工作身份的整合或分离状态。家庭卷入反映了个体对于其家庭身份或角色的认同程度，基于身份边界理论 (Ashforth et al., 2000)，当个体对于某种身份认同程度较高时，其就会倾向于用该种身份为基础来整合其他身份。我们在此基础上论述职业污名与牵连家人污名的关系将与身份边界理论更加地匹配。另一方面，我们用离职倾向代替了职业不认同作为结果变量。身份边界理论 (Ashforth et al., 2000) 指出个体的身份之间会存在分离和整合的状态，并基于这一状态来履行角色或身份期望。离职不仅仅是与自身职业身份疏离的一种表现，同时也可以通过离职来借此摆脱自身职业对于家庭身份的影响。用离职倾向代替职业不认同也可以使本研究的理论模型与身份边界理论更加匹配。

具体修改后的理论模型如下图所示 (Page 1, para1)：



基于以上对于理论模型的修改,我们对逻辑推导和理论假设也进行了相应的修改。具体修改后的相关逻辑推导和假设如下所示 (Page 3-6):

“1.1 职业污名的效应

职业污名的研究来源于学界对从事传统意义上的“脏活”的工作者的关注。这些“脏活”主要指的是该职业通常被社会冠以身体污点(如需要经常接触垃圾或尸体的清洁工、屠夫等),社会污点(如需要接触罪犯或精神病人的狱警、精神病医生等),或道德污点(如可能涉及非伦理问题的夜店招待、医药代表等)(Ashforth & Kreiner, 1999)。现在,越来越多的研究认同职业污名是一个连续的个体感知差异,即几乎所有职业在社会中都或多或少的具有职业污名(例如职业声望较高的职业如律师、医生、教师等也常被冠以吃回扣、收红包之类的污名);职业污名不仅在职业之间存在差异,即使在同一个职业中,不同从业者也可能感知到不同程度的职业污名(e.g., Kreiner, Ashforth, & Sluss, 2006; Pinel, 1999; Pinel & Paulin, 2005; 周晔 & 黄旭, 2018)。借此,职业污名研究所涉及的职业范围从以往的“脏活”拓展到大多数职业中。

职业污名对于从业者的影响或作用是目前相关领域的研究焦点之一。多数研究认为,职业污名使个体所从事的职业身份在社会中被污名化和被歧视,而职业身份又通常是个体身份或自我概念的重要组成部分,因此职业污名给从业者的自我概念和个体身份也造成了消极影响,并进一步给从业者心理健康、工作态度、和工作行为等都产生负面作用(e.g., Pinel & Paulin, 2005)。相关研究发现,职业污名可能引发从业者的相对剥夺感(e.g., 周晔 & 黄旭, 2018),不被尊重感(e.g., Pinel & Paulin, 2005)和消极情绪(e.g., 于晓彤 et al., 2019),进而增强其离职意愿(e.g., Gonzalez & Pérez-Floriano, 2015; Lai, Chan, & Lam, 2013; Pinel & Paulin, 2005)和对职业的不认同(e.g., Lai et al., 2013; Pinel, 1999)。

上述研究主要是从个体职业身份的视角来解释职业污名效应。但个体具有职业、家庭、社团等多重身份属性,多个身份或角色之间也会相互作用和影响(e.g., Ashforth et al., 2000; Oleary, Mortensen, & Woolley, 2011)。因此,只从职业身份视角出发,难以捕捉或解释职业污名通过影响从业者职业身份以外的其他身份而产生的效应或作用。为了解决上述研究不足,本研究将探索职业污名对于家庭身份或角色的影响及其作用机制。之所以选择家庭身份作为本研究的聚焦,是因为家庭在个体的工作动机和需求中有重要的价值和地位(e.g., Menges, Tussing, Wihler, & Grant, 2017; Zhang, Liao, Li, & Colbert, 2019),尤其在中国文化背景下,家庭身份对于个体有着突出的意义(Wijaya, 2008; 杨国枢, 2004)。

1.2 职业污名与牵连家人污名

为了捕捉职业污名对从业者家人或家庭带来的潜在影响,且职业污名研究领域尚没有合适的构念来描述这一现象,本研究引入了“牵连家人污名”这一构念。牵连家人污名被本研究定义为:个体感知到的其家人或家庭因为其职业原因而受到污名化的程度。一些相关研究发现,一些从事职业污名问题较为突出的“脏活”(如:清洁工)的工作者,会感知到其家人也受到污名化。例如 Benjamin 等(2010)针对以色列的清洁女工的研究发现,这些清洁女工会担心自己的孩子,由于清洁工这一职业的原因被他人认为是“肮脏”的,从而在学校中遭到歧视和欺辱。牵连家人污名则只是用来描述这种从业者的职业污名扩散到其家庭中的现象。

本研究将基于身份边界理论(Ashforth et al., 2000; Nippert-Eng, 1996)来解释个体的职业污名感知对其家庭,以及进一步地对其工作态度的影响。身份边界理论(Ashforth et al., 2000; Nippert-Eng, 1996)主要解释个体如何应对和处理工作、家庭、社团等多种身份,并在不同身份间进行切换。不同身份或角色可以呈现出完全分离到完全融合连续状态;分离意味着身份间有清晰的边界,减少了角色模糊,但也给角色转换制造了困难;融合则意味着身份间的边界变得模糊和重叠,其有利于角色间转换,但易造成角色模糊。

该理论还指出,身份或角色认同是影响个体身份间分离或整合的重要权变因素。当个体对于某种身份认同程度较高时,其就会倾向于用该种身份为基础来整合其他身份,并专注于满足该种身份的期望,而难以切换到其他身份中(Ashforth et al., 2000)。家庭卷入即反映的是家庭角色或身份在个体自我概念中的重要程度(Frone & Rice, 1987);其反映了个体对于其家庭身份或角色的认同程度,很可能会影响个体在工作身份与家庭身份之间的角色切换和融合,因此本研究认为,职业污名对于牵连家人污名的影响取决于个体家庭卷入的水平。

当家庭卷入水平较高时,职业污名容易导致牵连家人污名。家庭卷入反映了个体对于其家庭角色或身份的认同程度(Frone & Rice, 1987)。身份边界理论指出,个体会基于其认同程度较高的身份来整合其他身份(Ashforth et al., 2000)。所以当个体家庭卷入水平较高时,其会倾向于以家庭身份为基础来整合其家庭和工作身份;并且难以切换或进入到工作角色中。职业污名使得个体在工作中接触许多关于自身职业的刻板印象和负面评价,造成个体对自身职业的不认同和对自我的消极评价(张燕 & 李贵卿, 2017)。相关研究发现,职业污名会导致从业者感到自身不受尊重(e.g., Pinel & Paulin, 2005),有损核心自我评价(e.g., 周晔, 黄旭, & 欧阳侃, 2020),以及提升对自身职业的不认同(e.g., Lai et al., 2013; Shantz & Booth, 2014)。在家庭身份与职业身份整合的情况下,个体会从家庭身份的角度来看待职业污名;认为职业污名是同样是对其家庭身份的污名化,职业身份的“污点”也就扩散到了家庭身份中。Benjamin, Bernstein 和 Motzafi-Haller (2010)针对女性清洁工的研究就曾发现,从业者在与其家人接触时会感到羞愧和自责,并担心其子女会遭遇社会排斥。

当个体的家庭卷入水平较低时,职业污名不易导致牵连家人污名。低家庭卷入意味着家庭角色或身份在个体自我概念中的重要程度较低(Frone & Rice, 1987)。按照身份边界理论(Ashforth et al., 2000)的观点,此时个体并不会以家庭身份来整合其职业身份,两者之间有相对清晰的边界。当个体的职业身份与家庭身份处于分离状态时,由于两种身份间有着清晰的界限,难以相互影响,对职业身份的污名化也就难以传递到家庭身份中。相关实证研究发现,较低的家庭卷入水平可以减弱家庭对于工作的干涉(e.g., Adams, King, & King, 1996; Aryee, Srinivas, & Tan, 2005; Michel, Kotrba, Mitchelson, Clark, & Baltes, 2011)。根据以上逻辑本研究提出如下假设:

假设1:家庭卷入会调节职业污名与牵连家人的关系,当家庭卷入的水平较高时,两者的正向关系更强。

1.3 牵连家人污名与离职倾向

以往研究发现,离职常常被当事人作为一种应对职业污名的手段和策略,因此职业污名会激发个体的离职倾向(e.g., Lai et al., 2013; Pinel & Paulin, 2005)。同样地,牵连家人污名也可能会激发个体的离职倾向。但牵连家人污名与离职倾向的关系也可能会受到家庭卷入的影响。身份边界理论(Ashforth et al., 2000)指出,个体基于何种身份进行决策和行动取决于其对哪种身份的认同程度更高。牵连家人污名损害的是个体的家庭身份,此时关于个体对于家庭身份的认同程度,即家庭卷入的作用就至关重要。

个体的家庭卷入水平较高时,牵连家人污名更可能提升个体的离职倾向。个体的家庭卷入水平较高,意味着家庭身份在个体的自我概念中所占据的地位非常重要(Frone, Russell, & Cooper, 1992; Frone & Rice, 1987)。对家庭身份有着高度的认同意味着个体此时会倾向于以家庭身份为基础来整合其他身份,并专注于实现家庭身份的期望,而难以进入或切换到工作身份角色中(Ashforth et al., 2000)。站在家庭身份的角度上,个体就需要维护一个积极的家庭身份,对家庭身份造成负面影响的因素就需要被解决或处理(杨国枢, 2004; 杨懋春, 1988)。因为个体的职业身份造成了家人也受到污名化和歧视,说明个体所从事的职业与维护正面家庭身份的需求是相悖的。基于家庭身份的立场,个体就更可能倾向于通过离职来应对这一威胁。因为通过离职,个体可以彻底摆脱其职业身份对于家庭身份的不利影响。

对于家庭卷入水平较低的个体, 牵连家人污名激发离职倾向的作用会被削弱。当个体的家庭卷入水平较低时, 其家庭身份在自我概念中的重要性就较低(Frone et al., 1992; Frone & Rice, 1987), 进而对个体工作的干涉也较少(Aryee et al., 2005)。即个体较少得倾向于以家庭身份为主体来整合其他身份, 从而更容易脱离家庭身份并转换到工作身份中, 或在家庭身份与工作身份之间保持清晰的边界(Ashforth et al., 2000)。此时, 尽管牵连家人污名对其家庭身份造成消极影响; 但是由于个体的职业身份和家庭身份是分离的或两者的重合度较低。由于家庭身份与职业身份之前具有清晰的边界, 家庭身份受威胁就难以影响离职, 这一更多得与职业身份或角色相关的决策。意味着个体不太可能从其家庭身份的期望出发, 试图通过离职来减弱牵连家人污名对于家庭身份的影响。基于以上逻辑提出以下假设:

假设2: 家庭卷入会调节牵连家人污名与离职倾向的关系, 即高水平的家庭卷入将增强两者的正向关系。

结合以上两个假设, 得出两阶段被调节中介模型: 家庭卷入分别调节了职业污名与牵连家人污名, 牵连家人污名与离职倾向的关系。

假设3: 家庭卷入会调节牵连家人污名在职业污名与离职倾向间的中介作用, 即高水平的家庭卷入会增强这一中介效应。”

最后, 结合您第1点和12点的建议, 我们需要验证修改后的理论模型, 以及对以往研究所发现的中介机制进行控制, 鉴于原数据已经不足以验证新的理论模型以及控制其他中介路径, 对此, 我们在投稿系统获得您的宝贵建议后, 第一时间就开始新的数据收集工作。新的样本相比于原本的样本, 样本量更大, 且参与者的职业分布更加广泛和具有代表性。数据分析的结果基本支持了新的理论模型。新的数据收集和分析结果的报告如下所示 (Page 8-14):

“3 研究2: 职业污名与离职倾向的关系——牵连家人污名与家庭卷入的作用

研究2将对我们所提的研究假设进行检验。此外, 为了更准确地验证中介效应, 研究2在中介效应的检验过程中, 控制了基于职业身份视角来解释职业污名作用代表性中介变量, 即职业不认同(e.g., Lai et al., 2013; Shantz & Booth, 2014)。

3.1 样本与程序

研究2聘请了14名调研员, 每位调研员分别负责25-30名参与者的招募、问卷发放、现场讲解和答疑, 以及回收工作。为了减弱共同方法偏差的影响(Podsakoff et al., 2003), 本研究的问卷调研分三次进行, 每次之间的时间间隔15天。参与者在第一轮问卷中评价自身职业的职业污名程度, 以及填写相关人口统计信息; 参与者在第二轮问卷中评价自身职业的牵连家人污名, 职业不认同, 以及自身家庭卷入的程度; 最后, 在第三轮中参与者评价自身的离职倾向。

共有390名全职员工参与了本研究的问卷调研, 其中有6人未能返还第二轮和第三轮的问卷 (问卷总回收率98.46%), 故在数据分析时被剔除。384名参与者平均年龄为34.57岁 ($SD = 10.47$), 其中51.56为男性。参与者所从事的工作类型分布广泛, 典型的职业包括: 销售员 (5.73%)、中小学教师 (5.21%)、生产一线普通工人 (5.73%)、建筑工人 (2.08%)、保险业务员 (1.82%)、酒店餐饮服务员工 (1.56%)、公务员 (2.60%)、医生 (1.56%)、护士 (2.08%), 技术工人 (4.95%)、公司普通职员 (11.98%)、教育及培训机构教师 (4.17%)、技术及研发 (4.17%)、财务和会计 (8.07%)、的士司机 (2.08%)、驾校教练 (2.08%)、个体工商户 (2.86%)、医药代表 (0.52%) 等。

3.2 测量

本研究的参与者的母语均为中文, 而本研究的测量量表都是以英文为语言开发的, 为此, 本研究的所涉及的量表都经历了双向互译过程(Brislin, 1980)。具体的量表相关信息如下:

职业污名感知。本研究采用Pinel和Paulin (2005)开发的六题项量表来测量职业污名感

知。参与者在7点李克特量表中对这六个题项进行打分（1 = 完全不符，7 = 完全符合），例题如：“很多不从事我们这行的人对我的职业有很多负面的想法，即使他们没有表达出来”和“公众对于我职业的刻板印象对我个人有很大的影响”。该量表在研究2中的Cronbach's alpha为0.89，显示较高的信度水平。

牵连家人污名。采用研究1改编自Mak和Cheung(2010)的九题项量表来测量牵连家人污名，参与者同样在7点李克特量表上对于这九个题项进行打分（1 = 完全不符，7 = 完全符合）。该量表在研究2中的Cronbach's alpha为0.94，显示较高的信度水平。

家庭卷入。本研究采用Paustian-Underdahl等(2016)开发的四题项量表来测量家庭卷入，参与者在7点李克特量表评价自身的家庭卷入水平（1 = 完全不符，7 = 完全符合）。例题如：“我主要的满足来自于家庭”，“对我来说最重要的事情是关于家庭的”，和“我沉浸在家庭中”（Cronbach's alpha = 0.85）。

职业不认同。Kreiner和Ashforth(2004)开发的六题项量表被本研究用于测量职业不认同。参与者在7点李克特量表上评价其对自身职业不认同的程度（1 = 完全不符，7 = 完全符合）。例题如：“我干的这份职业让我很窘迫”，“我不想让别人知道我的职业”，和“我对我的职业感到羞愧”（Cronbach's alpha = 0.91）。

离职倾向。O'Reilly III, Chatman和Caldwell (1991)开发的四题项量表用于测量离职倾向。例题如：“我倾向于找一份比现在更理想的工作”和“我从入职开始就考虑想换家单位”（Cronbach's alpha = 0.81）。

控制变量。过往研究发现，个体在组织中任职时间越长(e.g., Chen et al., 2011; Scott et al., 1999)，个体的年龄越大(e.g., Jenkins, 1993)，其离职倾向越低。因此本研究个体的组织任期和年龄作为控制变量。此外，本研究为了检验牵连家人污名这一职业污名与离职倾向关系中的新中介因素，本研究还在中介机制检验过程中，控制了传统的基于职业身份视角来解释职业污名作用的中介机制，即职业不认同(e.g., Lai et al., 2013; Shantz & Booth, 2014)。

3.3 结果

为了验证本研究测量的区分效度，本文对职业污名感知、牵连家人污名、家庭卷入、职业不认同、离职倾向五个主要变量进行了验证性因素分析。由于本研究的样本量并不大，且每个构念的测量题项数量差异较大，因此根据以往研究的建议(Little et al., 2002; Rogers & Schmitt, 2004)，在进行验证性因素分析时对每个变量的题项都打包成了3个观测指标。验证性因素分析的结果如表2所示，五因素模型的拟合优度（ $\chi^2 = 242.46$, $df = 80$, $SRMR = 0.04$, $RMSEA = 0.07$, $TLI = 0.95$, $CFI = 0.96$ ）优于其他的模型。

表2. 验证性因素分析结果

模型	χ^2	df	SRMR	RMSEA	TLI	CFI
五因素模型	242.46	80	0.04	0.07	0.95	0.96
四因素模型 ^a	530.92	81	0.05	0.12	0.86	0.89
三因素模型 ^b	1270.60	87	0.14	0.19	0.65	0.71
二因素模型 ^c	1610.46	89	0.16	0.21	0.56	0.63
单因素模型 ^d	2032.99	90	0.16	0.24	0.45	0.52

注：a 职业不认同与牵连家人污名合并；b 职业污名感知与家庭卷入也合并；c 离职倾向与牵连家人污名和职业不认同合并；d 全部变量合并

各变量的均值、标准差，以及变量间的相关系数如表2所示。相关分析结果显示，职业污名感知与牵连家人污名（ $r = 0.76$, $p < 0.001$ ），职业不认同（ $r = 0.31$, $p < 0.001$ ），和离职倾向（ $r = 0.15$, $p < 0.01$ ）都呈现正相关关系；牵连家人污名（ $r = 0.31$, $p < 0.001$ ）和职业不

认同 ($r = 0.31, p < 0.001$) 也与离职倾向呈现正相关关系。接下来, 本研究将主要基于多层回归分析对研究假设进行检验。

表2. 描述性统计与相关系数

变量名	Mean	SD	1	2	3	4	5	6
1 组织任期	6.98	7.18						
2 年龄	0.89	0.68	0.72***					
3 职业污名感知	3.97	1.46	-0.01	0.03				
4 职业不认同	2.17	1.32	0.00	0.07	0.31***			
5 牵连家人污名	1.92	1.22	-0.02	-0.02	0.23***	0.76***		
6 家庭卷入	4.56	1.18	0.14**	0.17***	0.14**	0.14**	0.14**	
7 离职倾向	3.31	1.46	-0.19**	-0.16**	0.15**	0.31***	0.31***	-0.05

注: $n = 381-384$, 样本量波动源于部分数据缺失。* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$.

本研究在假设1中预期家庭卷入将调节职业污名感知与牵连家人污名的关系。回归分析结果显示(表3, M3), 职业污名感知与家庭卷入的交互项对牵连家人污名具有正向影响($\beta = 0.11, p < 0.05, 95\% CI = [0.01, 0.14]$)。我们根据Dawson (2014)的建议对这一调节作用进行进一步的简单效应检验(simple slope test), 并绘图(见图2)。分别选取调节变量高水平(+1SD)和低水平结果(-1SD)带入回归方程后分析发现, 家庭卷入水平高时(slope = 0.25, $t = 4.58$, Cohen's $d = 0.47, p < 0.001$), 职业污名与牵连家人污名的关系显著有别于水平线, 而家庭卷入水平低时(slope = 0.08, $t = 1.26$, Cohen's $d = 0.13, p > 0.05$), 职业污名与牵连家人污名的关系与水平线没有显著差异。所以假设1得到支持。

表3. 回归分析结果

变量名	牵连家人污名				离职倾向		
	M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7
控制变量							
组织任期	-0.01	-0.00	0.00	-0.15*	-0.14*	-0.13	-0.14*
年龄	-0.02	-0.04	-0.04	-0.06	-0.07	-0.08	-0.05
自变量和中介							
职业污名感知		0.21***	0.20***		0.15**	0.06	0.07
牵连家人污名						0.15*	0.12
职业不认同						0.19*	0.17*
家庭卷入		0.11*	0.14**				-0.07
交互项							
牵连家人污名× 家庭卷入			0.11*				0.11*
R^2	0.00	0.06	0.08	0.04	0.06	0.15	0.17
F	0.10	6.40***	6.06***	7.57**	8.18***	13.44***	10.76***
ΔR^2	0.00	0.06***	0.01*	0.04***	0.02**	0.09***	0.02*

注: $n = 379-380$, 样本量波动源于部分数据缺失。* $p < 0.05$; ** $p < 0.01$; *** $p < 0.001$.

本研究在假设2中预期家庭卷入会调节牵连家人污名与离职倾向的关系。在回归分析结果中显示(表3, M7), 牵连家人污名与家庭卷入的交互项正向影响离职倾向($\beta = 0.11, p <$

0.05, 95% CI = [0.002, 0.24])。同样对这一调节作用进行简单效应检验及绘图 (见图3), 结果显示, 家庭卷入水平高时, 牵连家庭污名与离职倾向正相关 (slope = 0.28, $t = 2.83$, Cohen's $d = 0.29$, $p < 0.01$); 而家庭卷入水平低时, 牵连家庭污名与离职倾向没有显著的关系 (slope = 0.001, $t = 0.01$, Cohen's $d = 0.001$, $p > 0.05$)。因此, 本研究的假设2也得到了支持。

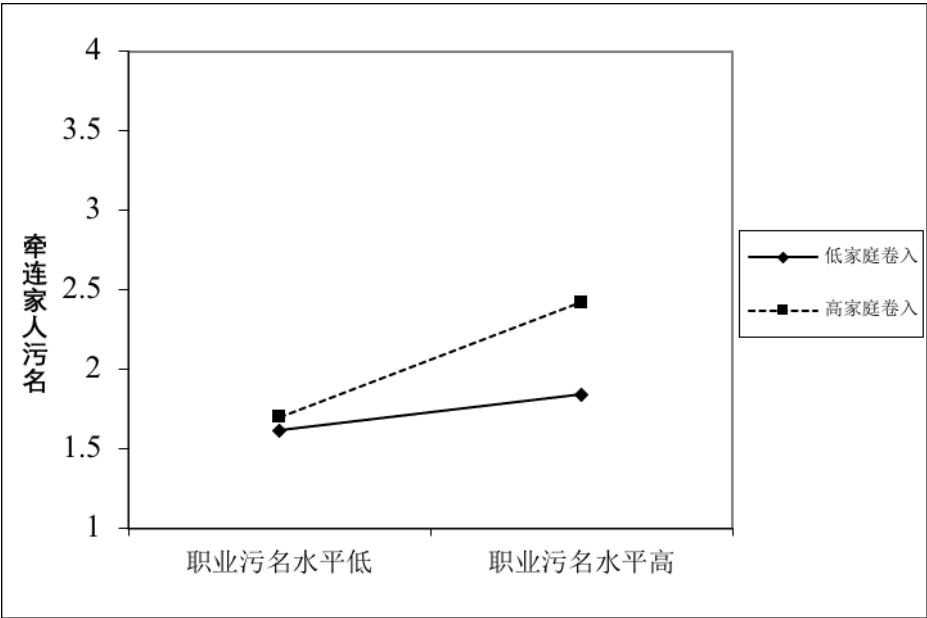


图2 家庭卷入对于职业污名与牵连家人污名关系的调节作用

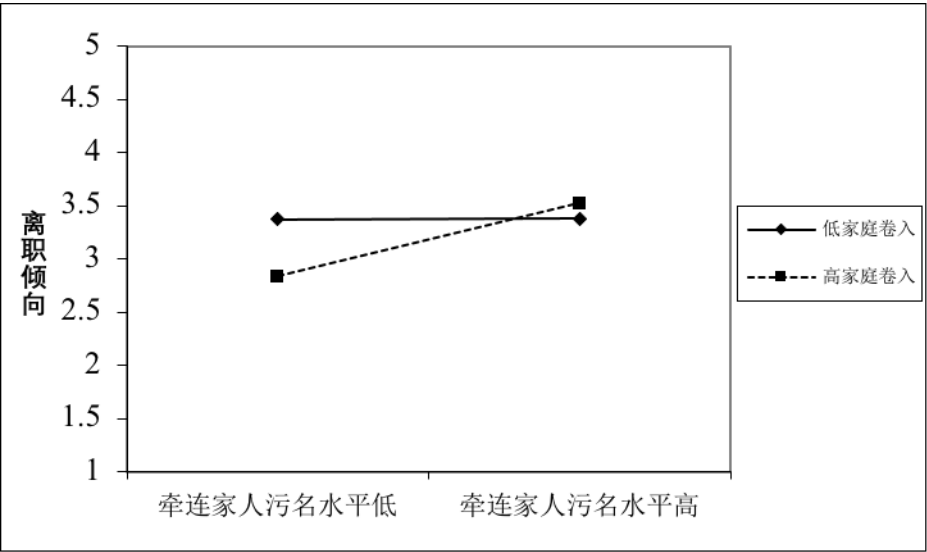


图3 家庭卷入对于牵连家人污名与离职倾向关系的调节作用

最后, 本研究将检验家庭卷入是否调节了牵连家人污名在职业污名与离职倾向关系中的中介效应(假设3)。在前面的假设验证中已经支持了家庭卷入在职业污名与牵连家人污名, 以及牵连家人污名与离职倾向的关系中起调节作用。我们进一步根据Edwards和Lambert (2007)的建议通过自举法来检验条件间接效应 (conditional indirect effect), 即职业污名通过牵连家人污名对于离职倾向的间接效应是否会被家庭卷入所调节。将自举法的自抽样次数设为20000次, 并将职业不认同作为另一条中介加以控制, 结果显示: 当家庭卷入水平高时, 职业污名通过牵连家人污名对离职倾向的正向间接影响显著 (即95%置信区间不包含零)(表

4, M1, effect = 0.07, 95% CI [0.02, 0.15]), 但家庭卷入水平低时, 这一间接效应不显著 (M2, effect = 0.00, 95% CI [-0.03, 0.03]), 且两者的差异显著 (M3, diff effect = 0.08, 95% CI [0.02, 0.14])。所以, 家庭卷入同样调节了职业污名通过牵连家人污名对离职倾向的间接效应, 即假设3得到支持。

最后, 我们比较了牵连家人污名和职业不认同在职业污名与离职倾向关系中的中介作用。在不考虑家庭卷入水平的情况下, 将牵连家庭污名与职业不认同作为职业污名与离职倾向关系中的双中介, 并通过自举法来进行检验 (bootstrap sample = 20000)。结果显示, 职业污名通过职业不认同对于离职倾向的正向间接作用显著 (effect = 0.06, 95% CI [0.01, 0.12]), 而职业污名通过牵连家人污名对于离职倾向的间接作用不显著 (表4, M4, effect = 0.03, 95% CI [-0.003, 0.07]), 但两者的差异并不显著 (diff effect = 0.02, 95% CI [-0.06, 0.12])。这一结果说明, 相对于职业不认同, 牵连家人污名在职业污名与离职倾向之间的间接作用稍弱。

表4 自举法分析结果

模型	效应值	95%置信区间
M1 家庭卷入水平高	0.07	[0.02, 0.15]
M2 家庭卷入水平低	0.00	[-0.03, 0.03]
M3 高低水平差异	0.08	[0.02, 0.14]
M4 无家庭卷入	0.02	[-0.003, 0.08]

注: bootstrap sample = 20000

意见 2: 家族主义理论, 说实话, 我不太熟悉这个理论, 但是在查阅杨国枢学者关于这一理论的著作后, 我认为作者没有实际用到这个理论。杨国枢学者的著作中提供了家族主义这一构念的定义和测量工具, 但是作者在这个研究中并没有将这一构念融入到研究模型中, 也没有实际测量。

回应: 感谢您富有洞察力的意见。“家族主义”理论(杨国枢, 2004)主要的是描述的是在中国传统文化背景下, 中国人以家庭身份或角色为基础整合其他各种身份, 并以此作为社会交往和互动的规范。诚如您所述, 我们确实没有直接应用该理论, 而是将其作为高家庭卷入情境下的证据支持。根据您的建议, 我们将该理论剔除出了本研究的主要理论框架中, 只在逻辑推理中加以保留作为支持性证据。

关于理论框架部分的内容修改后如下:

“本研究将基于身份边界理论(Ashforth, Kreiner, & Fugate, 2000), 聚焦于探索职业污名通过牵连家人污名对离职倾向的影响, 从而弥补以往研究关于职业污名对从业者所在群体影响的忽略。本研究之所以将家庭作为个体所处群体的代表, 主要是因为家庭在个体所处社会关系和群体中处于核心地位, 尤其在中国这样具有较强家族主义的社会中尤其如此(Wijaya, 2008; 杨国枢, 2004)。” (Page 1-2)

“本研究将基于身份边界理论(Ashforth et al., 2000; Nippert-Eng, 1996)来解释个体的职业污名感知对其家庭, 以及进一步地对其工作态度的影响。身份边界理论(Ashforth et al., 2000; Nippert-Eng, 1996)主要解释个体如何应对和处理工作、家庭、社团等多种身份, 并在不同身份间进行切换。不同身份或角色可以呈现出完全分离到完全融合连续状态; 分离意味着身份间有清晰的边界, 减少了角色模糊, 但也给角色转换制造了困难; 融合则意味着身份间的边界变得模糊和重叠, 其有利于角色间转换, 但易造成角色模糊。

该理论还指出, 身份或角色认同是影响个体身份间分离或整合的重要权变因素。当个体对于某种身份认同程度较高时, 其就会倾向于用该种身份为基础来整合其他身份, 并专注于满足该种身份的期望, 而难以切换到其他身份中(Ashforth et al., 2000)。家庭卷入即反映的

是家庭角色或身份在个体自我概念中的重要程度(Frone & Rice, 1987)；其反映了个体对于其家庭身份或角色的认同程度，很可能会影响个体在工作身份与家庭身份之间的角色切换和融合，因此本研究认为，职业污名对于牵连家人污名的影响取决于个体家庭卷入的水平。”(Page 3-4)

意见 3：作者说文章尝试“整合身份边界理论(Ashforth, Kreiner, & Fugate, 2000)和家族主义理论(杨国枢, 2004; 杨懋春, 1988)”，但是整篇文章没有展示“整合“的过程及其必要性，也就是价值。

回应：非常感谢您的提醒和建议。本研究的确没有对身份边界理论和“家族主义”理论进行整合，“家族主义”理论(杨国枢, 2004)主要描述了个体以家族身份为基础整合其他身份的现象，可以被视为身份边界理论(Ashforth, Kreiner, & Fugate, 2000)中关于不同身份整合下的一种情形或表现。根据您的建议，我们已经对文章的理论框架进行了修改，删除了关于整合身份边界和“家族主义”理论的内容，而是将“家族主义”理论的观点作为理论推导中的论据。关于这一方面的修改我们已经在对您上一条意见的回复中进行了说明，在此不再赘述。

此外，我们还调整了理论贡献中关于整合身份边界和“家族主义”理论的描述。具体修改后的段落如下 (Page 16, para 2)：

“最后，本研究有利于推进身份边界理论的检验和发展。身份边界理论(Ashforth et al., 2000)是描述个体如何应对多重身份或角色的重要理论。但是致力于检验该理论的实证研究，尤其在职业领域非常得稀少(Paustian-Underdahl et al., 2016)。本研究一方面在职业污名主题下对该理论提出的身份融合引发冲突的命题进行了检验，另一方面还从侧面支持了该理论关于个体会倾向于用认同程度较高的身份为基础融合其他身份的观点。本研究还在该理论的基础上进一步延伸，指出在身份整合的情况下，个体会倾向于实现作为身份整合基础的，即认同程度较高的身份或角色所内含的行为期望。从而将身份边界理论从主要关注个体的认知和情绪过程向行为层面进行了部分拓展。”

意见 4：假设 1 陈述的是职业污名与牵连家人污名呈正相关关系。作者的推理不严谨。首先，作者的推理文字，尤其是假设 1 上面的段落，是在说家人感受到的污名牵连。可是，作者在定义牵连家人污名的时候是这一定义的：“本研究将个体感知到的其家人因为其职业原因而受到污名化的程度定义为牵连家人污名”。定义强调的是“个体感知家人...”，然而推理部分强调的是家庭自身感受到的污名牵连。二者的不一致使得论据没有说服力。

回应：感谢您宝贵的建议，您的建议对提升本文的质量非常有价值。诚如您所述，原版本的论文在进行假设 1 相关的理论推导过程中确实存在理论逻辑和构念定义部分脱离的状况。为了解决这一问题，我们重写了假设 1 相关的理论推导部分，以确保理论逻辑和我们的构念定义更加契合，即我们将围绕“从业者感知到的”其家人受到其职业污名牵连，而非从业者“家人”所感知到的污名来论述职业污名与牵连家人污名的关系。

具体修改后的相关内容如下 (Page 4-5)：

“当家庭卷入水平较高时，职业污名容易导致牵连家人污名。家庭卷入反映了个体对于其家庭角色或身份的认同程度(Frone & Rice, 1987)。身份边界理论指出，个体会基于其认同程度较高的身份来整合其他身份(Ashforth et al., 2000)。所以当个体家庭卷入水平较高时，其会倾向于以家庭身份为基础来整合其家庭和工作身份；并且难以切换或进入到工作角色中。职业污名使得个体在工作中接触许多关于自身职业的刻板印象和负面评价，造成个体对自身职业的不认同和对自我的消极评价(张燕 & 李贵卿, 2017)。相关研究发现，职业污名会导致从业者感到自身不受尊重(e.g., Pintel & Paulin, 2005)，有损核心自我评价(e.g., 周晔, 黄旭, &

欧阳侃, 2020), 以及提升对自身职业的不认同(e.g., Lai et al., 2013; Shantz & Booth, 2014)。在家庭身份与职业身份整合的情况下, 个体会从家庭身份的角度来看待职业污名; 认为职业污名是同样是对其家庭身份的污名化, 职业身份的“污点”也就扩散到了家庭身份中。Benjamin, Bernstein 和 Motzafi-Haller (2010) 针对女性清洁工的研究就曾发现, 从业者在与其家人接触时会感到羞愧和自责, 并担心其子女会遭遇社会排斥。

当个体的家庭卷入水平较低时, 职业污名不易导致牵连家人污名。低家庭卷入意味着家庭角色或身份在个体自我概念中的重要程度较低(Frone & Rice, 1987)。按照身份边界理论(Ashforth et al., 2000)的观点, 此时个体并不会以家庭身份来整合其职业身份, 两者之间有相对清晰的边界。当个体的职业身份与家庭身份处于分离状态时, 由于两种身份间有着清晰的界限, 难以相互影响, 对职业身份的污名化也就难以传递到家庭身份中。相关实证研究发现, 较低的家庭卷入水平可以减弱家庭对于工作的干涉(e.g., Adams, King, & King, 1996; Aryee, Srinivas, & Tan, 2005; Michel, Kotrba, Mitchelson, Clark, & Baltes, 2011)。根据以上逻辑本研究提出如下假设:

假设 1: 家庭卷入会调节职业污名与牵连家人的关系, 当家庭卷入的水平较高时, 两者的正向关系更强。”

意见 5: 假设 2 描述“家庭卷入会调节牵连家人污名与职业不认同的关系, 即高水平的家庭卷入将增强两者的关系”。这个假设与第一个假设不衔接。作者没有提出家庭卷入与职业不认同之间关系的假设, 反而是直接提出二者关系的调节变量。这样做不是不可以, 但是要至少说出理由。

回应: 非常感谢您宝贵的建议。原版本论文中, 假设 1 主要描述了职业污名与牵连家人污名的关系, 而假设 2 直接提出了家庭卷入在牵连家人污名与职业不认同关系中的调节作用, 这一论述方式的确容易使得调节效应的引入比较突兀。我们做了以下几方面的工作来应对这个问题:

首先, 我们结合您第 5 点和第 7 点意见调整了本研究的理论模型, 家庭卷入的调节作用不再像原版的理论模型那样仅仅限于中介和因变量之间(第二阶段调节), 而是假设其对于自变量与中介变量关系之间也具有调节作用(第一阶段调节), 从而形成了一个两阶段的被调节中介模型。这样就避免了在第二阶段直接提出家庭卷入调节作用的突兀性。关于这方面的修改已在我们对于您第 1 点意见的回复中有具体的阐述, 在此不赘述。

其次, 我们在具体论述假设 1 之前, 增加了一个段落用于强调和引入了家庭卷入在职业污名与牵连家人污名关系中(第一阶段)的调节作用, 从而为第二阶段引入家庭卷入的调节效应进行了铺垫, 具体引入家庭卷入作用的相关内容如下(Page 4, para 2):

“该理论还指出, 身份或角色认同是影响个体身份间分离或整合的重要权变因素。当个体对于某种身份认同程度较高时, 其就会倾向于用该种身份为基础来整合其他身份, 并专注于满足该种身份的期望, 而难以切换到其他身份中(Ashforth et al., 2000)。家庭卷入即反映的是家庭角色或身份在个体自我概念中的重要程度(Frone & Rice, 1987); 其反映了个体对于其家庭身份或角色的认同程度, 很可能会影响个体在工作身份与家庭身份之间的角色切换和融合, 因此本研究认为, 职业污名对于牵连家人污名的影响取决于个体家庭卷入的水平。”

再次, 在论述假设 2 的具体逻辑前, 我们也从本文的理论框架出发解释了家庭卷入可能在牵连家人污名与离职倾向之间的潜在作用, 这样做可以引入家庭卷入第二阶段调节效应的同时呼应了其在第一阶段模型中的调节作用。相关增加的内容如下(Page 5, para 3):

“以往研究发现, 离职常常被当事人作为一种应对职业污名的手段和策略, 因此职业污名会激发个体的离职倾向(e.g., Lai et al., 2013; Pinel & Paulin, 2005)。同样地, 牵连家人污名也可能会激发个体的离职倾向。但牵连家人污名与离职倾向的关系也可能会受到家庭卷入的

影响。身份边界理论(Ashforth et al., 2000)指出,个体基于何种身份进行决策和行动取决于其对哪种身份的认同程度更高。牵连家人污名损害的是个体的家庭身份,此时关于个体对于家庭身份的认同程度,即家庭卷入的作用就至关重要。”

意见 6: 假设 2 的推理用词有点乱,一会家庭卷入,一会家庭认同,一会家族主义,让人不知道作者到底是聚焦在哪一个。如果你觉得这三个都可以是调节变量,那么可以都提出来。如果你把这三个混成一个概念,那么就不对了。

回应: 感谢您指出的问题,您的建议对于我们改善和提升本文的质量非常有意义。的确在原版本论文我们对于假设 2 的论述缺乏焦点,用词和逻辑都有一定程度的混乱。为此我们已经重写了大部分假设 2 相关的逻辑推导内容。一方面我们将我们的逻辑推导更加紧密地围绕在身份边界理论这一框架下,使得理论脉络更加清晰。另一方面,我们精简并重新梳理了相关内容的表达,删减了不重要的证据和语句,减少了语句和表达上的混乱。

修改后的假设 2 相关理论推导部分如下所示 (Page 5-6):

“以往研究发现,离职常常被当事人作为一种应对职业污名的手段和策略,因此职业污名会激发个体的离职倾向(e.g., Lai et al., 2013; Pinel & Paulin, 2005)。同样地,牵连家人污名也可能会激发个体的离职倾向。但牵连家人污名与离职倾向的关系也可能会受到家庭卷入的影响。身份边界理论(Ashforth et al., 2000)指出,个体基于何种身份进行决策和行动取决于其对哪种身份的认同程度更高。牵连家人污名损害的是个体的家庭身份,此时关于个体对于家庭身份的认同程度,即家庭卷入的作用就至关重要。

个体的家庭卷入水平较高时,牵连家人污名更可能提升个体的离职倾向。个体的家庭卷入水平较高,意味着家庭身份在个体的自我概念中所占据的地位非常重要(Frone, Russell, & Cooper, 1992; Frone & Rice, 1987)。对家庭身份有着高度的认同意味着个体此时会倾向于以家庭身份为基础来整合其他身份,并专注于实现家庭身份的期望,而难以进入或切换到工作身份角色中(Ashforth et al., 2000)。站在家庭身份的角度上,个体就需要维护一个积极的家庭身份,对家庭身份造成负面影响的因素就需要被解决或处理(杨国枢, 2004; 杨懋春, 1988)。因为个体的职业身份造成了家人也受到污名化和歧视,说明个体所从事的职业与维护正面家庭身份的需求是相悖的。基于家庭身份的立场,个体就更可能倾向于通过离职来应对这一威胁。因为通过离职,个体可以彻底摆脱其职业身份对于家庭身份的不利影响。

对于家庭卷入水平较低的个体,牵连家人污名激发离职倾向的作用会被削弱。当个体的家庭卷入水平较低时,其家庭身份在自我概念中的重要性就较低(Frone et al., 1992; Frone & Rice, 1987),进而对个体工作的干涉也较少(Aryee et al., 2005)。即个体较少得倾向于以家庭身份为主体来整合其他身份,从而更容易脱离家庭身份并转换到工作身份中,或在家庭身份与工作身份之间保持清晰的边界(Ashforth et al., 2000)。此时,尽管牵连家人污名对其家庭身份造成消极影响;但是由于个体的职业身份和家庭身份是分离的或两者的重合度较低。由于家庭身份与职业身份之前具有清晰的边界,家庭身份受威胁就难以影响离职,这一更多得与职业身份或角色相关的决策。意味着个体不太可能从其家庭身份的期望出发,试图通过离职来减弱牵连家人污名对于家庭身份的影响。基于以上逻辑提出以下假设:

假设 2: 家庭卷入会调节牵连家人污名与离职倾向的关系,即高水平的家庭卷入将增强两者的正向关系。”

意见 7: 家庭卷入为什么不可以调节职业污名和牵连家人污名的关系呢?

回应: 感谢您富有建设性的意见。我们同意您的看法,按照身份边界理论(Ashforth et al., 2000)的观点,家庭卷入影响了个体是否会基于家庭身份来整合工作身份,那么其基于家庭身份的对于威胁家庭身份因素(职业污名)形成的感知(即牵连职业污名),及其在感知(即牵连

职业污名)基础上进一步地反馈(即离职倾向)都可能会被家庭卷入所调节。

因此,根据您的建议,本研究已经调整了理论模型,增加了关于家庭卷入对于职业污名与牵连家人污名关系的调节作用。关于这一方面的修改,我们已在回复您第1点建议时有较为具体的说明,在此不再赘述,所增添的相关内容请见论文正文 Page 3-5。

意见 8: 作者在推理假设 2 的过程还引入了一个理论: 认知失调。这更使得文章的理论依据不清楚了。

回应: 谢谢,您的建议非常有价值。原文在论述假设 2 相关逻辑推导过程中确实引入了认知失调理论进行推理,这一做法容易导致文章理论脉络的混乱。根据您的建议,本文在论述假设 2 相关逻辑时已经将该理论相关的内容去除。具体修改后的文章段落如下 (Page 5-6):

“个体的家庭卷入水平较高时, 牵连家人污名更可能提升个体的离职倾向。个体的家庭卷入水平较高, 意味着家庭身份在个体的自我概念中所占据的地位非常重要(Frone, Russell, & Cooper, 1992; Frone & Rice, 1987)。对家庭身份有着高度的认同意味着个体此时会倾向于以家庭身份为基础来整合其他身份, 并专注于实现家庭身份的期望, 而难以进入或切换到工作身份角色中(Ashforth et al., 2000)。站在家庭身份的角度上, 个体就需要维护一个积极的家庭身份, 对家庭身份造成负面影响的因素就需要被解决或处理(杨国枢, 2004; 杨懋春, 1988)。因为个体的职业身份造成了家人也受到污名化和歧视, 说明个体所从事的职业与维护正面家庭身份的需求是相悖的。基于家庭身份的立场, 个体就更可能倾向于通过离职来应对这一威胁。因为通过离职, 个体可以彻底摆脱其职业身份对于家庭身份的不利影响。

对于家庭卷入水平较低的个体, 牵连家人污名激发离职倾向的作用会被削弱。当个体的家庭卷入水平较低时, 其家庭身份在自我概念中的重要性就较低(Frone et al., 1992; Frone & Rice, 1987), 进而对个体工作的干涉也较少(Aryee et al., 2005)。即个体较少得倾向于以家庭身份为主体来整合其他身份, 从而更容易脱离家庭身份并转换到工作身份中, 或在家庭身份与工作身份之间保持清晰的边界(Ashforth et al., 2000)。此时, 尽管牵连家人污名对其家庭身份造成消极影响; 但是由于个体的职业身份和家庭身份是分离的或两者的重合度较低。由于家庭身份与职业身份之前具有清晰的边界, 家庭身份受威胁就难以影响离职, 这一更多得与职业身份或角色相关的决策。意味着个体不太可能从其家庭身份的期望出发, 试图通过离职来减弱牵连家人污名对于家庭身份的影响。”

意见 9: 数据收集过程没有阐述。

回应: 谢谢您的建议。原文中对于数据回收过程的阐述不够清晰。我们已经根据您的建议在最新版本的论文中明确介绍了数据收集过程。

具体内容如下所示 (Page 8, para 2):

“本研究聘请了 14 名调研员, 每位调研员分别负责 25-30 名参与者的招募、问卷发放、现场讲解和答疑, 以及问卷回收工作。为了减弱共同方法偏差的影响(Podsakoff, MacKenzie, Lee, & Podsakoff, 2003), 本研究的问卷调研分三次进行, 每次之间的时间间隔 15 天。参与者在第一轮问卷中评价自身职业的职业污名程度, 以及填写相关人口统计信息; 参与者在第二轮问卷中评价自身职业的牵连家人污名, 职业不认同, 以及自身家庭卷入的程度; 最后, 在第三轮中参与者评价自身的离职倾向。”

意见 10: 参与者的工作岗位没有介绍, 无法判断样本是否适合职业污名的研究。

回应: 感谢您的宝贵建议。在原文中我们只介绍了参与者所在行业的分布状况, 缺乏对于其职业分布状况的介绍。根据您的建议, 本研究已经增添了参与者职业分布情况的介绍。从职业分类看, 研究 2 的参与者既包含了可能面临职业污名问题较为严重的职业如: 销售员 (5.73%)、建筑工人 (2.08%)、保险业务员 (1.82%)、酒店餐饮服务人员 (1.56%) 等, 也包

含了面临职业污名问题可能较弱的职业如：公务员（2.60%）、医生（1.56%）、技术及研发（4.17%）、财务和会计（8.07%）等，从而保证了在职业污名的测量结果上有着足够的变异（ $SD = 1.46$ ）。从职业污名感知的均值（ $Mean = 3.97$ ）上看，其均值也接近我们采用的 7 点李克特量表的中位数。故我们认为研究 2 所采用的样本是适合职业污名研究的。

在文章关于样本职业信息的具体介绍如下（Page 8, para 2）：

“参与者所从事的工作类型分布广泛，典型的职业包括：销售员（5.73%）、中小学教师（5.21%）、生产一线普通工人（5.73%）、建筑工人（2.08%）、保险业务员（1.82%）、酒店餐饮服务人员（1.56%）、公务员（2.60%）、医生（1.56%）、护士（2.08%）、技术工人（4.95%）、公司普通职员（11.98%）、教育及培训机构教师（4.17%）、技术及研发（4.17%）、财务和会计（8.07%）、的士司机（2.08%）、驾校教练（2.08%）、个体工商户（2.86%）、医药代表（0.52%）等。”

意见 11：表 2 中的 Model 2 和 Model 6 的 ΔR^2 值，根据作者提供 R^2 值，是不对的。

回应：非常感谢您的指导。根据您的意见我们对原文的数据进行了核对，发现您说的的问题实际上是因为我们在报告相关指标时，保留两位小数后四舍五入造成的。例如你所说的 Model 2 中的 ΔR^2 值为 0.15，但是 Model 2 的 R^2 （0.17）减去 Model 1 的 R^2 （0.03）等于 0.14 而非 0.15。但如果保留小数点后三位，Model 2 的 R^2 （0.171）减去 Model 1 的 R^2 （0.026）等于 0.145，四舍五入后就是 0.15。根据您的提醒，我们已经对相关的回归分析结果也进行了仔细地核对，会确保报告分析结果上不出现错漏。

意见 12：（1）根据作者在讨论部分所写，“本研究指出职业污名感知可以通过牵连家人污名这一机制进而减弱个体的职业认同，即职业污名可能通过对从业者所属群体身份的消极影响而产生作用；从而将从业者的家庭等个体外部因素纳入到职业污名的作用机制中，进一步拓展了职业污名效应研究的过程机制”。严谨上来讲，如果作者没有控制过往文献的中介变量，这样说是有点夸大了。

回应：感谢您富有建设性的意见。诚如您所述，原版本的论文并未有效控制过往研究中发现的中介变量，因此我们声称拓展了职业污名的作用机制确实有些夸大。

为了应对这一问题，我们主要做了两方面的工作。一方面，根据您的建议，我们重新收集了数据补充了一个研究（即研究 2），用于在控制过往研究中常见的理论机制（即职业不认同）的情况下探索职业污名的作用机制。并在文中做出了相应的说明：

“研究 2 将对我们所提的研究假设进行检验。此外，为了更准确地验证中介效应，研究 2 在中介效应的检验过程中，控制了基于职业身份视角来解释职业污名作用代表性中介变量，即职业不认同(e.g., Lai et al., 2013; Shantz & Booth, 2014)。”（Page 8, para 1）

其他关于新增研究（研究 2）的具体内容已经在回复您第 1 点建议时具体说明，在此不再赘述。

另一方面，基于您的指导，我们对相关的理论贡献论述进行了调整和梳理，以确保能清晰且不夸大地表达该点理论贡献。

具体修改的内容如下（Page 15, para 3）：

“首先，本研究拓展了职业污名效应研究的理论视角和作用机制。以往研究主要从个体职业身份的视角出发来探讨其作用机制，即认为职业污名给个人的职业身份造成了不利的影响，进而削弱了个体的自尊，以及造成了个体消极的情绪和认知，并进一步地对个体的职业态度和行为产生了负面作用(e.g., Ashforth & Kreiner, 1999; Lai et al., 2013; Shantz & Booth, 2014)。这些研究只关注了从业者或个体的职业身份，而忽略了个体通常身兼多种身份或角色。个体在日常生活中拥有职业、家庭、社团等多种身份(Ashforth et al., 2000; Nippert-Eng, 1996)，只

从单一的职业身份这一视角出发解释职业污名的作用,就忽略了职业污名对从业者其他身份的潜在影响。本研究一方面揭示了职业污名对于个体家庭身份的影响而发挥作用的机制,提出职业污名可以让个体感知到其家庭受到牵连,进而产生离职倾向;回应了相关研究,关于从个体家庭等其他身份探索职业污名与工作相关结果变量关系的呼吁(e.g., Shantz & Booth, 2014)。本研究另一方面从职业和家庭身份边界整合或分离的视角来解释职业污名的作用机制,从而有助于催生一个从个体多重身份出发来解释职业污名效应的新视角。”

意见 13: 作者在阐述贡献时,还只是陈述研究的结果,没有实质性的写出具体的贡献。

回应: 非常感谢您建设性的建议。原版本论文再阐述理论贡献时确实存在复述研究发现的问题。根据您的建议,本文已经对理论贡献部分的阐述进行了重新的梳理和写作。

第一点理论贡献的修改情况已经在回复您第 12 点意见时进行了汇报,在此不再赘述,其他理论贡献部分内容修改后如下 (Page 15-16):

“其次,本研究有助于拓展职业污名的研究对象。以往研究主要关注职业污名对于相关从业者心理健康,工作态度以及工作行为等产生的影响(e.g., Pinel & Paulin, 2005; 于晓彤 et al., 2019),但却忽略了职业污名对于一些利益相关者的影响。我们的研究发现,职业污名会导致从业者感知其家人受到其职业污名的消极影响,这一方面可能是因为高家庭卷入个体工作身份和家庭身份整合导致其对于威胁家庭身份因素的敏感,但同时也可能源于其他家庭成员受到消极影响后的反馈。这些利益相关者对于从业者应对职业污名有着潜在的重要影响,尤其是从业者的家人对于从业者从事“污名”职业的态度对于其职业态度和工作退缩行为有着直接的作用(e.g., Benjamin et al., 2010),但他们被以往大多数的职业污名研究所忽略。本研究提出从职业污名对从业者所在家庭的影响角度来探索职业污名的作用,有助于职业污名的研究对象从相关从业者向利益相关者的拓展。

最后,本研究有利于推进身份边界理论的检验和发展。身份边界理论(Ashforth et al., 2000)是描述个体如何应对多重身份或角色的重要理论。但是致力于检验该理论的实证研究,尤其在职业领域非常得稀少(Paustian-Underdahl et al., 2016)。本研究一方面在职业污名主题下对该理论提出的身份融合引发冲突的命题进行了检验,另一方面还从侧面支持了该理论关于个体会倾向于用认同程度较高的身份为基础融合其他身份的观点。本研究还在该理论的基础上进一步延伸,指出在身份整合的情况下,个体会倾向于实现作为身份整合基础的,即认同程度较高的身份或角色所内含的行为期望。从而将身份边界理论从主要关注个体的认知和情绪过程向行为层面进行了部分拓展。”

意见 14: 第一个贡献和第二个贡献的内容没有多大差别。

回应: 非常感谢您宝贵的建议。原文在阐述第一点和第二点理论贡献时确实存在比较大程度的重叠。根据您的建议,本研究已经重新梳理和写作了第一点和第二点理论贡献,我们将第一点理论贡献主要聚焦在对于职业污名作用机制的拓展上,将第二点理论贡献则聚焦在对于职业污名效应研究对象的扩展,从而使该两点理论贡献的更加明确和易于区分。具体修改内容已在回复您第 12 和第 13 点建议时汇报,故在此不再赘述。

意见 15: 文献梳理方面,作者没有详细描述文献既有的研究发现,这无形中减弱了该研究的贡献程度。

回应: 非常感谢您富有建设性的建议。由于篇幅控制的需要,本研究没有进行较为详细的文献综述,从而给理解本文逻辑和理论贡献造成了障碍。基于您的指导,我们已经在正文中增加了文献综述部分的内容。主要介绍了职业污名的定义和内涵,以及职业污名效应相关研究成果的述评。

具体增添的文献综述部分如下所示 (Page 2-3):

“职业污名的研究来源于学界对从事传统意义上的“脏活”的工作者的关注。这些“脏活”主要指的是该职业通常被社会冠以身体污点（如需要经常接触垃圾或尸体的清洁工、屠夫等），社会污点（如需要接触罪犯或精神病人的狱警、精神病医生等），或道德污点（如可能涉及非伦理问题的夜店招待、医药代表等）(Ashforth & Kreiner, 1999)。现在，越来越多的研究认同职业污名是一个连续的个体感知差异，即几乎所有职业在社会中都或多或少的具有职业污名（例如职业声望较高的职业如律师、医生、教师等也常被冠以吃回扣、收红包之类的污名）；职业污名不仅在职业之间存在差异，即使在同一个职业中，不同从业者也可能感知到不同程度的职业污名(e.g., Kreiner, Ashforth, & Sluss, 2006; Pinel, 1999; Pinel & Paulin, 2005; 周晔 & 黄旭, 2018)。借此，职业污名研究所涉及的职业范围从以往的“脏活”拓展到大多数职业中。

职业污名对于从业者的影响或作用是目前相关领域的研究焦点之一。多数研究认为，职业污名使个体所从事的职业身份在社会中被污名化和被歧视，而职业身份又通常是个体身份或自我概念的重要组成部分，因此职业污名给从业者的自我概念和个体身份也造成了消极影响，并进一步给从业者心理健康、工作态度、和工作行为等都产生负面作用(e.g., Pinel & Paulin, 2005)。相关研究发现，职业污名可能引发从业者的相对剥夺感(e.g., 周晔 & 黄旭, 2018)，不被尊重感(e.g., Pinel & Paulin, 2005)和消极情绪(e.g., 于晓彤 et al., 2019)，进而增强其离职意愿(e.g., Gonzalez & Pérez-Floriano, 2015; Lai, Chan, & Lam, 2013; Pinel & Paulin, 2005)和对职业的不认同(e.g., Lai et al., 2013; Pinel, 1999)。

上述研究主要是从个体职业身份的视角来解释职业污名效应。但个体具有职业、家庭、社团等多重身份属性，多个身份或角色之间也会相互作用和影响(e.g., Ashforth et al., 2000; Oleary, Mortensen, & Woolley, 2011)。因此，只从职业身份视角出发，难以捕捉或解释职业污名通过影响从业者职业身份以外的其他身份而产生的效应或作用。为了解决上述研究不足，本研究将探索职业污名对于家庭身份或角色的影响及其作用机制。之所以选择家庭身份作为本研究的聚焦，是因为家庭在个体的工作动机和需求中有重要的价值和地位(e.g., Menges, Tussing, Wihler, & Grant, 2017; Zhang, Liao, Li, & Colbert, 2019)，尤其在中国文化背景下，家庭身份对于个体有着突出的意义(Wijaya, 2008; 杨国枢, 2004)。”

意见 16: 有些地方需要仔细校对，例如，表 1 的注 b “污名感知与职业不认同也合并”。“也”是多余的。

回应: 非常感谢您善意的提醒。您提到的问题我们已经修正，并对全文进行了通篇的核对和检查，尽量避免再出现类似错漏。

审稿人 2 意见:

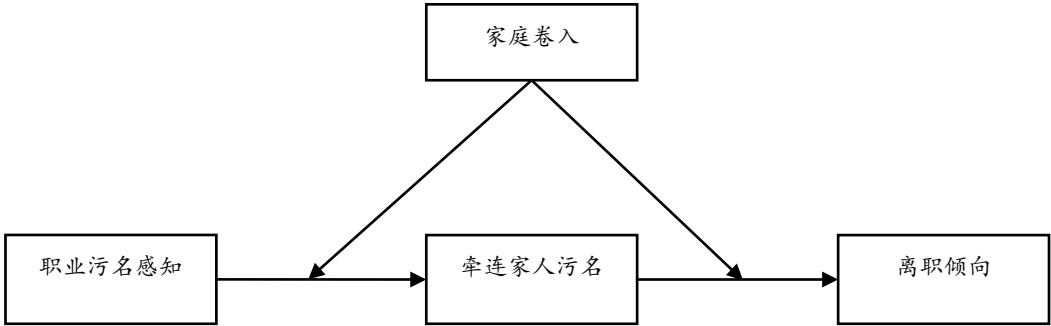
这个研究构建和检验的理论故事非常有趣。研究者通过整合身份边界理论和家族主义理论，探索中国情境下职业污名通过牵连家人污名对职业不认同的影响。有别于以往职业污名研究主要是研究对从业者的职业身份和工作方面的消极影响，本研究同时关注了个体的职业身份和家庭身份，本研究的一个创新之处在于聚焦于家庭，我认同作者本研究开辟了从多重身份冲突和整合出发的新视角。研究者对于牵连家人职业污名造成的家庭身份与工作身份的对立，以及个体认知调整的论述尤其精细。

意见 1: 我很好奇的是，以往的研究已经发现职业污名对于幸福感、工作退缩行为、和工作投入等都有负面影响，为什么本研究退而选择职业不认同作为研究的结果变量？此外，职业

不认同对于员工个人发展以及组织管理的重要性在哪里？

回应：非常感谢您富有建设性的意见。诚如您所述，职业不认同作为结果变量存在一定缺陷。一方面以往研究大多将职业不认同作为中介变量(e.g., Lai, Chan, & Lam, 2013; Shantz & Booth, 2014)，另一方面，职业不认同相对于工作退缩行为等在组织管理中受到的关注稍弱。对此，根据您的建议，我们首先用“离职倾向”代替“职业不认同”作为本研究的结果变量。这样做一方面可以与过往职业污名作用机制的研究保持一致(e.g., Lai et al., 2013; Gonzalez & Pérez-Florian, 2015; 于晓彤, 陈晓, 王赫, 2019)，另一方面离职问题在组织管理中也更加受到关注。

我们根据这一改动修改了本研究的理论模型图，和部分假设，具体修改后的理论模型如下图所示（Page 2, para1）：



具体修改后的相关逻辑推导和假设如下所示（Page 5-6）：

“1.3 牵连家人污名与离职倾向”

以往研究发现，离职常常被当事人作为一种应对职业污名的手段和策略，因此职业污名会激发个体的离职倾向(e.g., Lai et al., 2013; Pinel & Paulin, 2005)。同样地，牵连家人污名也可能会激发个体的离职倾向。但牵连家人污名与离职倾向的关系也可能会受到家庭卷入的影响。身份边界理论(Ashforth et al., 2000)指出，个体基于何种身份进行决策和行动取决于其对哪种身份的认同程度更高。牵连家人污名损害的是个体的家庭身份，此时关于个体对于家庭身份的认同程度，即家庭卷入的作用就至关重要。

个体的家庭卷入水平较高时，牵连家人污名更可能提升个体的离职倾向。个体的家庭卷入水平较高，意味着家庭身份在个体的自我概念中所占据的地位非常重要(Frone, Russell, & Cooper, 1992; Frone & Rice, 1987)。对家庭身份有着高度的认同意味着个体此时会倾向于以家庭身份为基础来整合其他身份，并专注于实现家庭身份的期望，而难以进入或切换到工作身份角色中(Ashforth et al., 2000)。站在家庭身份的角度上，个体就需要维护一个积极的家庭身份，对家庭身份造成负面影响的因素就需要被解决或处理(杨国枢, 2004; 杨懋春, 1988)。因为个体的职业身份造成了家人也受到污名化和歧视，说明个体所从事的职业与维护正面家庭身份的需求是相悖的。基于家庭身份的立场，个体就更可能倾向于通过离职来应对这一威胁。因为通过离职，个体可以彻底摆脱其职业身份对于家庭身份的不利影响。

对于家庭卷入水平较低的个体，牵连家人污名激发离职倾向的作用会被削弱。当个体的家庭卷入水平较低时，其家庭身份在自我概念中的重要性就较低(Frone et al., 1992; Frone & Rice, 1987)，进而对个体工作的干涉也较少(Aryee et al., 2005)。即个体较少得倾向于以家庭身份为主体来整合其他身份，从而更容易脱离家庭身份并转换到工作身份中，或在家庭身份与工作身份之间保持清晰的边界(Ashforth et al., 2000)。此时，尽管牵连家人污名对其家庭身

份造成消极影响；但是由于个体的职业身份和家庭身份是分离的或两者的重合度较低。由于家庭身份与职业身份之前具有清晰的边界，家庭身份受威胁就难以影响离职，这一更多得与职业身份或角色相关的决策。意味着个体不太可能从其家庭身份的期望出发，试图通过离职来减弱牵连家人污名对于家庭身份的影响。基于以上逻辑提出以下假设：

假设2：家庭卷入会调节牵连家人污名与离职倾向的关系，即高水平的家庭卷入将增强两者的正向关系。

结合以上两个假设，得出两阶段被调节中介模型：家庭卷入分别调节了职业污名与牵连家人污名，牵连家人污名与离职倾向的关系。

假设3：家庭卷入会调节牵连家人污名在职业污名与离职倾向间的中介作用，即高水平的家庭卷入会增强这一中介效应。”

最后，由于修改了理论模型，并控制了“职业不认同”作为对以往研究所发现的中介机制的控制，原数据已经不足以验证新的理论模型以及控制其他中介路径，对此我们在投稿系统中获得您的宝贵建议后，就第一时间开始新的数据收集工作，并已顺利完成。补充研究的样本相比于原本的样本，样本量更大，且参与者的职业分布更加广泛和具有代表性。数据分析的结果基本支持了新的理论模型。补充研究（研究2）的数据收集和分析结果的报告如下所示（Page 8-14）：

“3 研究2：职业污名与离职倾向的关系——牵连家人污名与家庭卷入的作用

研究2将对我们所提的研究假设进行检验。此外，为了更准确地验证中介效应，研究2在中介效应的检验过程中，控制了基于职业身份视角来解释职业污名作用代表性中介变量，即职业不认同(e.g., 2007)。

3.1 样本与程序

研究2聘请了14名调研员，每位调研员分别负责25-30名参与者的招募、问卷发放、现场讲解和答疑，以及回收工作。为了减弱共同方法偏差的影响(Podsakoff et al., 2003)，本研究的问卷调研分三次进行，每次之间的时间间隔15天。参与者在第一轮问卷中评价自身职业的职业污名程度，以及填写相关人口统计信息；参与者在第二轮问卷中评价自身职业的牵连家人污名，职业不认同，以及自身家庭卷入的程度；最后，在第三轮中参与者评价自身的离职倾向。

共有390名全职员工参与了本研究的问卷调研，其中有6人未能返还第二轮和第三轮的问卷（问卷总回收率98.46%），故在数据分析时被剔除。384名参与者平均年龄为34.57岁（SD = 10.47），其中51.56为男性。参与者所从事的工作类型分布广泛，典型的职业包括：销售员（5.73%）、中小学教师（5.21%）、生产一线普通工人（5.73%）、建筑工人（2.08%）、保险业务员（1.82%）、酒店餐饮服务员工（1.56%）、公务员（2.60%）、医生（1.56%）、护士（2.08%）、技术工人（4.95%）、公司普通职员（11.98%）、教育及培训机构教师（4.17%）、技术及研发（4.17%）、财务和会计（8.07%）、的士司机（2.08%）、驾校教练（2.08%）、个体工商户（2.86%）、医药代表（0.52%）等。

3.2 测量

本研究的参与者的母语均为中文，而本研究的测量量表都是以英文为语言开发的，为此，本研究的所涉及的量表都经历了双向互译过程(Brislin, 1980)。具体的量表相关信息如下：

职业污名感知。本研究采用Pinel和Paulin (2005)开发的六题项量表来测量职业污名感知。参与者在7点李克特量表中对这六个题项进行打分（1 = 完全不符，7 = 完全符合），例题如：“很多不从事我们这行的人对我的职业有很多负面的想法，即使他们没有表达出来”和“公众对于我职业的刻板印象对我个人有很大的影响”。该量表在研究2中的Cronbach's alpha为0.89，显示较高的信度水平。

牵连家人污名。采用研究1改编自Mak和Cheung(2010)的九题项量表来测量牵连家人污

名, 参与者同样在7点李克特量表上对于这九个题项进行打分 (1 = 完全不符, 7 = 完全符合)。该量表在研究2中的Cronbach's alpha为0.94, 显示较高的信度水平。

家庭卷入。本研究采用Paustian-Underdahl等(2016)开发的四题项量表来测量家庭卷入, 参与者在7点李克特量表评价自身的家庭卷入水平 (1 = 完全不符, 7 = 完全符合)。例题如: “我主要的满足来自于家庭”, “对我来说最重要的事情是关于家庭的”, 和“我沉浸在家庭中” (Cronbach's alpha = 0.85)。

职业不认同。Kreiner和Ashforth(2004)开发的六题项量表被本研究用于测量职业不认同。参与者在7点李克特量表上评价其对自身职业不认同的程度 (1 = 完全不符, 7 = 完全符合)。例题如: “我干的这份职业让我很窘迫”, “我不想让别人知道我的职业”, 和“我对我的职业感到羞愧” (Cronbach's alpha = 0.91)。

离职倾向。O'Reilly III, Chatman和Caldwell (1991)开发的四题项量表用于测量离职倾向。例题如: “我倾向于找一份比现在更理想的工作” 和“我从入职开始就考虑想换家单位” (Cronbach's alpha = 0.81)。

控制变量。过往研究发现, 个体在组织中任职时间越长(e.g., Chen et al., 2011; Scott et al., 1999), 个体的年龄越大(e.g., Jenkins, 1993), 其离职倾向越低。因此本研究个体的组织任期和年龄作为控制变量。此外, 本研究为了检验牵连家人污名这一职业污名与离职倾向关系中的新中介因素, 本研究还在中介机制检验过程中, 控制了传统的基于职业身份视角来解释职业污名作用的中介机制, 即职业不认同(e.g., Lai et al., 2013; Shantz & Booth, 2014)。

3.3 结果

为了验证本研究测量的区分效度, 本文对职业污名感知、牵连家人污名、家庭卷入、职业不认同、离职倾向五个主要变量进行了验证性因素分析。由于本研究的样本量并不大, 且每个构念的测量题项数量差异较大, 因此根据以往研究的建议(Little et al., 2002; Rogers & Schmitt, 2004), 在进行验证性因素分析时对每个变量的题项都打包成了3个观测指标。验证性因素分析的结果如表2所示, 五因素模型的拟合优度 ($\chi^2 = 242.46$, $df = 80$, $SRMR = 0.04$, $RMSEA = 0.07$, $TLI = 0.95$, $CFI = 0.96$) 优于其他的模型。

表2. 验证性因素分析结果

模型	χ^2	df	SRMR	RMSEA	TLI	CFI
五因素模型	242.46	80	0.04	0.07	0.95	0.96
四因素模型 ^a	530.92	81	0.05	0.12	0.86	0.89
三因素模型 ^b	1270.60	87	0.14	0.19	0.65	0.71
二因素模型 ^c	1610.46	89	0.16	0.21	0.56	0.63
单因素模型 ^d	2032.99	90	0.16	0.24	0.45	0.52

注: a 职业不认同与牵连家人污名合并; b 职业污名感知与家庭卷入也合并; c 离职倾向与牵连家人污名和职业不认同合并; d 全部变量合并

各变量的均值、标准差, 以及变量间的相关系数如表2 所示。相关分析结果显示, 职业污名感知与牵连家人污名 ($r = 0.76$, $p < 0.001$), 职业不认同 ($r = 0.31$, $p < 0.001$), 和离职倾向 ($r = 0.15$, $p < 0.01$) 都呈现正相关关系; 牵连家人污名 ($r = 0.31$, $p < 0.001$) 和职业不认同 ($r = 0.31$, $p < 0.001$) 也与离职倾向呈现正相关关系。接下来, 本研究将主要基于多层回归分析对研究假设进行检验。

表2. 描述性统计与相关系数

变量名	Mean	SD	1	2	3	4	5	6
1 组织任期	6.98	7.18						
2 年龄	0.89	0.68	0.72***					
3 职业污名感知	3.97	1.46	-0.01	0.03				
4 职业不认同	2.17	1.32	0.00	0.07	0.31***			
5 牵连家人污名	1.92	1.22	-0.02	-0.02	0.23***	0.76***		
6 家庭卷入	4.56	1.18	0.14**	0.17***	0.14**	0.14**	0.14**	
7 离职倾向	3.31	1.46	-0.19**	-0.16**	0.15**	0.31***	0.31***	-0.05

注: $n = 381-384$, 样本量波动源于部分数据缺失. * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$.

本研究在假设1中预期家庭卷入将调节职业污名感知与牵连家人污名的关系。回归分析结果显示(表3, M3), 职业污名感知与家庭卷入的交互项对牵连家人污名具有正向影响($\beta = 0.11, p < 0.05, 95\% CI = [0.01, 0.14]$)。我们根据Dawson (2014)的建议对这一调节作用进行进一步的简单效应检验(simple slope test), 并绘图(见图2)。分别选取调节变量高水平(+1SD)和低水平结果(-1SD)带入回归方程后分析发现, 家庭卷入水平高时($slope = 0.25, t = 4.58, Cohen's d = 0.47, p < 0.001$), 职业污名与牵连家人污名的关系显著有别于水平线, 而家庭卷入水平低时($slope = 0.08, t = 1.26, Cohen's d = 0.13, p > 0.05$), 职业污名与牵连家人污名的关系与水平线没有显著差异。所以假设1得到支持。

表3. 回归分析结果

变量名	牵连家人污名				离职倾向		
	M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7
控制变量							
组织任期	-0.01	-0.00	0.00	-0.15*	-0.14*	-0.13	-0.14*
年龄	-0.02	-0.04	-0.04	-0.06	-0.07	-0.08	-0.05
自变量和中介							
职业污名感知		0.21***	0.20***		0.15**	0.06	0.07
牵连家人污名						0.15*	0.12
职业不认同						0.19*	0.17*
家庭卷入		0.11*	0.14**				-0.07
交互项							
牵连家人污名× 家庭卷入			0.11*				0.11*
R^2	0.00	0.06	0.08	0.04	0.06	0.15	0.17
F	0.10	6.40***	6.06***	7.57**	8.18***	13.44***	10.76***
ΔR^2	0.00	0.06***	0.01*	0.04***	0.02**	0.09***	0.02*

注: $n = 379-380$, 样本量波动源于部分数据缺失. * $p < 0.05$; ** $p < 0.01$; *** $p < 0.001$.

本研究在假设2中预期家庭卷入会调节牵连家人污名与离职倾向的关系。在回归分析结果中显示(表3, M7), 牵连家人污名与家庭卷入的交互项正向影响离职倾向($\beta = 0.11, p <$

0.05, 95% CI = [0.002, 0.24])。同样对这一调节作用进行简单效应检验及绘图 (见图3), 结果显示, 家庭卷入水平高时, 牵连家庭污名与离职倾向正相关 (slope = 0.28, $t = 2.83$, Cohen's $d = 0.29$, $p < 0.01$); 而家庭卷入水平低时, 牵连家庭污名与离职倾向没有显著的关系 (slope = 0.001, $t = 0.01$, Cohen's $d = 0.001$, $p > 0.05$)。因此, 本研究的假设2也得到了支持。

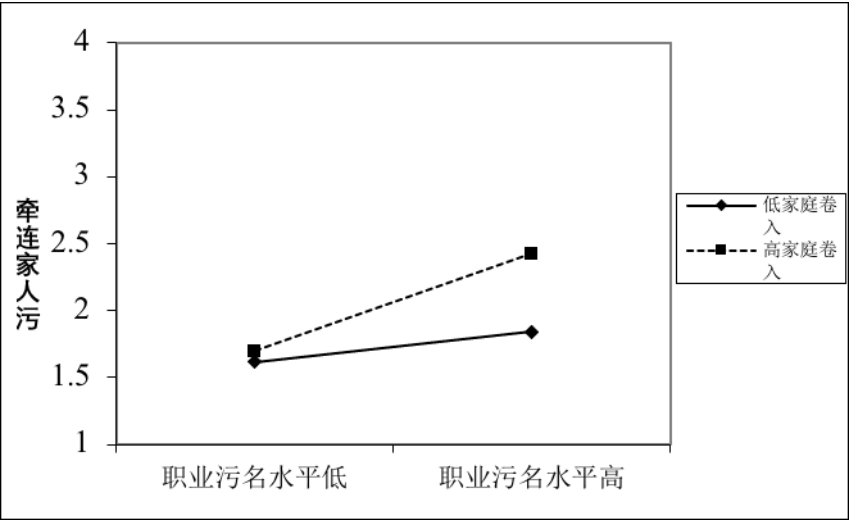


图2 家庭卷入对于职业污名与牵连家人污名关系的调节作用

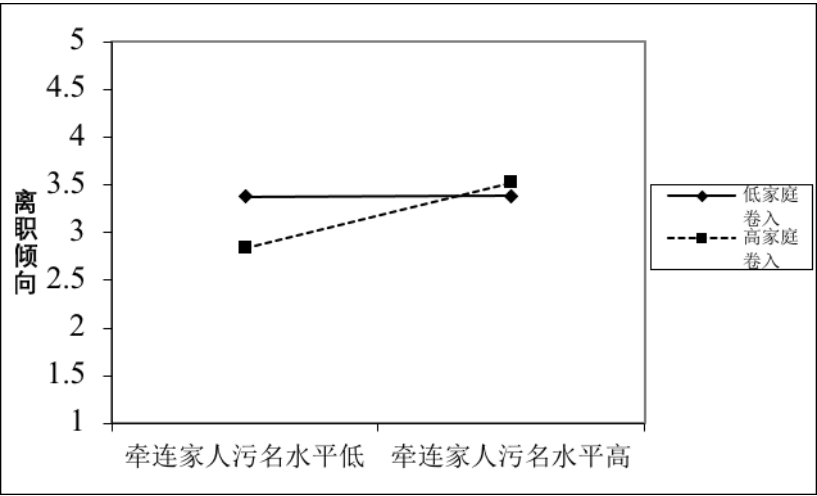


图3 家庭卷入对于牵连家人污名与离职倾向关系的调节作用

最后, 本研究将检验家庭卷入是否调节了牵连家人污名在职业污名与离职倾向关系中的中介效应(假设3)。在前面的假设验证中已经支持了家庭卷入在职业污名与牵连家人污名, 以及牵连家人污名与离职倾向的关系中起调节作用。我们进一步根据Edwards和Lambert (2007)的建议通过自举法来检验条件间接效应 (conditional indirect effect), 即职业污名通过牵连家人污名对于离职倾向的间接效应是否会被家庭卷入所调节。将自举法的自抽样次数设为20000次, 并将职业不认同作为另一条中介加以控制, 结果显示: 当家庭卷入水平高时, 职业污名通过牵连家人污名对离职倾向的正向间接影响显著 (即95%置信区间不包含零) (表4, M1, effect = 0.07, 95% CI [0.02, 0.15]), 但家庭卷入水平低时, 这一间接效应不显著 (M2, effect = 0.00, 95% CI [-0.03, 0.03]), 且两者的差异显著 (M3, diff effect = 0.08, 95% CI [0.02, 0.14])。所以, 家庭卷入同样调节了职业污名通过牵连家人污名对离职倾向的间接效应, 即

假设3得到支持。

最后，我们比较了牵连家人污名和职业不认同在职业污名与离职倾向关系中的中介作用。在不考虑家庭卷入水平的情况下，将牵连家庭污名与职业不认同作为职业污名与离职倾向关系中的双中介，并通过自举法来进行检验（bootstrap sample = 20000）。结果显示，职业污名通过职业不认同对于离职倾向的正向间接作用显著（effect = 0.06，95% CI [0.01, 0.12]），而职业污名通过牵连家人污名对于离职倾向的间接作用不显著（表4，M4，effect = 0.03，95% CI [-0.003, 0.07]），但两者的差异并不显著（diff effect = 0.02，95% CI [-0.06, 0.12]）。这一结果说明，相对于职业不认同，牵连家人污名在职业污名与离职倾向之间的间接作用稍弱。

表4 自举法分析结果

模型	效应值	95%置信区间
M1 家庭卷入水平高	0.07	[0.02, 0.15]
M2 家庭卷入水平低	0.00	[-0.03, 0.03]
M3 高低水平差异	0.08	[0.02, 0.14]
M4 无家庭卷入	0.02	[-0.003, 0.08]

注：bootstrap sample = 20000”

相关参考文献：

Gonzalez, J. A., & Pérez-Florian, L. R. (2015). If You Can't Take the Heat: Cultural Beliefs about Questionable Conduct, Stigma, Punishment, and Withdrawal among Mexican Police Officers. *Organization Studies*, 36(5), 665-687.

Lai, J. Y. M., 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.

Shantz, A., & Booth, J. (2014). Service employees and self-verification: The roles of occupational stigma consciousness and core selfevaluations. *Human Relations*, 67(12), 1439-1465.

于晓彤, 陈晓, 王赫. (2019). 工作卑微感为何会导致工作退缩行为?消极情绪与工作疏离感的中介作用. *中国人力资源开发*, 36(06), 33-47.

意见 2：考虑到共同方法偏差的潜在危险，研究者们从三个时间点收取了问卷数据,每次之间的时间间隔为 15 天。但是研究职报告参加问卷调研的总人数和（289 名全职员工）和 6 人因为未评价关键变量或未完成所有轮次的问卷而被剔除。请分别报告三次问卷每一次的回应率。亦请研究者简要介绍是通过何种方式招募到被试，以及如何吸引参加者三次填写问卷。
回应：非常感谢您宝贵的建议。诚如您所述，我们报告样本收集的相关信息不够充分。根据您的建议，我们已经在新版的论文中进行了相应的修改。修改后的相关内容如下所示（Page 8, para 2-3）：

“研究 2 聘请了 14 名调研员，每位调研员分别负责 25-30 名参与者的招募、问卷发放、现场讲解和答疑，以及回收工作。为了减弱共同方法偏差的影响(Podsakoff, MacKenzie, Lee, & Podsakoff, 2003)，本研究的问卷调研分三次进行，每次之间的时间间隔 15 天。参与者在第一轮问卷中评价自身职业的职业污名程度，以及填写相关人口统计信息；参与者在第二轮问卷中评价自身职业的牵连家人污名，职业不认同，以及自身家庭卷入的程度；最后，在第三轮中参与者评价自身的离职倾向。

共有 390 名全职员工参与了本研究的问卷调研，其中有 6 人未能返还第二轮和第三轮的

问卷（问卷总回收率 98.46%），故在数据分析时被剔除。”

意见 3：我比较大的疑问在于研究的参加者。在理论建构部分，作者所引用的阐释样例职业是卖猪肉的商贩和清洁工，但是研究主体参与者的职业主要来自于制造业（14.29%）、金融业（13.21%）、服务业（12.86%）、国家机关和事业单位（9.64%）、教育业（8.57%），以及水电燃气供应（7.86%）和信息技术（7.86%）。我很难想象参加者如何会对自己的职业产生职业污名与牵连家人污名的联想。实际上样本在职业无名感知和牵连家人污名两个变量上的平均分也非常低，牵连家人污名变量的平均值只有 1.87（SD=1.27），也就是说样本中基本没几位参加者体验过牵连家人污名。基于这种样本得到的结果可靠吗？

回应：您的意见非常具有建设性，谢谢。诚如您的观点，原文的样本可能对于职业污名的代表性不足。为了应对这一问题，我们做了两方面的工作。

首先，我们在正文中明确了对于职业污名的定义，指出职业污名问题并不仅仅限于“脏活”。职业污名是一种对于自身职业被污名化程度的感知，意味着职业污名不仅在职业之间存在差异，即使在同一个职业中，不同从业者也可能感知到不同程度的职业污名(e.g., Kreiner, Ashforth, & Sluss, 2006; Pinel, 1999; Pinel & Paulin, 2005; 周晔 & 黄旭, 2018)。为此，我们在正文中添加了一些关于职业污名定义和内涵的解释，具体添加的内容如下所示（Page 2, para 2）：

“职业污名的研究来源于学界对从事传统意义上的“脏活”的工作者的关注。这些“脏活”主要指的是该职业通常被社会冠以身体污点（如需要经常接触垃圾或尸体的清洁工、屠夫等），社会污点（如需要接触罪犯或精神病人的狱警、精神病医生等），或道德污点（如可能涉及非伦理问题的夜店招待、医药代表等）(Ashforth & Kreiner, 1999)。现在，越来越多的研究认同职业污名是一个连续的个体感知差异，即几乎所有职业在社会中都或多或少的具有职业污名（例如职业声望较高的职业如律师、医生、教师等也常被冠以吃回扣、收红包之类的污名）；职业污名不仅在职业之间存在差异，即使在同一个职业中，不同从业者也可能感知到不同程度的职业污名(e.g., Kreiner, Ashforth, & Sluss, 2006; Pinel, 1999; Pinel & Paulin, 2005; 周晔 & 黄旭, 2018)。借此，职业污名研究所涉及的职业范围从以往的“脏活”拓展到大多数职业中。”

其次，根据您的建议，我们做了补充研究并重新收集了数据。新收集的数据来源于 390 名全职工作者，其中有效问卷 384 份。从参与者职业分类看，其中既包含了可能面临职业污名问题较为严重的职业如：销售员（5.73%）、建筑工人（2.08%）、保险业务员（1.82%）、酒店餐饮服务人员（1.56%）等，也包含了面临职业污名问题可能较弱的职业如：公务员（2.60%）、医生（1.56%）、技术及研发（4.17%）、财务和会计（8.07%）等，从而保证了在职业污名的测量结果上有着足够的变异（SD = 1.46）。从职业污名感知的均值（Mean = 3.97）上看，其均值也接近我们采用的 7 点李克特量表的均值。尽管牵连家人污名的均值还是相对较低（Mean = 1.92），但这与我们修改后的理论逻辑是一致的，因为即使个体所经历的职业污名水平较高，其也可能因为家庭卷入水平较低，而难以感知到其家庭被其职业所牵连而被污名化。故我们认为研究 2 所采用的样本是适合职业污名研究的。

在文章中关于样本职业信息的具体介绍如下（Page 9, para 1）：

“参与者所从事的工作类型分布广泛，典型的职业包括：销售员（5.73%）、中小学教师（5.21%）、生产一线普通工人（5.73%）、建筑工人（2.08%）、保险业务员（1.82%）、酒店餐饮服务人员（1.56%）、公务员（2.60%）、医生（1.56%）、护士（2.08%）、技术工人（4.95%）、公司普通职员（11.98%）、教育及培训机构教师（4.17%）、技术及研发（4.17%）、财务和会计（8.07%）、的士司机（2.08%）、驾校教练（2.08%）、个体工商户（2.86%）、医药代表（0.52%）等。”

相关参考文献：

- 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.
- Pinel, E. C. (1999). Stigma consciousness: the psychological legacy of social stereotypes. *Journal of Personality and Social Psychology*, 76(1), 114-128.
- Pinel, E. C., & Paulin, N. (2005). Stigma Consciousness at Work. *Basic and Applied Social Psychology*, 27(4), 345-352.
- 周晔, 黄旭. (2018). 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. *经济管理*, 40(04), 84-101.
-

审稿人 3 意见：

研究以牵连家人污名的新概念来解释职业污名与职业不认同的关系机制，是一个新颖且有价值的尝试。然而，仍然有一些问题需要进一步改进。

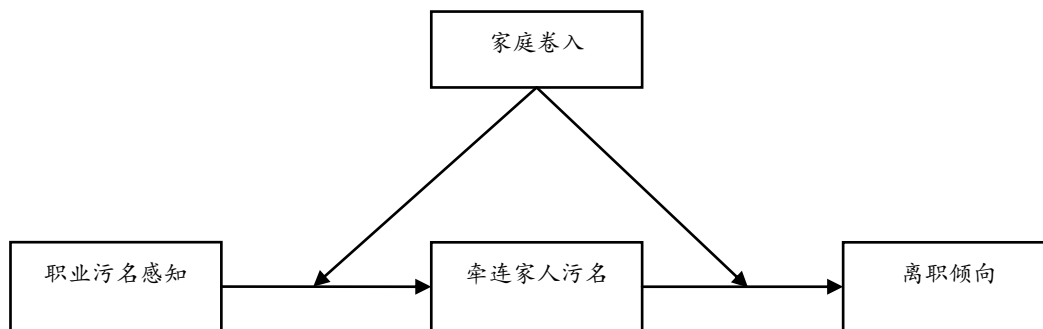
意见 1：概念定义。作者在本文中将“牵连家人污名”定义为一个新概念，然而对这个新概念的内涵、外延、领域内是否有临近概念（如有，与临近概念的异同）等都缺乏充分的论证。这可能带来一系列的问题。例如，文中写到“研究将个体感知到的其家人因为其职业原因而受到污名化的程度定义为牵连家人污名。”牵连家人污名这里似乎被定义为个体的一种主观感知。那么，这种主观感知是否会受到个体家庭卷入度的影响？是否有可能家庭卷入程度较高的个体，其在职业污名感知更强的情况下，牵连家人污名感知水平也更高？毕竟，作者在文中提及“个体的家庭卷入水平较高，意味着家庭身份在个体的自我概念中所占据的地位非常重要”。家人在自我概念中的地位越高，对个人职业的污名化渗透为对整个家庭污名化的可能性也越高，是否逻辑上也说得通？这样的话，家庭卷入水平就对从职业污名到牵连家人污名的关系也起到了调节作用。

回应：非常感谢您富有建设性的意见。诚如您所述，我们在文中缺乏对牵连家人污名的详细介绍和内涵解读；并且进一步地存在一些理论逻辑不清的问题。根据您的建议，我们主要做了以下几方面的工作。

首先，根据您的指导，我们在正文中增加了一个段落用于解释牵连家人污名的定义，和描述其内涵和相关的现象。具体增添的段落如下所示（Page 2, para 3）：

“为了捕捉职业污名对从业者家人或家庭带来的潜在影响，且职业污名研究领域尚没有合适的构念来描述这一现象，本研究引入了“牵连家人污名”这一构念。牵连家人污名被本研究定义为：个体感知到的其家人或家庭因为其职业原因而受到污名化的程度。一些相关研究发现，一些从事职业污名问题较为突出的“脏活”（如：清洁工）的工作者，会感知到其家人也受到污名化。例如 Benjamin 等(2010)针对以色列的清洁女工的研究发现，这些清洁女工会担心自己的孩子，由于清洁工这一职业的原因被他人认为是“肮脏”的，从而在学校中遭到歧视和欺辱。牵连家人污名则只是用来描述这种从业者的职业污名扩散到其家庭中的现象。”

其次，我们根据您的建议修改了本研究的理论模型图，增加了关于家庭卷入对于职业污名与牵连家人污名关系间的调节作用。具体修改后的理论模型如下图所示（Page 2, para1）：



最后，由于修改了理论模型，已有的数据已经难以验证新的理论模型，对此我们重新收集了数据并补充了一个子研究（研究2）。补充研究的样本相比于原本的样本，样本量更大，且参与者的职业分布更加广泛和具有代表性。数据分析的结果基本支持了新的理论模型。新的数据收集和分析结果的报告如下所示（Page 8-14）：

“3 研究2：职业污名与离职倾向的关系——牵连家人污名与家庭卷入的作用

研究2将对我们所提的研究假设进行检验。此外，为了更准确地验证中介效应，研究2在中介效应的检验过程中，控制了基于职业身份视角来解释职业污名作用代表性中介变量，即职业不认同(e.g., Lai et al., 2013; Shantz & Booth, 2014)。

3.1 样本与程序

研究2聘请了14名调研员，每位调研员分别负责25-30名参与者的招募、问卷发放、现场讲解和答疑，以及回收工作。为了减弱共同方法偏差的影响(Podsakoff et al., 2003)，本研究的问卷调研分三次进行，每次之间的时间间隔15天。参与者在第一轮问卷中评价自身职业的职业污名程度，以及填写相关人口统计信息；参与者在第二轮问卷中评价自身职业的牵连家人污名，职业不认同，以及自身家庭卷入的程度；最后，在第三轮中参与者评价自身的离职倾向。

共有390名全职员工参与了本研究的问卷调研，其中有6人未能返还第二轮和第三轮的问卷（问卷总回收率98.46%），故在数据分析时被剔除。384名参与者平均年龄为34.57岁（SD = 10.47），其中51.56为男性。参与者所从事的工作类型分布广泛，典型的职业包括：销售员（5.73%）、中小学教师（5.21%）、生产一线普通工人（5.73%）、建筑工人（2.08%）、保险业务员（1.82%）、酒店餐饮服务员工（1.56%）、公务员（2.60%）、医生（1.56%）、护士（2.08%）、技术工人（4.95%）、公司普通职员（11.98%）、教育及培训机构教师（4.17%）、技术及研发（4.17%）、财务和会计（8.07%）、的士司机（2.08%）、驾校教练（2.08%）、个体工商户（2.86%）、医药代表（0.52%）等。

3.2 测量

本研究的参与者的母语均为中文，而本研究的测量量表都是以英文为语言开发的，为此，本研究的所涉及的量表都经历了双向互译过程(Brislin, 1980)。具体的量表相关信息如下：

职业污名感知。本研究采用Pinel和Paulin (2005)开发的六题项量表来测量职业污名感知。参与者在7点李克特量表中对这六个题项进行打分（1 = 完全不符，7 = 完全符合），例如：“很多不从事我们这行的人对我的职业有很多负面的想法，即使他们没有表达出来”和“公众对于我职业的刻板印象对我个人有很大的影响”。该量表在研究2中的Cronbach's alpha为0.89，显示较高的信度水平。

牵连家人污名。采用研究1改编自Mak和Cheung(2010)的九题项量表来测量牵连家人污名，参与者同样在7点李克特量表上对于这九个题项进行打分（1 = 完全不符，7 = 完全符合）。

合)。该量表在研究2中的Cronbach's alpha为0.94，显示较高的信度水平。

家庭卷入。本研究采用Paustian-Underdahl等(2016)开发的四题项量表来测量家庭卷入，参与者在7点李克特量表评价自身的家庭卷入水平(1 = 完全不符, 7 = 完全符合)。例题如：“我主要的满足来自于家庭”，“对我来说最重要的事情是关于家庭的”，和“我沉浸在家庭中”(Cronbach's alpha = 0.85)。

职业不认同。Kreiner和Ashforth(2004)开发的六题项量表被本研究用于测量职业不认同。参与者在7点李克特量表上评价其对自身职业不认同的程度(1 = 完全不符, 7 = 完全符合)。例题如：“我干的这份职业让我很窘迫”，“我不想让别人知道我的职业”，和“我对我的职业感到羞愧”(Cronbach's alpha = 0.91)。

离职倾向。O'Reilly III, Chatman和Caldwell (1991)开发的四题项量表用于测量离职倾向。例题如：“我倾向于找一份比现在更理想的工作”和“我从入职开始就考虑想换家单位”(Cronbach's alpha = 0.81)。

控制变量。过往研究发现，个体在组织中任职时间越长(e.g., Chen et al., 2011; Scott et al., 1999)，个体的年龄越大(e.g., Jenkins, 1993)，其离职倾向越低。因此本研究个体的组织任期和年龄作为控制变量。此外，本研究为了检验牵连家人污名这一职业污名与离职倾向关系中的新中介因素，本研究还在中介机制检验过程中，控制了传统的基于职业身份视角来解释职业污名作用的中介机制，即职业不认同(e.g., Lai et al., 2013; Shantz & Booth, 2014)。

3.3 结果

为了验证本研究测量的区分效度，本文对职业污名感知、牵连家人污名、家庭卷入、职业不认同、离职倾向五个主要变量进行了验证性因素分析。由于本研究的样本量并不大，且每个构念的测量题项数量差异较大，因此根据以往研究的建议(Little et al., 2002; Rogers & Schmitt, 2004)，在进行验证性因素分析时对每个变量的题项都打包成了3个观测指标。验证性因素分析的结果如表2所示，五因素模型的拟合优度 ($\chi^2 = 242.46$, $df = 80$, $SRMR = 0.04$, $RMSEA = 0.07$, $TLI = 0.95$, $CFI = 0.96$) 优于其他的模型。

表2. 验证性因素分析结果

模型	χ^2	df	SRMR	RMSEA	TLI	CFI
五因素模型	242.46	80	0.04	0.07	0.95	0.96
四因素模型 ^a	530.92	81	0.05	0.12	0.86	0.89
三因素模型 ^b	1270.60	87	0.14	0.19	0.65	0.71
二因素模型 ^c	1610.46	89	0.16	0.21	0.56	0.63
单因素模型 ^d	2032.99	90	0.16	0.24	0.45	0.52

注：a 职业不认同与牵连家人污名合并；b 职业污名感知与家庭卷入也合并；c 离职倾向与牵连家人污名和职业不认同合并；d 全部变量合并

各变量的均值、标准差，以及变量间的相关系数如表2所示。相关分析结果显示，职业污名感知与牵连家人污名 ($r = 0.76$, $p < 0.001$)，职业不认同 ($r = 0.31$, $p < 0.001$)，和离职倾向 ($r = 0.15$, $p < 0.01$) 都呈现正相关关系；牵连家人污名 ($r = 0.31$, $p < 0.001$) 和职业不认同 ($r = 0.31$, $p < 0.001$) 也与离职倾向呈现正相关关系。接下来，本研究将主要基于多层回归分析对研究假设进行检验。

表2. 描述性统计与相关系数

变量名	Mean	SD	1	2	3	4	5	6
1 组织任期	6.98	7.18						
2 年龄	0.89	0.68	0.72***					
3 职业污名感知	3.97	1.46	-0.01	0.03				
4 职业不认同	2.17	1.32	0.00	0.07	0.31***			
5 牵连家人污名	1.92	1.22	-0.02	-0.02	0.23***	0.76***		
6 家庭卷入	4.56	1.18	0.14**	0.17***	0.14**	0.14**	0.14**	
7 离职倾向	3.31	1.46	-0.19**	-0.16**	0.15**	0.31***	0.31***	-0.05

注: $n = 381-384$, 样本量波动源于部分数据缺失. * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$.

本研究在假设1中预期家庭卷入将调节职业污名感知与牵连家人污名的关系。回归分析结果显示(表3, M3), 职业污名感知与家庭卷入的交互项对牵连家人污名具有正向影响($\beta = 0.11, p < 0.05, 95\% CI = [0.01, 0.14]$)。我们根据Dawson (2014)的建议对这一调节作用进行进一步的简单效应检验(simple slope test), 并绘图(见图2)。分别选取调节变量高水平(+1SD)和低水平结果(-1SD)带入回归方程后分析发现, 家庭卷入水平高时(slope = 0.25, $t = 4.58$, Cohen's $d = 0.47, p < 0.001$), 职业污名与牵连家人污名的关系显著有别于水平线, 而家庭卷入水平低时(slope = 0.08, $t = 1.26$, Cohen's $d = 0.13, p > 0.05$), 职业污名与牵连家人污名的关系与水平线没有显著差异。所以假设1得到支持。

表3. 回归分析结果

变量名	牵连家人污名				离职倾向		
	M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7
控制变量							
组织任期	-0.01	-0.00	0.00	-0.15*	-0.14*	-0.13	-0.14*
年龄	-0.02	-0.04	-0.04	-0.06	-0.07	-0.08	-0.05
自变量和中介							
职业污名感知		0.21***	0.20***		0.15**	0.06	0.07
牵连家人污名						0.15*	0.12
职业不认同						0.19*	0.17*
家庭卷入		0.11*	0.14**				-0.07
交互项							
牵连家人污名× 家庭卷入			0.11*				0.11*
R^2	0.00	0.06	0.08	0.04	0.06	0.15	0.17
F	0.10	6.40***	6.06***	7.57**	8.18***	13.44***	10.76***
ΔR^2	0.00	0.06***	0.01*	0.04***	0.02**	0.09***	0.02*

注: $n = 379-380$, 样本量波动源于部分数据缺失. * $p < 0.05$; ** $p < 0.01$; *** $p < 0.001$.

本研究在假设2中预期家庭卷入会调节牵连家人污名与离职倾向的关系。在回归分析结果中显示(表3, M7), 牵连家人污名与家庭卷入的交互项正向影响离职倾向($\beta = 0.11, p < 0.05, 95\% CI = [0.002, 0.24]$)。同样对这一调节作用进行简单效应检验及绘图(见图3), 结果显示, 家庭卷入水平高时, 牵连家庭污名与离职倾向正相关(slope = 0.28, $t = 2.83$, Cohen's $d = 0.29, p < 0.01$); 而家庭卷入水平低时, 牵连家庭污名与离职倾向没有显著的关系(slope = 0.001, $t = 0.01$, Cohen's $d = 0.001, p > 0.05$)。因此, 本研究的假设2也得到了支持。

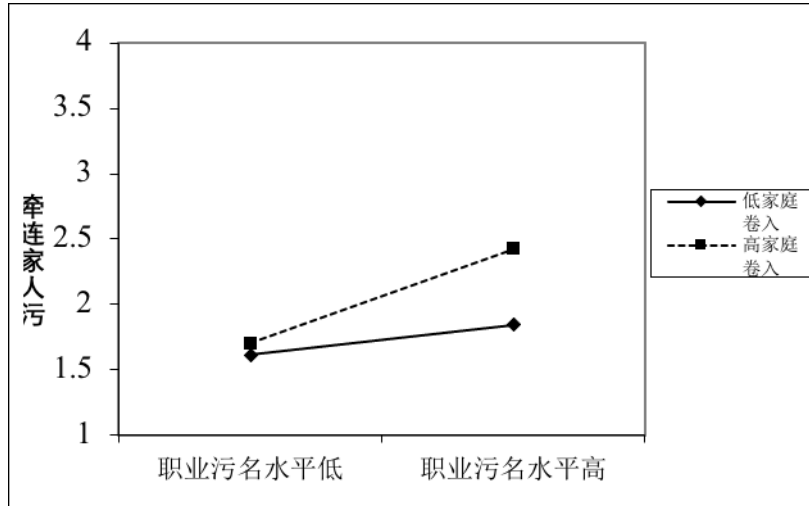


图2 家庭卷入对于职业污名与牵连家人污名关系的调节作用

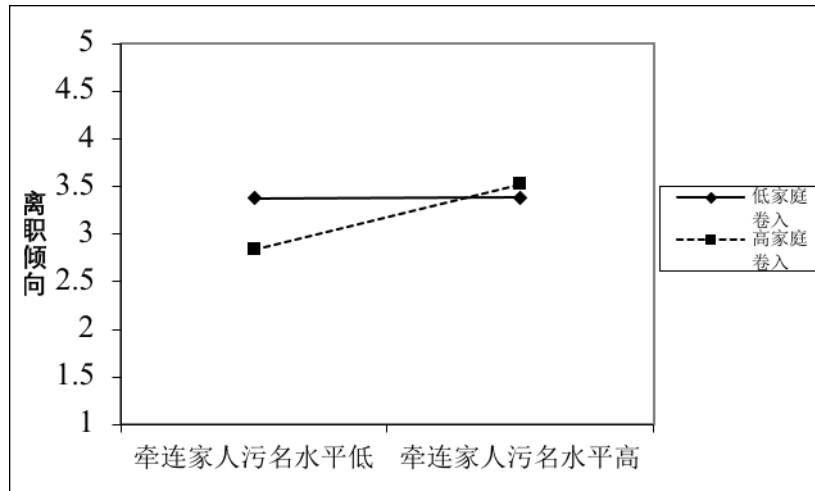


图3 家庭卷入对于牵连家人污名与离职倾向关系的调节作用

最后，本研究将检验家庭卷入是否调节了牵连家人污名在职业污名与离职倾向关系中的中介效应(假设3)。在前面的假设验证中已经支持了家庭卷入在职业污名与牵连家人污名，以及牵连家人污名与离职倾向的关系中起调节作用。我们进一步根据Edwards和Lambert (2007)的建议通过自举法来检验条件间接效应 (conditional indirect effect)，即职业污名通过牵连家人污名对于离职倾向的间接效应是否会被家庭卷入所调节。将自举法的自抽样次数设为20000次，并将职业不认同作为另一条中介加以控制，结果显示：当家庭卷入水平高时，职业污名通过牵连家人污名对离职倾向的正向间接影响显著(即95%置信区间不包含零)(表4, M1, effect = 0.07, 95% CI [0.02, 0.15])，但家庭卷入水平低时，这一间接效应不显著(M2, effect = 0.00, 95% CI [-0.03, 0.03])，且两者的差异显著(M3, diff effect = 0.08, 95% CI [0.02, 0.14])。所以，家庭卷入同样调节了职业污名通过牵连家人污名对离职倾向的间接效应，即假设3得到支持。

最后，我们比较了牵连家人污名和职业不认同在职业污名与离职倾向关系中的中介作用。在不考虑家庭卷入水平的情况下，将牵连家庭污名与职业不认同作为职业污名与离职倾向关系中的双中介，并通过自举法来进行检验 (bootstrap sample = 20000)。结果显示，职业污名通过职业不认同对于离职倾向的正向间接作用显著 (effect = 0.06, 95% CI [0.01, 0.12])，而职业污名通过牵连家人污名对于离职倾向的间接作用不显著 (表4, M4, effect =

0.03, 95% CI [-0.003, 0.07]), 但两者的差异并不显著 (diff effect = 0.02, 95% CI [-0.06, 0.12])。这一结果说明, 相对于职业不认同, 牵连家人污名在职业污名与离职倾向之间的间接作用稍弱。

表4 自举法分析结果

模型	效应值	95%置信区间
M1 家庭卷入水平高	0.07	[0.02, 0.15]
M2 家庭卷入水平低	0.00	[-0.03, 0.03]
M3 高低水平差异	0.08	[0.02, 0.14]
M4 无家庭卷入	0.02	[-0.003, 0.08]

注: bootstrap sample = 20000

意见 2: 前半段效应推理。即使不考虑家庭卷入可能的前调节作用, 目前对职业污名和牵连家人污名的关系推理也存在问题。作者对职业污名和牵连家人污名的正相关设立了一个“当工作身份与家庭身份高度融合时”的隐含前提, 等于说在推理中隐含着该效应只对中国人或东方人群体有效的前提假定。但在假设叙述中作者只写了“职业污名与牵连家人污名呈正相关关系,”而没有任何的文化特异性的限定, 容易让读者产生该关系普世存在的误解。建议作者要么在假设推理和假设表述中明确这一关系成立的边界条件, 或者在讨论部分提及这一文化限定性。

回应: 非常感谢您宝贵的建议, 您这一建议对于我们更正理论逻辑上的错漏具有重要的意义。诚如您所述, 我们在进行假设 1 相关的推论时, 隐含了个体家庭身份和工作身份融合在一起的隐含假设; 这与本文的研究框架, 即身份边界理论强调的不同身份之间可以整合也可以分离的观点(Ashforth et al., 2000)是相抵触的。

为了应对这一问题, 我们更改了我们的理论模型, 增加了一个关于家庭卷入对于职业污名与牵连家人污名关系的调节效应假设, 并且通过补充一个子研究进行了验证。对于理论模型和补充子研究的相关修改在回复您第 1 点建议时已经有具体介绍, 在此不再赘述。

相应的, 我们对文章第一个假设及其逻辑推理相关内容也进行了修改和调整, 具体修改的内容如下 (Page 3-5):

“本研究将基于身份边界理论(Ashforth et al., 2000; Nippert-Eng, 1996)来解释个体的职业污名感知对其家庭, 以及进一步地对其工作态度的影响。身份边界理论(Ashforth et al., 2000; Nippert-Eng, 1996)主要解释个体如何应对和处理工作、家庭、社团等多种身份, 并在不同身份间进行切换。不同身份或角色可以呈现出完全分离到完全融合连续状态; 分离意味着身份间有清晰的边界, 减少了角色模糊, 但也给角色转换制造了困难; 融合则意味着身份间的边界变得模糊和重叠, 其有利于角色间转换, 但易造成角色模糊。

该理论还指出, 身份或角色认同是影响个体身份间分离或整合的重要权变因素。当个体对于某种身份认同程度较高时, 其就会倾向于用该种身份为基础来整合其他身份, 并专注于满足该种身份的期望, 而难以切换到其他身份中(Ashforth et al., 2000)。家庭卷入即反映的是家庭角色或身份在个体自我概念中的重要程度(Frone & Rice, 1987); 其反映了个体对于其家庭身份或角色的认同程度, 很可能会影响个体在工作身份与家庭身份之间的角色切换和融合, 因此本研究认为, 职业污名对于牵连家人污名的影响取决于个体家庭卷入的水平。

当家庭卷入水平较高时, 职业污名容易导致牵连家人污名。家庭卷入反映了个体对于其家庭角色或身份的认同程度(Frone & Rice, 1987)。身份边界理论指出, 个体会基于其认同程度较高的身份来整合其他身份(Ashforth et al., 2000)。所以当个体家庭卷入水平较高时, 其会倾向于以家庭身份为基础来整合其家庭和工作身份; 并且难以切换或进入到工作角色中。职业污名使得个体在工作中接触许多关于自身职业的刻板印象和负面评价, 造成个体对自身职

业的不认同和对自我的消极评价(张燕 & 李贵卿, 2017)。相关研究发现, 职业污名会导致从业者感到自身不受尊重(e.g., Pinel & Paulin, 2005), 有损核心自我评价(e.g., 周晔, 黄旭, & 欧阳侃, 2020), 以及提升对自身职业的不认同(e.g., Lai et al., 2013; Shantz & Booth, 2014)。在家庭身份与职业身份整合的情况下, 个体会从家庭身份的角度来看待职业污名; 认为职业污名是同样是对其家庭身份的污名化, 职业身份的“污点”也就扩散到了家庭身份中。Benjamin, Bernstein 和 Motzafi-Haller (2010) 针对女性清洁工的研究就曾发现, 从业者在与其家人接触时会感到羞愧和自责, 并担心其子女会遭遇社会排斥。

当个体的家庭卷入水平较低时, 职业污名不易导致牵连家人污名。低家庭卷入意味着家庭角色或身份在个体自我概念中的重要程度较低(Frone & Rice, 1987)。按照身份边界理论(Ashforth et al., 2000)的观点, 此时个体并不会以家庭身份来整合其职业身份, 两者之间有相对清晰的边界。当个体的职业身份与家庭身份处于分离状态时, 由于两种身份间有着清晰的界限, 难以相互影响, 对职业身份的污名化也就难以传递到家庭身份中。相关实证研究发现, 较低的家庭卷入水平可以减弱家庭对于工作的干涉(e.g., Adams, King, & King, 1996; Aryee, Srinivas, & Tan, 2005; Michel, Kotrba, Mitchelson, Clark, & Baltes, 2011)。根据以上逻辑本研究提出如下假设:

假设 1: 家庭卷入会调节职业污名与牵连家人的关系, 当家庭卷入的水平较高时, 两者的正向关系更强。”

意见 3: 牵连家人污名的测量。根据作者的论述, 牵连家人污名是一个新概念。但在变量测量部分, 作者对牵连家人污名的测量做的论证工作略显不足。Mak&Cheung (2010) 开发的量表本来测量的是什么变量, 它与牵连家人污名是什么关系? 这个量表经过了怎样的改编? 如何保证改编后的量表可以有效测量牵连家人污名?

回应: 您的意见非常具有建设性, 谢谢。原文确实缺乏对于牵连家人污名量表改编过程, 以及信效度检验的详细报告。基于您第 1 点建议, 我们重新补充了一个子研究用来验证修改后的理论模型和假设; 因此我们根据您第 3 点建议, 将原先的样本和数据主要聚焦于牵连家人污名量表的开发及信效度检验上。具体修改后的子研究 1 如下所示 (Page 6-8):

“2 研究1: 牵连家人污名量表开发

2.1 题项开发

本研究改编Mak和Cheung(2010)测量“自我污名感知 (self-stigma)”的九题项量表来测量牵连家人污名。Mak和Cheung(2010)的量表原本被用于测量对个体自身所从事职业的污名程度感知, 原题如: “我的职业成为了我的负担”, “我的职业造成了生活上的不便”, “我的职业变成了我生活上的污点”。为了测量个体的职业对其所在家庭造成的污名程度, 本研究对Mak和Cheung(2010)的量表进行了改编。本研究将题项中表达对个体自身影响的内容变更为了对个体家庭的影响, 如将上述的三个题项分别更改为: “我的职业成为了我家人的负担”, “我的职业造成了我家人生活上的不便利”, 和“我的职业变成了我家人生活上的污点”。

为了检验牵连家人污名量表的信度和效度, 本研究开展了一项共有289个全职员工参与的问卷调研。参与者的平均年龄为31.84岁 ($SD = 9.84$), 其中51.76%为男性。参与者的职业涵盖了多种行业, 其中主要来自于制造业 (14.18%)、金融业 (13.12%)、服务业 (13.12%)、国家机关和事业单位 (9.57%)、教育业 (8.51%), 以及水电燃气供应 (8.16%) 等。学历方面, 13.68%的参与者为高中及以下学历, 20.35%为大学专科学历, 62.11%拥有大学本科学历, 3.86%的参与者拥有研究生及以上学历。

2.2 信度检验和验证性因素分析

首选对牵连家人污名的测量进行了信度检验, 结果显示该测量具有较好的内部一致性信度 (Cronbach's $\alpha = 0.95$)。为了验证该测量的因子结构, 本研究采用主成分法抽取因

子，并采用方差最大法进行因子旋转(罗胜强 and 姜嫄, 2014)。结果显示，只有一个因子的特征值大于1 (eigenvalue = 6.65)，并解释了总方差协方差的73.88%。各题项的因子载荷如表1所示，所有题项的因子载荷都大于通常被接受的较强因子载荷的标准，即0.33(Comrey & Lee, 1992)。

表1. 验证性因素分析因子载荷分布

题项	因子载荷
1.我的职业成为了我家人的负担	0.82
2.我的职业造成了我家人生活上的不便利	0.86
3.我的职业变成了我家人生活上的污点	0.89
4.我的家人对于我的职业不满意	0.84
5.我的家人害怕别人知道我的职业	0.91
6.我的家人对我的职业在社会中的地位感到无能为力	0.72
7.我的家人因为我的职业而被他人疏远	0.90
8.我的家人因为我的职业而避免与他人接触	0.90
9.因为我的职业，我的家人不敢结交新的朋友	0.89

”

此外，为了测试牵连家人污名的校标关联效度，我们也对一些可能与牵连家人污名相关的构念进行了测量。我们基于上述样本（研究 1 的样本）开展了三轮次的问卷调研，每轮之间间隔 15 天。其中，参与者的性别信息、职业污名程度、内控点由一轮问卷获得；牵连家人污名由参与者在第二轮问卷中评价，反生产行为、职业不认同、任务绩效由参与者在第三轮问卷中进行评价。

所用问卷均为成熟量表，其中职业污名的测量采用 Pinel 和 Paulin (2005)开发的六题项量表 (Cronbach's alpha = 0.88)，内控点的测量采用 Rotter(1966)开发的 11 个题项的量表，反生产行为采用 Bennett 和 Robinson(2000)的 11 个题项的量表 (Cronbach's alpha = 0.89)，职业不认同采用 Kreiner 和 Ashforth(2004)开发的六题项量表 (Cronbach's alpha = 0.91)，任务绩效采用 Van Dyne 和 Le Pine(1998)的四题项量表 (Cronbach's alpha = 0.87)。

对于牵连家人污名与相关变量的关系，我们做出如下预测：

相对于男性，女性通常会更倾向于将家庭身份作为自身自我概念的核心部分，因此也更可能感受到其家庭受到自身职业的牵连而被污名化(e.g., Bolton, 2005)。因此 H1：女性比男性感知到更高水平的牵连家人污名。

职业污名给从业者的职业身份带来消极影响(Ashforth & Kreiner, 1999)，而个体的家庭身份和职业身份多多少少具有一定的交叠和重合，进而职业污名会泛化到从业者的家庭身份中，使得个体感知到其家庭被其职业牵连而被污名化。因此 H2：职业污名与牵连家人污名正相关。

个体的内控点水平较高时，其倾向于将自己遭遇的问题归因于自身原因(e.g., Howell & Avolio, 1993)。因此，具有高内控点特质的个体更可能将其家庭受到的污名化归咎于自身的原因，即认为是自身的职业造成了家庭的污名化。因此 H3：内控点与牵连家人污名正相关。

牵连家人污名使从业者感知到其家庭因为自身工作原因而受到污名化，而组织是工作的载体，从业者进而可能采取偷窃公司财物，偷懒，违背工作条例等方式来报复自己的组织。因此 H4：牵连家人污名与反生产行为正相关。

牵连家人污名使从业者感知到其职业身份对其家庭具有损害。而家庭通常在个体的自我概念中具有重要意义，以及工作动机的重要来源之一(e.g., Menges, Tussing, Wihler, & Grant, 2017)。所以个体在感知到牵连家人污名后会不认同其自身从事的职业。因此，H5：牵连家人污名与职业不认同正相关。

牵连家人污名使个体感知到其家庭因为自身的职业而受到污名化,削弱了个体对于自身职业的认同,并容易造成个体的消极情绪,从而给其工作绩效带来消极影响。因此, H6: 牵连家人污名与任务绩效负相关。

我们通过对研究 1 所获取的对 283 名全职工作者的问卷调研数据来验证以上假设。相关分析的结果如下所示:

性别与牵连家人污名负相关 ($r = -0.16, p < 0.01$), 其中性别 = 0 表示女性, 性别 = 1 表示男性, 所以女性比男性感知到更高水平的牵连家人污名, 假设 1 得到支持。职业污名与牵连家人污名正相关 ($r = 0.40, p < 0.001$), 因此假设 2 得到支持。内控点与牵连家人污名没有显著的相关性 ($r = 0.03, p > 0.05$), 假设 3 未得到支持。牵连家人污名与反生产行为正相关 ($r = 0.22, p < 0.001$), 所以假设 4 得到支持。牵连家人污名与职业不认同正相关 ($r = 0.71, p < 0.001$), 所以假设 5 得到支持。牵连家人污名与任务绩效负相关($r = -0.16, p < 0.01$), 因此假设 6 也得到支持。

表 2. 描述性统计与相关系数

变量名	Mean	SD	1	2	3	4	5	6
1 牵连家人污名	1.88	1.28						
2 性别 ^a	0.52	0.50	-0.16**					
3 职业污名	3.38	1.41	0.40***	-0.12*				
4 内控点	5.20	1.64	0.03	-0.02	0.02			
5 反生产行为	2.36	1.01	0.22***	-0.08	0.09	0.00		
6 职业不认同	2.12	1.35	0.71***	-0.15**	0.40***	0.07	0.19**	
7 任务绩效	5.36	0.99	-0.16**	0.05	-0.07	-0.13*	-0.49***	-0.12

注: $n = 280-283$, 样本量波动源于部分数据缺失。* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$. a. 0 为女性, 1 为男性。

从整体上看, 牵连家人污名与相关变量呈现的关系与我们的预测是基本一致的。需要说明的是, 由于本文的重点不是开发新的量表, 以及文章篇幅要求的限制, 以上内容并未添加到正文中, 而是仅保留了探索性因素分析相关的内容。

相关参考文献如下:

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.

Bolton, S. C. (2005). Women's Work, Dirty Work: The Gynaecology Nurse as 'Other'. *Gender, Work & Organization*, 12(2), 169-186.

Howell, J. M., & Avolio, B. J. (1993). Transformational Leadership, Transactional Leadership, Locus of Control, and Support for Innovation: Key Predictors of Consolidated-Business-Unit Performance. *Journal of Applied Psychology*, 78(6), 891-902.

Menges, J. I., Tussing, D. V., Wihler, A., & Grant, A. M. (2017). When Job Performance is All Relative: How Family Motivation Energizes Effort and Compensates for Intrinsic Motivation. *Academy of Management Journal*, 60(2), 695-719.

意见 4: 变量控制。作者在文中多次论述本研究的贡献是在除了“从业者的自尊、情绪、相对剥夺感等中介机制”之外, 探索另外的职业污名与职业不认同的关系机制。那么, 据此逻辑, 研究设计就是要同时考察(或至少控制)上述已经被探索的机制变量, 然后比较牵连家人污名这个新中介机制相比于之前中介机制的效应大小。理想的状态是牵连污名的中介效应显著而传统中介不显著, 或者至少牵连污名的中介在控制了传统中介后依然显著。如果没有

考察传统中介机制，则无法获知牵连污名这一中介机制真正的效应如何。甚至无法排除牵连污名其实是传统中介效应链条上的一个中间点这一可能性。例如，职业污名导致牵连污名，然后降低了个体自尊、增加负面情绪、增加相对剥夺感，从而增加职业不认同。

回应：感谢您的宝贵建议。原文在分析中介效应的过程中的确未控制以往研究发现的传统中介变量，从而一定程度上削弱了我们的发现和理论贡献的价值。为了应对这一问题，我们在利用补充的研究 2 验证中介假设的过程中，控制了基于职业身份视角来解释职业污名作用代表性中介变量，即职业不认同(e.g., Lai et al., 2013; Shantz & Booth, 2014)。我们在研究 2 中增加了一些语句用于说明该问题，如 (Page 8, para 1)：

“研究 2 将对我们所提的研究假设进行检验。此外，为了更准确地验证中介效应，研究 2 在中介效应的检验过程中，控制了基于职业身份视角来解释职业污名作用代表性中介变量，即职业不认同(e.g., Lai et al., 2013; Shantz & Booth, 2014)。”

我们在控制变量中也加入了关于控制传统中介变量的说明 (Page 10, para 3)：

“此外，本研究为了检验牵连家人污名这一职业污名与离职倾向关系中的新中介因素，本研究还在中介机制检验过程中，控制了传统的基于职业身份视角来解释职业污名作用的中介机制，即职业不认同(e.g., Lai et al., 2013; Shantz & Booth, 2014)。”

我们还在研究 2 数据分析部分加入了牵连家人污名与传统中介变量（职业不认同）两者的中介效应比较。具体结果如下所示：

“最后，我们比较了牵连家人污名和职业不认同在职业污名与离职倾向关系中的中介作用。在不考虑家庭卷入水平的情况下，将牵连家庭污名与职业不认同作为职业污名与离职倾向关系中的双中介，并通过自举法来进行检验 (bootstrap sample = 20000)。结果显示，职业污名通过职业不认同对于离职倾向的正向间接作用显著 (effect = 0.06, 95%置信区间[0.01, 0.12])，而职业污名通过牵连家人污名对于离职倾向的间接作用不显著 (表 4, M4, effect = 0.03, 95%置信区间[-0.003, 0.07])，但两者的差异并不显著 (diff effect = 0.02, 95%置信区间[-0.06, 0.12])。这一结果说明，相对于职业不认同，牵连家人污名在职业污名与离职倾向之间的间接作用稍弱。”

意见 5：讨论部分。讨论中理论贡献的第一点和第二点的大部分内容其实是重合的，都是在讨论新的中介机制的价值，建议合并。此外，研究不足和展望略显单薄。

回应：感谢您富有洞察力的意见。诚如您所述，原文中第一点和第二点理论贡献的论述存在很大程度上的重叠。对此，我们根据您的建议，重新修改了文章的前两点理论贡献，第一点理论贡献将聚焦于揭示新中介机制，第二点理论贡献则聚焦于对于研究对象的拓展。具体修改后的相关理论贡献如下所示 (Page 15-16)：

“首先，本研究拓展了职业污名效应研究的理论视角和作用机制。以往研究主要从个体职业身份的视角出发来探讨其作用机制，即认为职业污名给个人的职业身份造成了不利的影响，进而削弱了个体的自尊，以及造成了个体消极的情绪和认知，并进一步地对个体的职业态度和行为产生了负面作用(e.g., Ashforth & Kreiner, 1999; Lai et al., 2013; Shantz & Booth, 2014)。这些研究只关注了从业者或个体的职业身份，而忽略了个体通常身兼多种身份或角色。个体在日常生活中拥有职业、家庭、社团等多种身份(Ashforth et al., 2000; Nippert-Eng, 1996)，只从单一的职业身份这一视角出发解释职业污名的作用，就忽略了职业污名对从业者其他身份的潜在影响。本研究一方面揭示了职业污名对于个体家庭身份的影响而发挥作用的机制，提出职业污名可以让个体感知到其家庭受到牵连，进而产生离职倾向；回应了相关研究，关于从个体家庭等其他身份探索职业污名与工作相关结果变量关系的呼吁(e.g., Shantz & Booth, 2014)。本研究另一方面从职业和家庭身份边界整合或分离的视角来解释职业污名的作用机制，从而有助于催生一个从个体多重身份出发来解释职业污名效应的新视角。

其次，本研究有助于拓展职业污名的研究对象。以往研究主要关注职业污名对于相关从业者心理健康，工作态度以及工作行为等产生的影响(e.g., Pinel & Paulin, 2005; 于晓彤 et al., 2019)，但却忽略了职业污名对于一些利益相关者的影响。我们的研究发现，职业污名会导致从业者感知其家人受到其职业污名的消极影响，这一方面可能是因为高家庭卷入个体工作身份和家庭身份整合导致其对于威胁家庭身份因素的敏感，但同时也可能源于其他家庭成员受到消极影响后的反馈。这些利益相关者对于从业者应对职业污名有着潜在的重要影响，尤其是从业者的家人对于从业者从事“污名”职业的态度对于其职业态度和工作退缩行为有着直接的作用(e.g., Benjamin et al., 2010)，但他们被以往大多数的职业污名研究所忽略。本研究提出从职业污名对从业者所在家庭的影响角度来探索职业污名的作用，有助于职业污名的研究对象从相关从业者向利益相关者的拓展。”

意见 6：小问题 a) 正文没有页码，从而不方便指出问题所处问题。

回应：对您的建议我们表示赞同，非常感谢！根据您的建议我们已经在每页的底部为文章增加了页码。

意见 7：b) 95%置信区间的英文简写是 95%CI，不是 95%IC。

回应：非常感谢您的提醒。我们对于这个疏漏之处非常抱歉。根据您的建议，我们已经更正了文章中相关的内容，并对文中可能涉及这一问题的内容都进行了检查和核对。

意见 8：c) 表 1 与表 2 的备注中写到“n=282-283”。方法部分写到有效样本 283 人,对于为何出现 282 缺乏合理解释。

回应：非常感谢您的提醒。为了最大限度的利用参与者提供的信息和数据，我们在数据分析过程中，把一些存在部分缺失值的数据涵盖其中。例如，一些参与者完成了对自变量、因变量等主要变量的评价，但是漏填了关于组织任期或年龄这样的控制变量，或职业不认同这样需要控制的其他中介变量。但是在一些分析中，如变量间相关分析，或者探索自变量对中介变量的效应的检验中，这些数据还是能够使用的。因为我们将这些有部分缺失的数据纳入了到数据分析过程中，因此我们的样本量对于不同分析步骤来说是有波动的而非固定的。

根据您的建议，我们在相应的表格下面都采用表注的形式简要的说明了样本量波动的原因。相应的用于说明的语句如下所示：

“注：n = 381-384，样本量波动源于部分数据缺失。”（Page 11，表 2）

“n = 379-380，样本量波动源于部分数据缺失。”（Page 12，表 3）

意见 9：d) 文中避免出现“p = 0.00”等不规范形式，尽量采用 p < XX 的规范形式。

回应：非常感谢您的提醒。我们对于这个疏漏之处非常抱歉。根据您的建议，我们已经对相关的数据分析结果的报告形式进行了更正，并进行了通篇的检查。

第二轮

审稿人 2 意见：

非常欣赏作者有正面且详细地响应所有的评审意见。特别是： 1) 澄清了职业污名的职业污名定义和内涵 2) 在理论建构及推理部分都进行了严密的修订和调整，引入了与以往研究更一致的结果变量（离职倾向），也能够更直接凸显研究模型对于组织管理的重要性。 3) 高效收集新的数据，以验证新的理论模型以及控制相关的中介路径。 4) 对数据回收过程提

供了更明确的描述 5) 改写并更清晰地阐述了研究的贡献。

回应:非常感谢您对本研究以及我们修改工作的肯定,我们会继续努力完善和提升本研究,争取早日达到编辑部对于文章发表的要求。

审稿人 3 意见:

感谢作者在论文修改中的付出,大部分的修改意见都得到了很好的回应和修改。然而,还有一些地方需要进一步完善。

意见 1: 研究动机问题。作者针对前人研究不足,提出“以往研究都忽略了职业污名可能会通过这一对从业者所属群体身份产生消极影响的机制而发挥作用。”这句论述的指代范围过大。广义来说职业身份也是从业者所属群体身份。该“不足”跟后文所述的“职业污名的危害主要是通过给从业者职业身份造成损害这一机制实现的”相矛盾,从而无法顺理成章地得出“聚焦于探索职业污名通过牵连家人污名对离职倾向的影响,从而弥补以往职业污名效应研究对于影响从业者群体身份这一机制的忽略。”建议重新梳理研究问题提出的逻辑,更好地从理论上将家庭身份与职业身份两个机制区分开来。

回应:感谢您的宝贵建议,您的建议对于提升本文的质量有很大的帮助。诚如您所述,职业身份也可以被认为是群体身份的一种,原文的问题提出部分确实没有很好地处理这一问题,从而导致问题引出与理论逻辑出现了一定程度上的矛盾和不一致。根据您的建议,本文对于文章中的问题引出部分进行了重新梳理和修改,不再强调以往研究忽略了职业污名可能对从业者“群体”身份的影响,而是强调以往研究忽略职业污名可能对从业者“家庭”身份造成影响。

具体修改后的问题提出部分内容如下所示 (Page 1-2):

“因“北大学子卖猪肉”而成名的陆步轩收到邀请回母校与学弟学妹们分享创业经验时,开口第一句话居然是:“我给母校抹了黑,丢了脸”,言毕他甚至几度哽咽;在创业初期他也曾多次因为感觉给家人丢脸而放弃屠夫这个职业。各类职业都会或多或少地具有职业污名,而这种污名对于某些传统意义上的“脏活 (dirty work)”尤其严重(Ashforth and Kreiner, 1999)。职业污名感知指的是个体所感受到的其所从事职业在社会中被污名化的程度(Pinel, 1999; Pinel and Paulin, 2005)。

从上述的例子可见,职业污名不仅仅影响个体对自身职业身份的感知,同时也会给个体对于自己所属家庭、学校等身份的感知造成负面影响(e.g., Benjamin et al., 2010)。过往的研究主要以从业者职业身份的视角出发来探讨职业污名的影响,认为职业污名的危害主要是通过给从业者职业身份造成损害这一机制实现的(e.g., Ashforth and Kreiner, 1999; Shantz and Booth, 2014)。并在此基础探索其对于从业者的幸福感、工作退缩行为和工作卷入等的影响(Bentein et al., 2017; 于晓彤 et al., 2019; 周晔 and 黄旭, 2018)。大多数研究忽略了职业污名可能对个体职业以外的其他身份感知重要影响 (Shantz & Booth, 2014)。

本研究将基于身份边界理论(Ashforth et al., 2000), 聚焦于探索职业污名通过牵连家人污名对离职倾向的作用,从而弥补以往研究关于职业污名对从业者非职业身份影响的忽略。本研究将个体感知到的其家人因为其职业原因而受到污名化的程度定义为牵连家人污名。本研究之所以将家庭身份作为个体非职业身份的代表,一方面是因为家庭在个体所处社会关系和群体中处于核心地位,且在中国这样具有较强家族主义的社会中尤其如此(Wijaya, 2008; 杨国枢, 2004)。另一方面,一些职业污名相关的质性研究已经发现一些证据,支持职业污名可能对从业者的家庭身份产生重要的影响(e.g., Ashforth and Kreiner, 2014; Benjamin et al., 2010)。”

意见 2:“牵连家人污名”的概念问题。作者尽管在修回论文中增加了一些研究证据，但“牵连家人污名”作为一个新概念提出的必要性仍然论证不足。作者需要用充分的理论和逻辑来论证为什么提出这个新概念是必要的，包括但不限于：a) 该现象在实践领域中普遍存在，但一直缺乏理论抽象（需要给出现象普遍存在的证据，而非个例） b) 领域中已有的描述该现象或相关现象的概念并没有把握到该现象的本质，或者并非主要针对该现象，以至于需要另外提出一个新的概念来将现象抽象化。 c) 新概念的提出对解决组织中的关键问题/空白/分歧有重要价值。当前文章中尽管也涉及到一些内容，如对家庭身份重要性的论述，但针对性不够。

回应: 您的建议非常有建设性，十分感谢。诚如您所述，提出一个新的概念需要更多的证据支撑以提升合法性，而原文在这个问题上阐述得较为简略，提供的相关证据也不充足。根据您的建议，我们对于改方面的内容进行了加强和扩充，从现象和理论层面提供了更多证据支撑。

具体修改后的相关段落如下所示（Page 3-4）:

“因为职业污名从而给从业者的家庭身份带来消极影响的现象非常普遍。例如，“北大屠夫”陆步轩在经营肉制品摊时其孩子就经常被人调侃为“卖肉娃”。职业污名的相关研究中也支持这一现象的普遍性。Benjamin (2010) 针对以色列清洁女工的案例研究就曾发现，许多清洁女工都表示其想离职，因为自己的孩子由于自己职业的原因被他人认为是“肮脏”的，从而在学校中遭到歧视和欺辱。Lewis (1998) 针对舞女的研究也发现，从业者会竭力向家人包括家人的朋友隐瞒自己的职业，因为认为她们的职业可能会对自己的家人产生非常不利影响。但可惜的是，虽然目前许多职业污名的相关研究，尤其是案例研究对这一现象已经进行了描述(e.g., Saunders, 1981; Ashforth and Kreiner, 2014)，但均未将这一现象进行概念化。缺乏概念化不利于不同研究间的交流和比较，并给后续研究尤其是定量研究造成了困难。因此，本研究引入了“牵连家人污名”这一概念。牵连家人污名在本研究中被定义为：个体感知到的其家人或家庭因为其职业原因而受到污名化的程度。需要进一步说明的是，牵连家人污名是一种个体感知，并不意味着从业者的家人事实上已经被社会或他人污名化。”

意见 3: 讨论部分，作者提出研究的一个贡献是“有助于催生一个从个体多重身份出发来解释职业污名效应的新视角。”但其实本研究并没有探讨身份的多重性在职业污名与离职倾向之间的关系，而只是探讨了另一个单一身份（家庭身份）的传导机制。

回应: 感谢您的宝贵建议。本文尝试了从家庭和职业身份整合/分离出发来研究职业污名的效应，一定程度上反映了多重身份的研究视角。但诚如您所述，本文在理论模型和逻辑推导上更多地以家庭身份出发，并没有直接测量和检验不同身份间的整合与冲突，即没有直接探讨身份多重性对于职业污名与离职倾向关系的影响。因此，我们根据您的建议对于相关理论共享的表述进行了修改，不再强调本文对于开辟多重身份视角的贡献，而是将本文的贡献限定在非职业身份视角探索职业污名的效应上。

具体修改后的相关语句如下所示（Page 15-16）:

“另一方面，本研究尝试从家庭身份视角出发来解释职业污名的效应，从而拓展了职业污名效应研究的视角，有助于启发未来研究从非职业身份视角出发来探索职业污名的影响。”

意见 4: 小问题 a) 假设 1: “家庭卷入会调节职业污名与牵连家人的关系” 应为“家庭卷入会调节职业污名与牵连家人污名的关系”。

回应: 感谢您的宝贵建议。我们对于这一疏漏非常抱歉。我们已经对于该处问题进行了修改，并对全文进行了通篇检查，确保类似问题不再发生。

具体修改后的相关假设如下所示 (Page 5, para 3):

“假设 1: 家庭卷入会调节职业污名与牵连家人污名的关系, 当家庭卷入的水平较高时, 两者的正向关系更强。”

意见 5: b)假设 3 中应该更清楚地说明家庭卷入度是前后两阶段同时调节。

回应: 感谢您的建议, 您的建议非常有价值。原文在两阶段调节效应的表述确实不够清晰, 可能造成读者对于本文理论模型尤其是假设 3 的误解。根据您的建议, 我们已经对相关研究假设和解释内容进行了修改。

具体修改后的相关段落和假设如下所示 (Page 7, para 1-2):

“结合以上两个假设, 得出两阶段被调节中介模型: 家庭卷入分别调节了职业污名与牵连家人污名, 牵连家人污名与离职倾向的关系, 且这两个关系都在家庭卷入水平较高而不是较低时更强。

假设 3: 家庭卷入会调节牵连家人污名在职业污名与离职倾向间的中介作用, 即高水平的家庭卷入会同时增强职业污名与牵连家人污名, 以及牵连家人污名与离职倾向之间的关系。”

第三轮

审稿人 3 意见: 感谢作者对审稿意见的重视和认真修改, 这版论文已经较好地解决了审稿意见中提出的问题。

责编意见: 建议录用这篇文章。

主编意见:

职业污名是社会普遍存在的一个现象, 然而这些被污名的职业又是社会不可或缺的存在。研究试图从家庭这一视角出发, 探讨职业污名对牵连家人污名, 进而可能对离职倾向产生影响; 特别探讨了个体家庭卷入程度的调节作用。经过几轮的修改和完善, 整个论文的逻辑性、规范性得到了显著的提升, 表达的流畅性也有改进; 在中介机制方面, 还比较了职业不认同和牵连家人污名中介的替代性。总的来看, 该研究经过补充数据和修改完善, 达到了心理学报的发表水平, 同意发表。

意见: 建议: 将数据分析和讨论部分的表达进一步完善, 比如给同行阅读。

回应: 非常感谢您富有建设性的建议。原文在语言表达方面确实存在一些不足和疏漏之处。根据您的建议, 我们请富有经验的同行对全文进行了审阅, 并在此基础上对文章的语言表达进行了通篇核对和修改, 期望能让文章的行文更加流畅、易懂和准确。

以下为一些修改后的语句示例:

“本研究基于身份边界理论(Ashforth et al., 2000), 探索职业污名通过牵连家人污名对离职倾向的作用, 弥补现有研究对于非职业身份影响的空缺。本研究将个体感知到的其家人因为其职业原因而受到污名化的程度定义为“牵连家人污名”。研究以家庭身份为对象, 一方面因为家庭在个体所处社会关系中处于核心地位, 在中国这样具有较强家族主义的社会中尤其如此(Wijaya, 2008; 杨国枢, 2004)。” (Page 1, para 3)

“参与者母语均为中文，而本研究的多数测量是在英文环境开发的。为此，研究者先对相关量表进行了双向互译，遵循 Brislin (1980) 的程序校验以后才投入研究。” (Page 9, para 2)

“目前，越来越多的研究认为职业污名是一个连续的个体心理感知变量，即几乎所有的职业在社会中都有不同程度的职业污名（例如职业声望较高的职业如律师、医生、教师等也常被冠以吃回扣、收红包之类的污名）；职业污名不仅在职业之间存在差异，即使在同一个职业中，不同从业者感知到的职业污名程度也不一样(e.g., Kreiner et al., 2006; Pinel, 1999; Pinel & Paulin, 2005; 周晔, 黄旭, 2018)。因此，职业污名研究所涉及的职业范围从以往的“脏活”拓展到大多数职业中。” (Page 2, para 2)

“此外，为了区分本研究提出的新路径与文献已经发现的影响路径，本研究控制了职业身份视角的代表性变量职业不认同(e.g., Lai et al., 2013; Shantz & Booth, 2014)。” (Page 10, para 3)

“其次，本研究拓展职业污名效应的对象。以往研究关注职业污名对于从业者自身心理健康，工作态度、行为等的影响(e.g., Pinel & Paulin, 2005; 于晓彤 等, 2019)，但忽略了职业污名对于利益相关者的影响。本研究发现，职业污名会导致从业者感知其家人受到消极影响。这一方面可能是因为高家庭卷入的个体对于威胁家庭身份认同的因素更敏感，也可能是源于其他家庭成员的消极反馈。利益相关者对从业者有着潜在的重要影响，尤其是从业者的家人对于从事“污名”职业的态度，对于他们的职业态度和工作退缩行为有直接作用(e.g., Benjamin et al., 2010)，但这被大多数的职业污名文献忽略。本研究提出的理论角度有助于职业污名研究对象向利益相关者群体拓展。” (Page 15, para 2)

“通过对 384 名全职工作者的调研发现，牵连家人污名在职业污名对离职倾向的预测中有中介作用；另外，家庭卷入可以调节此中介关系，高水平的家庭卷入分别增强职业污名与牵连家人污名、牵连家人污名与离职倾向的正向关联，进而增强牵连家人污名在职业污名与离职倾向之间的中介作用。” (Page 17, para 2)