

流动的境界： 养老机构护理人员工作家庭关系研究

刘晓婷 曾贤昕 刘璇

摘要：作为工作与家庭中的双重照护者，养老机构护理人员不断辗转于两者之间，其工作家庭的关系形态值得关注。突破现有工作家庭冲突或增益的二元结果，本文尝试从边界视角出发，挖掘其工作与家庭的动态关系及护理员的边界管理策略。研究发现，护理人员工作家庭边界不仅在时间、空间上存在相互入侵，还在照护伦理和情感体验层面存在边界渗透。面对这些角色压力，护理人员通过价值理念融入、家庭分工调整、多元社会网络协作等策略，实现工作与家庭的动态平衡。研究进一步指出，护理人员工作家庭关系并非由冲突走向增益的线性过程，而是在持续协商、调适与实践中形成的动态平衡。工作家庭关系能否从相互挤压转向资源互馈，关键在于护理员的照护劳动能否被家庭、机构与社会真正“看见”。

关键词：养老机构护理人员 工作家庭关系 工作家庭边界

基金项目：国家社会科学基金重大专项“促进养老事业和养老产业发展的政策和机制研究”（项目编号：24ZDA092）；教育部哲学社会科学研究重大专项项目“中国社会治理自主知识体系构建研究”（项目编号：2025JZDZ047）；浙江省哲学社会科学规划“之江青年理论与调研专项课题”（项目编号：22ZJQN51YB）。

[中图分类号] C916 [文献标志码] A [文章编号] 1672-4828(2026)04-056-20

DOI: 10.3969/j.issn.1672-4828.2026.04.004

刘晓婷，浙江大学公共管理学院教授、博士生导师；曾贤昕，浙江大学公共管理学院博士研究生；刘璇，浙江大学公共管理学院硕士研究生（杭州 310000）。

一、问题的提出

随着我国人口老龄化、失能化进程持续提速,老年人照护需求不断攀升。养老护理员作为养老服务体系的支撑力量,其队伍规模与专业水平直接影响养老服务供给质量。然而,与庞大的照护需求相比,我国养老护理员面临数量短缺的突出困境。《养老服务人才状况调查报告》指出,调查的271家养老服务机构中,有85.6%的养老服务机构缺乏养老护理员^①。另据《2025养老护理员职业现状调研报告》预测,未来5年我国老年人口总量将由3.26亿增至近4亿,照护依赖人口增至4000万以上,我国养老护理员缺口超500万^②。

供需失衡导致养老护理员面临过重的职业负担,并加剧了其工作与家庭之间的冲突与张力。护理员在时间安排与服务空间转换中难以兼顾工作责任和家庭义务(周幺玲、颜巧元、刘雪等,2022)。而作为家庭照料的延续,养老护理并不只是一般意义上的职业劳动,而是蕴含情感伦理的实践。在“同吃同住”的制度安排下,原本以利益为纽带的雇佣关系逐渐转化为带有类亲属色彩的情感关系,机构成为护理员情感意义上的“另一个家”。

那么,护理员的工作家庭关系究竟是冲突还是增益?现有研究基于角色视角或资源整合视角进行了分析。其中,角色视角将工作与家庭的关系视为角色扮演的结果,认为当个体感到角色累积导致了角色扮演压力时,便会引发工作家庭冲突;而当工作与家庭之间的角色经验可以相互传递并产生积极效果时,个体将会实现工作家庭增益(Greenhaus & Beutell, 1985; 许琪、戚晶晶, 2016)。资源整合视角认为工作与家庭的关系是资源整合的结果,当一个域内的资源需求增加,个体便会整合另一个域内的资源以寻求工作家庭的平衡(孙健敏、杨梅、赵景, 2024)。这一分析导致工作与家庭之间的关系单一地指向了冲突或增益的“二元结果”,忽视了两者的持续变动的互动状态。事实上,行动者处于工作与家庭关系的动态平衡中,在绝对冲突和绝对增益的连续谱上不断进行动态转化。相较工作、家庭本身的特性,更为重要的是对二者边界的把控与管理(Clark, 2000)。

在“连续谱”语境下,养老机构护理员工作家庭关系具备两个端点:一方面,护理员作为“双重照护者”,其从事的照护劳动是家庭劳动在工作场域的延续,工作域与家庭域在照料内容、情感伦理层面具有重合性,由此为工作家庭增益提供

①中国老龄科学研究中心,2023,《养老服务人才状况调查报告》(<http://www.crca.cn/index.php/67-publish/879-2023-05-05-13-37-34.html>)。

②上海市人民政府新闻办公室,2025,《2025养老护理员职业现状调研报告在沪发布》(<https://www.shio.gov.cn/TrueCMS/shxwbgs/ywts/content/41b718aa-51b9-4937-9ee1-f2326e8f53bb.html>)。

可能;另一方面,养老照护劳动具有高强度、长时段特征,护理员的工作与家庭之间在时间与空间上互不相容,催生了工作与家庭之间的冲突与对抗。由此,护理员的工作家庭关系是一个边界管理的动态过程。

基于上述探讨,本文旨在关注,养老机构护理员的工作与家庭呈现何种关系?护理员通过何种边界管理策略在工作与家庭之间实现动态平衡?

二、文献回顾

(一)工作、家庭关系研究

20世纪70年代以来,伴随工业文明的演进,工作家庭关系得到广泛关注。大量研究基于角色视角和资源整合视角讨论了工作与家庭关系冲突或增益的表现形态与形成机制。

工作家庭“冲突论”认为工作与家庭本质上相互对抗,行动者需要同时承担来自工作与家庭两个系统内的多重角色。其中,除了传统工作角色和家庭角色压力外,性别角色、职业身份等结构型角色进一步增加了行动者的角色负荷,共同构成了行动者的角色源(金家飞、徐姗、王艳霞,2014;田莉、张玉利,2018)。而当个体承担的多重角色不断累积时会带来角色压力、角色紧张,最终造成工作家庭冲突(Kahn et al., 1964)。在此基础上,性别研究认为女性在工作家庭关系中往往承受更高层次的角色张力,一方面,家务劳动、子女照料和家庭情感维系在社会性别规范中长期被建构为女性的“应然责任”,使女性即便进入劳动力市场,也难以从家庭照护义务中抽离出来(刘爱玉、佟新、付伟,2015;许琪、戚晶晶,2016);另一方面,职场组织并非完全性别中立,其运行规则往往以“无照护负担、可持续投入工作”的理想劳动者为隐含标准,从而使女性尤其是已婚已育女性在招聘、晋升和职业发展中面临更强的制度性排斥(申超,2020;冯帅帅、梁小燕,2022)。此外,有研究基于资源视角指出,当工作需求与家庭资源之间不匹配时,工作与家庭的冲突将进一步加剧(马丽、马梦媛,2019)。

与之相对,工作家庭“平衡/增益论”则强调,工作与家庭并非必然构成相互竞争的关系,多重角色经验也能够两个场域之间形成积极传递。格林豪斯与鲍威尔(Greenhaus & Powell, 2006)将工作家庭增益界定为个体在某个角色积累的经验能够提升其另一角色的生活质量,并归纳两条增益实现路径:一是工具性路径,即一个场域中获得的技能、知识、社会资本和物质资源可以直接帮助个体更

好地履行另一场域中的角色;二是情感性路径,即一个场域中形成的积极情绪、成就感和自我效能感能够改善个体在另一场域中的心理状态和互动质量。性别视角下针对职场精英的母职实践研究证实,角色的积极增益带来了行动者在工作与家庭两个场域中的增益效果(裴谕新、龚泽玉,2022)。从资源视角看,工作与家庭中的情境资源会通过时间、精力、情绪等个人资源发生跨域流动,进而影响另一场域中的角色表现(ten Brummelhuis & Bakker,2012)。因此,来自工作与家庭两个向度的资源支持不仅有助于缓解工作家庭冲突,也能推动工作家庭之间形成积极互馈和增益关系(张伶,2010;王震、陈子媚、宋萌,2021)。

上述视角将工作家庭关系引入了冲突或增益的“二元结果”。而随着研究的深入,工作家庭之间的二元关系被拓展为一个围绕边界管理展开的连续谱。

(二)工作、家庭边界研究

尼珀特-恩格(Nippert-Eng,1996)最早提出了工作家庭之间“边界”的概念,认为行动者在工作与家庭完全分割、完全交融两个端点的连续谱中采取角色实践,个体不断在身体和心灵两个层面进行工作、家庭的整合(integration)与分离(segmentation),以更好地实现自身的统合。克拉克(Clark,2000)随后进行了更完整的诠释,认为工作、家庭分属各自场域,两者有各自的角色系统。而边界具备的灵活性、延展性与渗透性使得行动者在解读角色期待并作出角色实践的过程中呈现积极或消极的结果,为工作、家庭之间的关系提供动态展演的可能。

工作家庭边界包括物理边界、时间边界、情感边界和行为边界。其中,物理边界指工作家庭在空间上的区隔,例如工作场所和家庭场所是否分离、在办公室摆放家庭物品等。时间边界指工作时间与家庭时间之间的划分。情感边界指个体能否完成心理层面抽离,顺利从一个角色进入另一个角色(Nippert-Eng,1996)。在此基础上,艾伦等(Allen et al.,2014)将心理脱离(psychological detachment)视为重要概念,强调若工作中的情绪、压力 and 责任感持续带入家庭,将形成心理边界的渗透。

边界视角下,工作与家庭关系的动态展演包含两大分析维度。第一个维度是边界自身属性,即边界弹性、灵活性和渗透性(李原,2013)。有研究从事件、心理和家庭三个层面的渗透性出发,认为事件渗透、心理渗透带来更高水平的工作家庭冲突,而社会关系渗透则弱化了工作家庭冲突(王永丽、张思琪,2016)。从时间角度考虑,当非工作时间的家庭连通行为(work connectivity behavior after-hours)过多,会导致行动者感知的工作家庭关系紧张(马丽、马可逸,2021)。

第二个维度是个体边界管理策略,个体在工作与家庭之间转换角色的意愿

程度不同,采取的边界管理策略也有所不同(龙昱帆、王震,2018)。行动者边界跨越过程影响工作家庭冲突,主动的工作家庭连通行为更有利于工作与家庭之间的积极关系(龚朔、李海、夏铭等,2024)。除了行动者本身这一“边界跨越者”之外,来自家庭、工作场域的“边界维护者”同样影响着工作家庭关系(于泊明、张兰霞、杨硕等,2022)。这一分析突破了主体视角,在工作家庭关系中引入“他者”关系视域(胡宇辰、李梦晓、邓晓东等,2020;付竞瑶、张兰霞、赵建浩等,2021)。

在边界自身属性和边界管理偏好共存的分析框架下,大多研究使用定量研究方法,分析了不同边界特性中行动者的“整合—分离”边界管理偏好对于工作家庭冲突的影响。当边界弹性能力与边界弹性意愿较高时,个体感知的工作家庭冲突更低(马红宇、申传刚、杨璟等,2014;马璐、刘洪,2015)。

上述研究从边界属性和边界管理的双重动态性维度分析了行动者在平衡工作家庭关系中的作用机制,突破了工作家庭静态结果导向的局限。但存在两点不足,第一,对边界特性的分析停留在弹性层面,即工作和家庭中一方对另一方的时空挤压,忽视了由于角色身份的同质性带来的工作和家庭之间存在的边界渗透。工作家庭在情感、伦理层面更为隐匿的边界渗透过程及其影响仍需关注。第二,以量化研究方法为主的分析无法放大行动者在微观情境下的边界管理过程,行动者在动态视角下的行动策略及其背后的生成机制亟待更深入分析。基于此,本文以养老机构护理员为研究对象,分析其工作家庭关系及边界管理策略的特征与机制。

(三)张力与平衡:护理员的工作与家庭关系

人口老龄化催生了长期照护需求,养老机构护理员群体逐步进入学界研究视野,该职业工作与家庭之间的边界具有高度渗透性:一方面,工作时间较长、工作性质以非正式就业为主,这要求护理员长期承担高强度且具有一定专业性的照护任务,工作与家庭的物理边界、时间边界相对模糊(钟晓慧、李秉勤,2023);另一方面,由于照护劳动本质上是家庭责任向工作场域的迁移,护理员的劳动蕴含着道义互惠关系,这使得照护不仅仅是需要掌握特定技能的技术劳动,更是勾连情感、主体价值的情感劳动(吴心越,2023;梁晨,2024)。因此,工作与家庭边界的双向渗透,使护理员需要不断平衡、管理边界,以确保工作和家庭功能得以发挥。基于此,本文基于边界属性与边界管理策略两个维度出发讨论护理员工作域与家庭域之间的动态关系以及平衡的过程。

第一,从工作家庭边界的基本属性出发,理解护理员工作与家庭之间的关

系。边界理论认为,工作与家庭边界并非绝对封闭,而是在时间、空间和心理层面具有渗透性、弹性和灵活性。在养老机构护理员的经验中,这种边界属性主要体现为“边界入侵”与“边界渗透”两个方面。所谓边界入侵,是指护理工作的高强度、长时段和在场性,使工作事务不断挤占家庭生活,造成时间和空间层面的工作家庭冲突;而边界渗透则是指护理员在工作与家庭中均承担“照护者”角色,工作中的照护技能、情感规范和关系伦理会延伸至家庭场域,进而推动心理和技能层面的工作家庭转化。

第二,从边界管理的动态过程考虑,探究多主体互动中的边界平衡策略。首先,护理员是工作与家庭之间的边界跨越者,他们在日常生活中需要不断在工作与家庭之间平衡。其次,姻缘、血缘、业缘三重关系是重要的边界维护者,它们共同作用于工作家庭边界的形构与矫正。在这个维度下,护理员及其相关主体共同进行边界管理,帮助护理员在动态中实现工作与家庭平衡(如图1)。

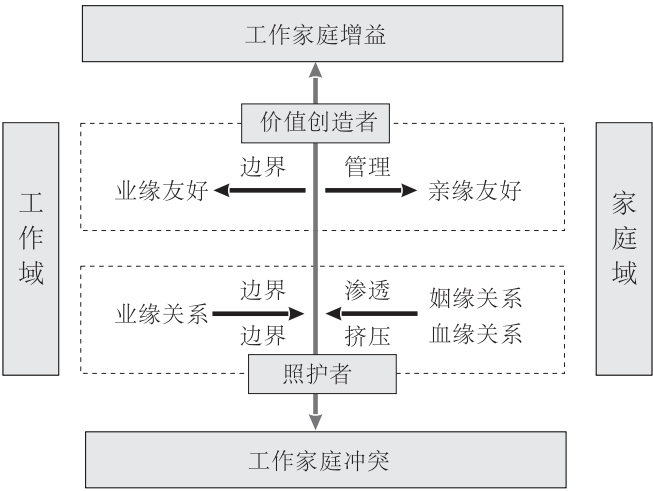


图1 护理员工作家庭关系演绎图

三、研究方法

本文选择H市S机构作为田野点,开展为期3个月的参与式观察和深度访谈。作为中国南方经济强省的省会城市,2023年H市共有82家养老机构,养老床位1.69万张。S机构是公办养老院,院内共居住1250余名老年人,在岗养老护理员约300人。该养老机构在护理员的招募、录用和培训方面有一套完善的体

系,具有较强的代表性和典型性。本文访谈对象为机构内的护理员,采用目的抽样法筛选样本,标准为:(1)护理员需为房间负责人,而非代班人员;(2)护理员需照护老年人至少半年;(3)护理员的年龄分布在40—60岁之间,同时考察家庭结构和婚姻状况等。S机构的护士长协助筛选推荐护理员。最终确定25名护理员作为深度访谈对象,受访者信息见表1。需要说明的是,养老机构护理员并非完全由女性构成,现实中也存在男性护理员。但在本文田野点中,一线生活照护岗位仍以女性护理员为主体,最终访谈的25名护理员均为女性。

表1 受访者信息表(N=25)

类别	分组	人数
年龄(岁)	40—44	4
	45—49	5
	50—54	14
	55—59	2
	<2	3
入职年限(年)	2—5	11
	6—10	10
	>10	1
婚姻状况	已婚	20
	离婚	2
	丧偶	3
子女数量(个)	1	10
	2	9
	>2	6

本文采用参与式观察法与半结构式访谈法进行资料收集。其中,参与式观察法强调研究者进入具体情境,在持续观察和适度参与中理解行动者的日常实践及其意义生成过程,有助于把握养老机构护理员工作发生的组织环境、互动关系和生活情境(Spradley, 1980;陈向明, 2000)。研究者通过进入定点养老机构开展观察,记录护理员的工作流程、照护互动和日常生活安排,并在持续接触中理解其工作家庭关系的形成过程,同时为后续访谈建立信任基础。在此基础上,采用半结构式访谈法获取护理员的主观经验,该方法保留问题设计的方向性和访谈过程的开放性,既能围绕研究问题收集系统资料,也为受访者表达个人经历和意义解释保留空间(陈向明, 2000;Kvale & Brinkmann, 2009)。在资料分析方面,

以主题分析为主要方法,通过反复阅读访谈文本,对涉及工作家庭关系与边界管理等内容的关键叙述进行标注、比较和归类,进而归纳出若干主题,并分析各主题之间的关系(Braun & Clarke,2006;Nowell et al.,2017)。

四、养老机构护理员的工作家庭关系

养老机构护理员的工作家庭关系嵌入于持续性的边界管理过程之中,工作域与家庭域并非截然分离,而是在制度安排、角色期待与照护实践中相互交织。其中,高强度且长时段的机构照护工作不断侵入家庭生活,形成显性的边界张力;家庭照护责任与机构照护伦理又在两个场域之间持续流动,构成更为隐蔽的边界渗透。在此过程中,护理员的边界管理策略也并非个体独自完成的角色调适,而是由工作域、家庭域中的多元主体共同参与的动态实践。

(一)边界入侵:工作家庭的冲突演绎

边界入侵是工作家庭冲突的显性表现,主要体现为工作域与家庭域之间在时间、空间维度上的双向挤压。对护理员而言,工作与家庭之间的边界入侵体现在两个层面:一方面,养老机构全天候照护制度和同吃同住的空间安排,使护理员长期处于高强度、持续在场的工作状态,工作不断侵入家庭生活的时间与空间;另一方面,家庭关系里的责任与义务成为护理员的隐形负担,使其在劳动过程中持续承受家庭缺位带来的心理压力。

1. 工作向家庭的时间入侵

工作场域长时间、强精力的投入是护理员工作域向家庭域边界入侵的突出特质,而日常作息时间安排和严格的作息管理制度让边界入侵逐渐固化。

同大多数养老机构运营模式一致,S机构实行护理员与入住老人同吃同住的管理模式,护理员的工作空间和老人生活空间高度重合,职业劳动深度嵌入老人全天候的起居照料之中。机构实行24小时工作制,需要“从早到晚围着老人转”(H23)。老人身体机能衰退、生活无法自理的现状,使得就餐、洗浴等基础照护工作需消耗护理员大量时间和精力。其中,失能失智老人更需要护理员格外关注。为进一步了解护理员的工作安排和时间分配特征,笔者通过实地观察与跟踪记录,整理出护理员某一天的工作日程(见表2)。

表2 护理员日程安排表

时间	日程安排
5:20	起床
5:20—5:40	洗漱、着装
5:40—6:00	接开水
6:00—7:00	叫醒房间老人,依次清洗老人身体
7:00—7:40	帮老人拿早饭,分发给老人,为失能老人喂饭
7:40—7:50	帮老人量体温并记录
7:50—7:55	自行吃早饭
8:00—10:30	晨间护理:整理房间、打扫卫生,帮老人洗衣物,为老人换尿不湿,喂水、喂点心、喂水果,为老人剪指甲、翻身,把老人推到阳台晒太阳
10:30—11:40	帮老人拿午饭,分发并为失能老人喂饭
11:40—11:50	自行吃午饭
11:50—12:00	帮助老人卧床休息,巡视房间
12:00—14:30	与老人一起午休,与家人打电话
14:30—16:40	午间护理:为老人剪指甲、翻身,把老人推到阳台晒太阳,整理房间、打扫卫生,为老人换尿不湿,喂水、喂点心、喂水果
16:40—17:40	帮老人拿晚饭,分发并为失能老人喂饭
17:40—17:50	自行吃晚饭
17:50—19:30	与探望老人的家属沟通,帮助老人洗漱入睡
19:30—21:00	整理房间,在介护工作交流群汇报老人情况
21:00—22:00	个人洗漱,短暂休息,与家人联系
22:00	就寝,关注老人的入睡情况
22:00—第二天早	每两小时起身观察老人睡眠情况

资料来源:作者结合访谈资料与参与观察整理。

由此可见,护理员在工作中需投入大量的时间和精力,导致其难以有效平衡家庭责任。照护工作本身带来的负担以及机构规章制度的约束共同加剧了护理员在工作场所的高强度投入,使其在履行职业职责的同时,往往难以充分履行家庭角色、承担家庭责任,工作对家庭的时间入侵尤为显著。

2. 家庭向工作的情感牵挂

在不同类型夫妻关系中,“传统女性”往往更倾向于认同既有的家庭劳动分工,其作为妻子、母亲和邻里成员的角色实践具有深刻的身份认同基础(Hoch-

schild & Machung, 1989)。女性在工作家庭关系中通常需兼顾多重角色,家务劳动和家庭照护责任不仅构成其日常生活的重要内容,也在社会性别规范的作用下被内化为女性“应然”的家庭责任(Chodorow, 1978)。在中国情境下,女性相较于男性更容易受到家庭事务对工作的干扰(张春泥、史海钧, 2019)。

本文受访的养老护理员大多数是农村女性,其家庭角色深度嵌入姻缘、血缘关系中。相对于工作角色在时间、精力层面对家庭角色的强制挤占,对于家庭的牵挂使得护理员在工作中背负着较多的隐性束缚。

其一,作为母亲,她们是“不亲近的妈妈”。回顾初次离家从事护理工作的情感挣扎,她们普遍表达内心充满不舍和矛盾。现实中的经济压力和职业责任使她们不得不在家庭与工作之间做出艰难的平衡。尽管内心渴望有更多时间与孩子相处,但在工作与家庭的双重责任面前,往往无法避免牺牲与妥协。

我儿子现在处于青春期,好像一下子叛逆起来了。学校老师打过好几次电话,说课堂上不听课老是讲话,下晚自习之后还和同学翻墙跑出去玩。这该如何是好?在电话里说他有用吗?我也不在身边。(H11)

其二,作为配偶,她们是“不着家的妻子”。外出工作的护理员在一定程度上打破了家庭原有的平衡状态,使得家庭中的照护角色缺位,部分护理员提及,丈夫留守在家,因不擅长做饭和洗衣,生活质量有所下降,这也无形中成为她们的牵挂。

这几天没联系了。白天我们都很忙,我有空时他没空,等他有空,我又得忙工作。比如他中午12点多下班,而我们12点下班后就得休息,时间根本对不上。(H6)

其三,作为子女,她们是“不孝顺的女儿”。护理员在工作中扮演着照护者角色,但是当自己父母需要照护的时候往往因没时间、距离遥远而无法及时履行义务。尤其是在自己父母生病后,工作与家庭间的冲突更明显。

值得指出的是,女性护理员在工作中时刻对自己在家庭中的缺位抱有遗憾,其背后是来自“家本位”观念的束缚。在家庭中,传统性别文化所形塑的“贤妻、良母、孝妇”的角色期待,构成了女性护理员的精神压力源,导致其一边承受着繁重劳动带来的身体负担,还时刻遭受着家庭责任无法履行而带来的精神负担。相对于工作向家庭在时间、精力层面的入侵,家庭则以更为隐匿的精神牵挂的方式影响着女性护理员。

(二)边界渗透:经验与伦理的交织

蓝佩嘉(2011)提出了“家务劳动连续性”概念,把公私领域的多重照护视为一种结构性的连续体,个体以相似的角色身份在不同环境中从事着不同意义的工作,也面对着不断流动的边界和接续变化的情境。区别于其他行业,护理员在工作域与家庭域中均处于照护者的角色情境,也被来自家庭的照护责任、照护职业的角色要求、机构中的工作伦理同时建构。

如前文所述,在家庭中,家务的性别分工使女性护理员扮演照护者角色,她们对丈夫、儿女、父母的照护是家本位思想延续的结果。家庭分工中的性别、年龄规范逐渐在劳动力市场被延续,也在无形中对某些职业赋予了内涵。作为工作和家庭中的双重照护者,照护服务以能够展现温柔、体贴、细致等特质为优势,而这些特质往往被社会性别规范建构为女性优势。但在实际照护场景中,仅具备温柔细致的气质和处事方式,无法为护理员在劳动力市场中提供足够的竞争力。爽朗、善于沟通的性格更符合老人及其家属的期望,也有助于更好地维系人际关系。

照顾老人,光细心是不够的,老人很孤单,我需要陪他们聊天。子女忙碌时,没人听他们说话……我算比较会讲话的,能逗老人开心。这些都是我们女性较为擅长的。(H23)

除了照护者职业的气质展演外,护理员在进入机构后,对于照护角色的演绎被机构的工作伦理进一步合理化,尊重老人与维护良好的照护关系逐渐上升为一种工作伦理。家庭中的孝道情感与组织机构中的理性服从相结合,护理员逐渐将来自工作的照护义务视为道德责任,并逐渐内化为一种自我规训。在养老机构中,来自传统孝道的责任与义务被视为机构工作的责任伦理,“以老人为中心”的照护伦理成为护理员工作域内的道德标准。笔者在S机构护理楼的走廊中看到这样一则职业规范:爱岗敬业,关切老人;甘于奉献,主动热忱;勤学苦练,提高技能;周到服务,亲切温馨。护理员也将以老人为本、为老人服务、将老人当作亲人视为寻常,且这种文化以潜移默化的方式让护理员形成了一种职业伦理遵从,因此,护理员也表现出“老人如天”的价值观。当询问如果与老人发生冲突如何处理时,其回答一致,均选择“让步”。

从第一天开始,我们就被要求尊重老人。即使老人不对,甚至打了你,你可以告诉组长或护士长,但不能与老人发生冲突,否则会被辞退。(H16)

因此,养老机构护理员工作与家庭之间的边界不仅仅存在单向度的侵入,更

存在着伦理、情感上的相互渗透。来自家庭的照料责任与传统的性别分工让护理员对机构照料者角色与形象展演习以为常,而在机构中进一步通过工作伦理规训让护理员更加难以区分工作关系和家庭关系,也在潜移默化中强化了护理员对照料者的身份认同。

(三)边界平衡:工作家庭的增益路径

边界管理策略是指个体基于自身价值观和现实生活需要,对工作角色与家庭角色之间的关系进行组织、区隔或整合的过程。换言之,个体会以某种偏好,甚至是隐含的方式,安排工作与家庭两个领域中的角色需求和角色期待,从而维持二者之间的相对平衡(Kossek et al., 1999)。正如尼珀特-恩格(Nippert-Eng, 2003)提到:“边界管理是一个永无止境的、亲力亲为的,在很大程度上是可见的过程。在此期间,边界被个人随着时间的推移而协商、重置、维护和转化。”

在边界跨越的过程中,作为边界管理者的护理员和作为边界维护者的姻缘、血缘、业缘关系中的“重要他人”,共同参与了护理员的边界管理,分别在家庭域、工作域两个场域中实现了边界协同。

1. 家庭域的边界平衡策略

家庭抗逆力是家庭作为关系系统在风险情境中通过意义建构、组织调适与资源整合所形成的积极适应能力(Walsh, 2003)。在养老护理员面临工作家庭冲突时,家庭并非被动承受护理员角色缺位带来的压力,而是在危机情境中逐渐形成支持性应对策略。通过对护理员劳动价值的确认、家庭内部责任分工的调适,以及亲属和外部支持网络的强化,护理员及其血缘、姻缘关系中的不同主体得以在日常协商中重新配置家庭责任与工作安排,最终在工作与家庭之间形成相对稳定的边界管理策略。

其一,护理员及其家庭成员对“护理员”这一职业意义的肯定。一方面,是来源于护理员对自身经济能力的肯定。多数女性护理员来到养老院以前,受限于传统性别观念的形塑,认为自己是一个只能待在家中相夫教子的“家庭主妇”,由丈夫撑起家庭经济半边天。而外出工作不仅给她们带来收入,更让她们的生活重心有意识地向社会转移,开始重新思考自身角色定位。她们逐渐意识到自己不仅是家中的妻子、母亲与女儿,也可以是城市的一名务工者,其家庭地位也伴随着收入提高得到进一步认可。

以前在家里干活时,邻居远远地打招呼,常常叫我“永强家的”。有些人不知道我丈夫名字,就叫我公公名字他儿媳妇。孩子出生后,又有人开始叫我“成志妈”,我也渐渐习惯了。后来我来到这里打工,村里好几个姐妹也在

这里,我们互相叫名字了。(H21)

另一方面,是家庭成员对于护理员工作技能、意义的认同。S机构要求护理员参加国家养老护理师考试,并获得相应证书,这不仅提升了护理员的职业认同感,也使多数女性护理员不再将自己视为“家务帮手”,而是作为具备专业技能和职业身份的照护服务提供者。更多护理员表示,其习得的照护技能可直接运用于家庭照护,得到了家庭成员的积极认可。

这些照护知识是通用的。当我(儿)媳妇生完孩子,我回去帮她洗了头,用温水擦身子,她非常满意地说:“妈妈,你真专业,感觉完全不同,洗头非常舒服。”(H4)

其二,通过家庭内部的协作、整合与调适,护理员家庭内部的分工格局得以弹性调适。最核心的是夫妻间对“男主外、女主内”的分工弱化。在传统观念中,夫妻在家庭中的劳动分工存在明显的内外分工。随着女性护理员进入养老机构工作,原有的家庭分工模式发生变化,依赖妻子做家务的丈夫也开始承担起家庭劳动。同时,经济上的反哺使得护理员从传统家庭中的家务劳动者转变为家庭经济资本的提供者。这一转变重构了家庭中的角色,推动了家庭分工的转型,成为现代家庭应对经济和社会变迁的一种积极策略。

现在不一样了,男人能赚钱,我们女人也可以,像这些活不都咬牙坚持做下来,我也能养家了。(H11)

此外,家庭内部也通过代际劳动分工的调整来缓解工作家庭张力,其中较为典型的是婆媳之间家务与照护责任的再分配。当女性护理员与丈夫共同外出务工时,未成年子女往往由留守家中的老人,尤其是婆婆承担主要照料责任。与此同时,护理员也会通过返乡时赠送礼物、增加经济支持等方式回应婆婆的照护付出,并借此表达感激与孝心。

我和婆婆关系很好。她很高兴我们能信任她照顾孙子,特别是看到孙子乖巧懂事。我们每次回去时都会带一些东西给她,她总是开心得合不拢嘴。(H17)

其三,更广泛的合作网络建构。对于外出务工的女性护理员而言,家庭并不只是由核心家庭成员构成的封闭单位,亲缘、地缘乃至熟人关系同样是护理员在工作家庭边界发生挤压、渗透时参与边界重组的重要主体。护理员、家庭成员与亲属网络之间通过信息传递、责任分担和情感互惠,共同织就了一张跨越工作与

家庭的合作网络。

我儿子晚自习下课偷偷跑出去,学校想处分他,我也着急啊,但是在这又走不了,我就找表姐,她帮我找人做担保。后来孩子再调皮捣蛋老师就找我表姐,表姐能立马到学校处理一下,事后再给我打电话一起商量。(H14)

可以看出,护理员的工作家庭关系并非在工作场域与家庭场域之间简单切换,而是在家庭连续生态中不断协商与调适的过程。面对工作压力、照护责任和家庭需求的多重交织,家庭往往作为一个整体,共同应对外部风险,并在这一过程中生成家庭抗逆力。这离不开护理员自身观念、价值和角色理解的转变,也源于家庭成员对护理员职业的逐步认同,以及在此基础上进行家庭分工调整与责任再配置。

2. 工作域的边界平衡策略

随着照护实践的持续展开,工作场域不仅是照料劳动发生的物理空间,也渐渐生成了更深层次的社会空间,为护理员工作家庭的增益提供价值引导与资源支持。一方面,护理员在与同事、老人长期互动的过程中,形成了以“类亲属”关系为主要形态的业缘网络;另一方面,在养老机构这一城市组织空间里,护理员也主动将自身嵌入以契约、规则和程序为基础的理性化工作伦理之中。在这一过程中,护理员、同事、老人及机构管理者等多元主体共同参与边界的协商与调适,推动护理员在工作与家庭之间形成相对稳定的平衡。由此,护理员逐渐从对自身“照料者”身份的被动认同,转向对同伴关系的积极接纳和对职业伦理的主动习得,并在持续获得支持与认可的过程中理解照护劳动的意义,形成更为稳定而深刻的职业认同与自我认同。

首先是类亲属关系网络。受到家文化与伦理规范的影响,“类亲情”员工、组织关系在中国企业管理情境中广泛存在(李亚兰,2024)。护理员工作域内的“类亲属”关系包含两个范畴:一是护理员与其同事之间,二是护理员与被照护老人之间。

受制于全天候照料老人的制度安排,护理员社交圈较为狭窄,大多限于老人、同事和管理者等机构内人员,其日常社会交往也主要发生在工作场域中。在这一情境下,护理员认为同事最能理解自己,于是护理员常常互相倾诉、彼此支持。S机构每一层楼均设有一名护理员担任组长。组长除了承担自身房间的照护工作外,还需协调和管理整个楼层的护理事务。当护理员在工作中遇到困难时,组长往往是其首先求助的对象。其他护理员将组长称为“姐”,这一称呼不仅体现了关系上的亲近,也表达了对其经验、能力和人格的信任与尊重。

整个8楼,我最佩服组长陈姐。她的照料任务是最难的,但她总能做到最好,工作非常敬业。陈姐性格非常好,我们遇到困难时,她总是第一时间伸出援手。我们庆幸有这样一位好大姐。(H7)

此外,在护理员与老人的相处中,建立家人般情感关系需要双方共同努力与认可。其中,护理员的情感投入并非单向的,其往往能从老人那里获得积极的情感回馈,感受到自己被需要、被认可和感激。这种互相的情感交流不仅增进了双方的关系,也为护理员带来了更多的职业满足感。随着时间推移,护理员与老人之间的关系逐渐超越了单纯的雇佣关系,发展为类似亲友般深厚的情感。以李阿姨为例,她与丈夫结婚一年后离婚,未曾再婚,且没有孩子,她的父母也早已去世。与老人之间的情感纽带似乎成为她心灵的慰藉,帮助她在生活的困境中找到了一份情感的归属。

5床的老人有一次让我很感动,我帮她洗澡,她说:“你们钞票挣得真不容易。”我说:“你说的这个话让我感觉很暖心,你像疼孩子一样疼我,知道我赚钱不容易。我真的很感动。”(H8)

值得注意的是,除了朝夕相处的同事与老人外,机构的社会工作者同样成为业缘关系的重要力量。在S机构中,“小候鸟”暑期班体现出工作场域对护理员家庭需求的回应。机构社会工作者在暑期代为照看护理员子女,并结合不同年龄阶段设计学习、成长和兴趣活动,使护理员原本难以履行的部分照护责任被组织性地承接起来。这一安排得到了护理员的积极认可。

我跟我儿子说,你要感谢S机构为你暑假提供那么好的环境,你要把这里当成家一样。(H1)

其次是护理员对城市工作伦理的主动融入。对于外出务工的女性护理员而言,进入城市养老机构并不只是劳动空间的转移,也意味着其行为方式与规则意识的转变。在养老机构里,护理员面对的是以劳动合同、工资发放和管理制度为基础的组织规则,其逐渐意识到,规则是其保护劳动权益、建立工作边界并处理问题的有力依据。更进一步,护理员逐渐认可这些规则背后的契约精神,并主动融入以规则、程序和权责关系为基础的城市工作伦理之中。

刚开始来的时候不适应这些办事规则,什么都有条条框框。但是看到工资确实是按合同上那样发的,一些规定和“走手续”的流程都印在上面的,觉得也挺好的,以后要有什么事情就有依据了。(H18)

与此同时,护理员对城市文化的融入也体现在其对老人和家属的观察与互动中。默顿(Merton,1968)的参照群体理论阐释了个体往往会在社会互动中以特定群体作为理解自身处境、调整行为方式的参照对象。在护理实践中,老人及其家属并不只是被照护对象和服务购买者,也在日常交往中成为护理员理解城市家庭生活的重要参照对象。通过与老人及其子女的互动,护理员感知到不同于原有生活经验的代际关系、礼仪规范和家庭责任表达方式,并在持续比较中重新理解子女教育、家庭发展与社会流动的可能性。

2床老人的女儿,基本上天天来的,对她妈妈嘘寒问暖,对我也客客气气的。她真的是不错。孝顺,还懂礼节。我们农村接触不到什么高素质的人,我打电话还经常给我的子女讲,希望他们以后也能到城里工作,圈子里也是这样的人。(H22)

由此,在护理员与同事、被照料者的持续互动与调适中,“类亲属”的业缘关系网络逐步建立,这重塑了家庭与工作域的责任分工。同时,原本属于工作场域中的生活经验开始向家庭场域流动:护理员在机构中学习契约意识、程序规则和交往礼仪,又通过自身行动、生活规划将这些经验传递给子女和家庭成员。

五、结论与讨论

本文旨在从边界视角出发,考察养老机构护理员工作与家庭之间的关系及其边界管理策略。研究发现,护理员的工作家庭关系并非简单表现为冲突或增益,而是处于二者之间的连续谱之中,并在边界入侵、边界渗透与边界协同的动态过程中不断生成。首先,护理员的工作与家庭之间存在双向边界入侵,工作时间、工作空间对家庭生活的挤压,以及家庭责任对工作状态的牵引,共同构成了时间与空间层面的工作家庭冲突。其次,护理员在工作和家庭中均承担“照护者”角色,家庭照护责任、职业照护要求和工作伦理相互交织,使工作家庭边界在心理和意义层面呈现出较强的渗透性。最后,在姻缘、血缘和业缘关系中“重要他人”的支持下,护理员通过价值融入、分工调适和支持网络建构等策略,实现了工作域与家庭域之间的边界协同。也正是在这一过程中,多数女性护理员逐渐将自身理解为更加完整、独立且具有职业价值的主体。

本文突破了既有研究中工作家庭冲突与增益的二元划分,揭示了作为边界跨越者的护理员如何在多重关系支持与自身能动实践中推动工作与家庭的动态整合(如图2)。

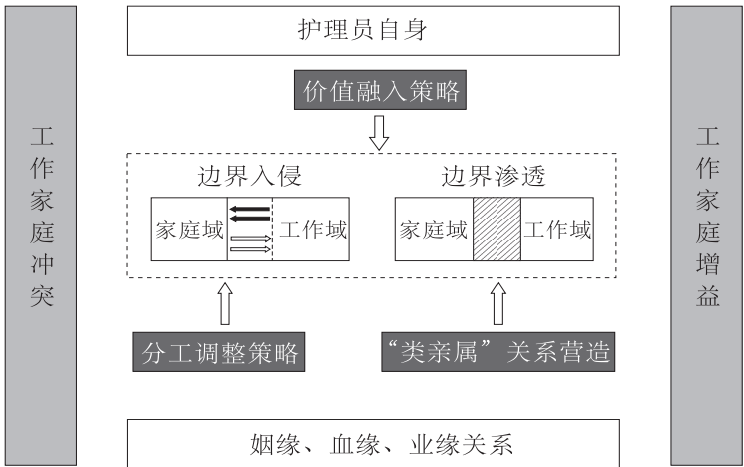


图2 护理员工作家庭关系平衡机制

值得讨论的是,工作家庭关系并非由冲突走向增益的线性过程,工作与家庭边界的流动是护理员在工作与家庭的持续互动中不断协商、承受、调适与实践的结果。工作与家庭能否从相互挤压转向资源互馈,首先取决于护理员的劳动是否“被看见”:既包括家庭内部长期被默认的照护责任,也包括机构场域中高度依赖身体投入、情感付出和伦理责任的专业照护劳动。只有尊重劳动和照护工作的价值,工作家庭的平衡与增益才可能真正发生。同时,机构制度在其中具有关键作用,排班安排、福利支持和职业认同建构,都可能成为缓冲工作家庭冲突、促进增益的重要条件。

基于上述分析,本文提出以下两点建议。一是正视照护劳动,维护情感边界。凯博文(2020)在《照护》中说,照护是一种陪伴与在场,是照护者与被照护者互动并互惠的过程。这个过程具有广阔和深刻的内涵,包括了肯定、信任等温柔而又深沉的情感,是生理、心理与道德伦理等诸多方面的动人体验。长期的情感劳动让护理员时刻游走在工作与家庭的双重压力中。尽管他们出于对家庭、工作以及生活的热爱而努力,但由于无法同时兼顾各方面,仍然感受到痛苦与无奈。因此,护理员在工作与家庭边界问题上的困境,亟须得到更多研究关切与政策福利支持。

二是重塑机构文化,关注行业规范。本文反映了照护行业职业强度过载的困境。强化护理员的技能培训、规范用工制度,建立良好的评价体系,有利于将照护劳动从家本位文化、孝道观念中抽离,注入工作的“边界”,进一步提高护理员的获得感和自我效能。在这个维度上,养老机构应建立公平有效的激励机制,

合理设计护理员的晋升通道和绩效评估体系,完善职业教育与培训制度,加强人才队伍建设。同时,还应加强机构文化建设,实施人性化管理,关注护理员的身心健康,并提供必要的支持与关怀。

[参考文献]

- 陈向明,2000,《质的研究方法与社会科学研究》,北京:教育科学出版社。
- 冯帅帅、梁小燕,2022,《职场性别歧视研究:一个性别用工成本差异的视角》,《湖北社会科学》第2期。
- 付竞瑶、张兰霞、赵建浩、钱金花,2021,《员工—主管边界分割偏好匹配对员工创新行为的影响》,《管理学报》第4期。
- 龚朔、李海、夏铭、朱金强,2024,《有人喊你加班吗?主动性和反应性工作连通行为及其对情绪耗竭的差异性影响》,《管理评论》第2期。
- 胡宇辰、李梦晓、邓晓东、位鹏,2020,《鱼与熊掌不可兼得?员工工作家庭整合的构念与测量》,《江西财经大学学报》第6期。
- 金家飞、徐姗、王艳霞,2014,《角色压力、工作家庭冲突和心理抑郁的中美比较——社会支持的调节作用》,《心理学报》第8期。
- 凯博文,2020,《照护:哈佛医师和阿尔茨海默病妻子的十年》,姚灏译,北京:中信出版社。
- 蓝佩嘉,2011,《跨国灰姑娘:当东南亚帮佣遇上台湾新富家庭》,长春:吉林出版集团有限责任公司。
- 李亚兰,2024,《功能实现与价值认同:类亲情员工—组织关系的生成机制——基于企业拟家庭化的扎根研究》,《财经论丛》第11期。
- 李原,2013,《工作家庭的冲突与平衡:工作—家庭边界理论的视角》,《社会科学战线》第2期。
- 梁晨,2024,《多重身份互构:养老护理员的职业认同与身份建构》,《妇女研究论丛》第1期。
- 刘爱玉、佟新、付伟,2015,《双薪家庭的家务性别分工:经济依赖、性别观念或情感表达》,《社会》第2期。
- 龙昱帆、王震,2018,《划界还是融合?工作—家庭边界管理的研究回顾与展望》,《中国人力资源开发》第4期。
- 马红宇、申传刚、杨璟、唐汉瑛、谢菊兰,2014,《边界弹性与工作—家庭冲突、增益的关系:基于人—环境匹配的视角》,《心理学报》第4期。
- 马丽、马可逸,2021,《工作连通行为与工作—家庭增益的倒U型关系——基于资源保存理论视角》,《软科学》第2期。
- 马丽、马梦媛,2019,《匹配还是不匹配?需求—资源动态关系对工作—家庭冲突的影

- 响》，《中国人力资源开发》第11期。
- 马璐、刘洪，2015，《员工工作与非工作边界管理风格类型及其效果研究》，《南京社会科学》第12期。
- 裴谕新、龚泽玉，2022，《“鸡娃不如鸡自己”：粤港澳大湾区创业女性的母职再造》，《妇女研究论丛》第5期。
- 申超，2020，《扩大的不平等：母职惩罚的演变（1989—2015）》，《社会》第6期。
- 孙健敏、杨梅、赵景，2024，《工作资源无法满足我的工作需求：非工作时间连通行对对工作一家庭平衡的损耗》，《商业经济与管理》第8期。
- 田莉、张玉利，2018，《创业者的工作家庭冲突——基于角色转型的视角》，《管理科学学报》第5期。
- 王永丽、张思琪，2016，《工作一家庭边界渗透对工作家庭平衡的作用效果研究》，《中国人力资源开发》第21期。
- 王震、陈子媚、宋萌，2021，《工作、家庭难兼顾？工作一家庭资源模型在组织管理研究中的应用与发展》，《中国人力资源开发》第11期。
- 吴心越，2023，《关怀的限度：养老机构认知症照护的民族志研究》，《社会》第3期。
- 许琪、戚晶晶，2016，《工作一家庭冲突、性别角色与工作满意度——基于第三期中国妇女社会地位调查的实证研究》，《社会》第3期。
- 于泊明、张兰霞、杨硕、李爽，2022，《组织一员工工作家庭边界融合度匹配对员工工作幸福感及工作繁荣的影响》，《东北大学学报（自然科学版）》第3期。
- 张春泥、史海钧，2019，《性别观念、性别情境与两性的工作一家庭冲突——来自跨国数据的经验证据》，《妇女研究论丛》第3期。
- 张伶，2010，《基于资源获取发展观的工作一家庭促进研究》，《南开学报（哲学社会科学版）》第3期。
- 钟晓慧、李秉勤，2023，《灵活工作制能否留住照料行业的女护理员？——基于城市养老院护理员的职业选择研究》，《妇女研究论丛》第3期。
- 周幺玲、颜巧元、刘雪、武晓茹、潘路晨，2022，《再就业养老护理员初期职业体验的质性研究》，《护理学杂志》第17期。
- Allen T. D., E. Cho & L. L. Meier 2014, "Work-Family Boundary Dynamics." *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior* 1.
- Braun V. & V. Clarke 2006, "Using Thematic Analysis in Psychology." *Qualitative Research in Psychology* 3(2).
- Chodorow N. 1978, *The Reproduction of Mothering: Psychoanalysis and the Sociology of Gender*. Berkeley: University of California Press.
- Clark S. C. 2000, "Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance." *Human Relations* 53(6).

- Greenhaus J. H. & N. J. Beutell 1985, "Sources of Conflict between Work and Family Roles." *The Academy of Management Review* 10(1).
- Greenhaus J. H. & G. N. Powell 2006, "When Work and Family are Allies: A Theory of Work-Family Enrichment." *Academy of Management Review* 31(1).
- Hochschild A. R. & A. Machung 1989, *The Second Shift: Working Parents and the Revolution at Home*. New York: Viking.
- Kahn R. L., D. M. Wolfe R. P. Quinn J. D. Snoek & R. A. Rosenthal 1964, *Organizational Stress: Studies in Role Conflict and Ambiguity*. New York: Wiley.
- Kossek E. E. R. A. Noe & B. J. DeMarr 1999, "Work-Family Role Synthesis: Individual and Organizational Determinants." *International Journal of Conflict Management* 10(2).
- Kvale S. & S. Brinkmann 2009, *InterViews: Learning the Craft of Qualitative Research Interviewing*. 2nd ed. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Merton R. K. 1968, *Social Theory and Social Structure*. New York: Free Press.
- Nippert-Eng C. E. 1996, *Home and Work: Negotiating Boundaries through Everyday Life*. Chicago: University of Chicago Press.
- 2003, "Drawing the Line: Organizations and the Boundary Work of 'Home' and 'Work'." in N. Paulsen & T. Hernes (eds.), *Managing Boundaries in Organizations: Multiple Perspectives*. London: Palgrave Macmillan.
- Nowell L. S. J. M. Norris D. E. White & N. J. Moules 2017, "Thematic Analysis: Striving to Meet the Trustworthiness Criteria." *International Journal of Qualitative Methods* 16(1).
- Spradley J. P. 1980, *Participant Observation*. New York: Holt, Rinehart and Winston.
- ten Brummelhuis L. L. & A. B. Bakker 2012, "A Resource Perspective on the Work-Home Interface: The Work-Home Resources Model." *American Psychologist* 67(7).
- Walsh F. 2003, "Family Resilience: A Framework for Clinical Practice." *Family Process* 42(1).

编辑/邓玉彪

Based on these findings, the study proposes an innovative development pathway of “technological embedding – institutional flexibility – value reconstruction” from the perspective of triadic spatial synergy. Technological embedding in material space provides the physical foundation for precise service delivery. Flexible institutional arrangements provide systemic support for resource integration and functional upgrading. Value reconstruction in social space generates the endogenous impetus for enhancing social recognition and promoting organizational sustainability. These three pathways interact and complement one another, forming an integrated mechanism linking spatial production, functional integration, and governance innovation.

The experience of the “Friendly Life Circle for Persons with Disabilities” in X Sub-district demonstrates the practical viability of this pathway. After more than a decade of development, the initiative has established a comprehensive local service system integrating rehabilitation, care, employment support, and related services. It has served more than 8,000 persons with disabilities and generated over RMB 4.5 million in income for participants with disabilities through supported-employment projects, thereby providing a model with potential for replication and wider application.

This study enriches the localized application of Lefebvre’s theory of spatial production to grassroots disability governance and provides micro-level practical insights that complement existing governance theories. It also offers a theoretical reference and a practical model for community-based organizations seeking to activate endogenous capacities, improve governance effectiveness, and develop collaborative mechanisms among multiple actors.

The study also has several limitations. Because it examines a typical case located in a national-level new district, the generalizability of its conclusions requires further examination across different regions and community types. Moreover, the analytical framework focuses primarily on space-function interactions and does not systematically investigate other potentially influential factors, such as regional resource endowments, public awareness of social welfare, and organizational capacity. Future research should develop multidimensional analytical frameworks and employ comparative case studies to examine developmental mechanisms across different contexts, thereby further refining the theoretical framework for community-based disability organizations with Chinese characteristics.

(4) Fluid Boundaries: A Study on the Work-Family Relationship of Nursing Home Caregivers

LIU Xiaoting ZENG Xianxin LIU Xuan • 56 •

With the deepening of population aging and the growing demand for long-term care in China, nursing home caregivers have become a crucial part of the eldercare workforce. Existing studies of work-family relations have generally understood the relationship between work and family through the binary framework of conflict and enrichment. The conflict perspective emphasizes role strain, resource depletion, and the incompatibility of work and family responsibilities, whereas the enrichment perspective highlights the positive transfer of skills, emotions, and resources between the two domains. For nursing home caregivers, however, work and family are neither simply separate nor inherently opposed. Occupying dual caregiving roles, they provide paid care for older residents in

institutions while continuing to shoulder unpaid caregiving responsibilities as wives, mothers, and daughters within their own families. Their work-family relationship therefore needs to be understood as a dynamic process of boundary intrusion, permeation, and coordination.

Drawing on work-family boundary theory, this study examines how nursing home caregivers experience the relationship between work and family and how they manage the boundaries between the two domains. Based on three months of participant observation and semi-structured interviews with 25 caregivers at a public nursing home in H City, the study uses thematic analysis to examine the caregivers' daily work routines, care interactions, family responsibilities, and boundary-management strategies.

The findings show, first, that the caregivers' work-family relationship is characterized by boundary intrusion. Owing to the institutional arrangements of round-the-clock care, caregivers live and work in close proximity to older residents. Their working and personal time are highly intertwined, while intensive care work and long working hours continually encroach upon family life. Consequently, caregivers find it difficult to fully fulfill their family roles as mothers, wives, and daughters. At the same time, family responsibilities intrude upon the work domain through emotional attachment and moral concern. Many caregivers experience guilt and anxiety because they are unable to spend sufficient time with their children, care for their husbands, or provide timely support to their aging parents. Thus, work intrudes upon family life through temporal and spatial demands, whereas family concerns intrude upon work through emotional and moral pressures.

Second, the caregivers' work-family relationship also involves boundary permeation. Unlike many other forms of paid employment, eldercare work largely extends the practical logic of family caregiving. Qualities cultivated through gendered family caregiving responsibilities, such as patience, attentiveness, tenderness, and communication skills, are transformed into occupational advantages in institutional care. Meanwhile, institutional care ethics, such as "putting older people first" and "treating residents like family members," further strengthen caregivers' identification with their occupational role. In this process, filial emotions, gendered family obligations, and institutional norms of care become intertwined. The boundary between employment relations and family-like relations becomes blurred, and caregivers cross the work-family boundary not only in temporal and spatial terms but also at the emotional, moral, and identity levels.

Third, caregivers do not passively endure these tensions. Instead, they actively manage work-family boundaries by drawing on multiple social relationships. Within the family domain, caregivers and their family members alleviate work-family tensions by recognizing the value of caregiving work, adjusting the household division of labor, and mobilizing kinship-based support networks. Paid care work provides caregivers with income, occupational skills, and a stronger sense of self-worth, enabling them to move beyond an identity defined solely by unpaid domestic labor. At the same time, husbands, mothers-in-law, and other relatives participate in boundary reconstruction by sharing housework, caring for children, and providing emergency support. The family is therefore not merely a source of pressure but also an important support system for balancing work and family.

Within the work domain, caregivers achieve boundary coordination through quasi-kinship net-

works and the acquisition of urban workplace norms. Long-term interactions with colleagues, team leaders, and older residents enable caregivers to develop family-like occupational ties through which they gain emotional recognition, mutual support, and a sense of belonging. Organizational support, including childcare activities for caregivers' children, also responds to their family needs. Moreover, by working in an urban nursing home, caregivers gradually learn about labor contracts, payroll procedures, job responsibilities, and institutional rules. These experiences strengthen their awareness of rights, responsibilities, contractual relations, and procedural norms. By observing older residents and their adult children, caregivers also reinterpret urban family life, children's education, and possibilities for social mobility. In this way, experiences generated in the work domain flow back into the family domain, shaping caregivers' family expectations and self-understanding.

This study argues that the work-family relationship of nursing home caregivers does not follow a linear progression from conflict to enrichment but constitutes a continuous process of negotiation involving boundary intrusion, boundary permeation, and boundary coordination. Its theoretical contribution lies in moving beyond the binary distinction between work-family conflict and enrichment and revealing how paid care workers dynamically manage boundaries by drawing on marital, kinship, and occupational relationships. From a practical perspective, the study suggests that eldercare workforce policies should not focus solely on caregiver supply and skills training. Greater attention should be paid to caregivers' emotional labor, family responsibilities, welfare support, reasonable work schedules, and career development to improve workforce stability and enhance the sustainability of eldercare services.

(5)How is a Good Death Achieved? A Grounded Theory Study of Pathways in the Chinese Socio-Culture Context

SHAO Yifan XU Biao ZHANG Ying•76•

Against the backdrop of rapid population aging and growing demand for end-of-life care, the question of how a "good death" can be realized has become both a pressing theoretical concern and an urgent policy imperative. Although previous studies have offered extensive discussions of the meanings, elements, and ethical dimensions of a good death, they have paid considerably less attention to how it can be realized in specific sociocultural contexts. This gap is particularly salient in China, where end-of-life experiences are shaped not only by medical care but also by family-centered ethics, filial obligations, death-related taboos, and uneven institutional support. Rather than treating a good death as a fixed ideal, this study examines how it is enabled, constrained, and negotiated within the Chinese sociocultural context.

Drawing on constructivist grounded theory, this study combines in-depth interviews with 37 actors involved in end-of-life practices with an analysis of 52 policy and research documents. Through iterative coding and constant comparison, it develops a three-dimensional analytical framework encompassing culture, practice, and institutions. The findings show that difficulties in achieving a good death do not arise from a single source but from the cumulative interplay of cultural meanings, practical arrangements, and institutional conditions. At the cultural level, family-centered values, filial norms, and a deeply rooted tendency to avoid or resist discussions of death