

《心理学报》审稿意见与作者回应

题目：身份尴尬与身份辩护：劳务派遣员工组织身份发展过程

作者：李路云、贾良定、张熠婕、魏良玉

第一轮

审稿人 1 意见：

论文通过 30 余位不同行业派遣员工访谈数据的质性资料，对劳务派遣员工“组织身份”的“二元性”和“动态性”特征进行剖析，形成用以理解这类员工“组织身份”发展过程与理论机制。研究具有一定的新意与价值。以下是一些建议，仅供参考：

意见 1：

论文的理论出发点以及文献梳理与聚焦点不明晰。论文的核心研究概念是（劳务派遣员工）“组织身份”（“作为一名劳务派遣员工，我是谁”）相关问题研究，但实际上，这个概念的界定存在混淆，组织身份通常是指某个组织的 identity，即组织内（绝大多数）员工对于“作为一个组织，我们是谁”的理解，它是组织层面的概念，一般来说是大多数员工共同对组织的理解，而不是某个员工对于自己角色的理解与发问。因此，论文研究的实际上应该是个体身份（identity）与认同（identification），或者角色身份或认同等等，是个体意义上的而不是组织层面上的，和“组织身份”（organization identity）是不同的两个概念。建议作者对此进行明确，然后对个体层面的身份与认同概念、相关理论进行详细文献梳理，并对相关或现有研究进行辨析，从而界定出论文合适的科学问题。

回应：

非常感谢审稿老师的意见，指导我们进一步梳理文章涉及的理论 and 主要概念（见表 1），明确本文的研究问题。下面我们将从（1）组织身份的概念及本文的定义（2）组织认同的概念，以及（3）本文的研究问题三个方面来回复您。

（1）组织身份的概念及本文的定义

回顾以往文献，我们发现组织身份这一概念主要有两个层次的来源。首先，在个体层面，基于社会认同理论(social identity theory, SIT)和自我分类理论(self-categorization theory, SCT)，组织身份是个体社会身份的一种 (Ashforth & Mael, 1989; Hogg & Terry, 2000)，源于其作为**组织成员**的知识或信念(Ashforth et al., 2008; Hogg & Terry, 2000)¹。这些知识或者信念可以是归属于组织及所带来的某种情感和价值意义(Hogg & Terry, 2000)，也可以是关于组织核心性、独特性和持久性的特征(Harquail & King, 2003)，可以是主观建构的，也可以是客观存在的 (Ashforth et al., 2011)。微观层面的组织身份基于心理学和微观社会学(microsociological)的视角(Pratt, 1998; Hogg et al., 1995)，描述了个体在群体层面(group level)的自我(self)及自我概念(self-concept/conception)，通过组织来定义自我，即“作为组织的一

¹尽管一些学者认为“组织成员(group member)”也是一种角色，但身份理论家关注的是离散的角色，如工人和父母，聚焦嵌入社会网络中的牵连的角色之间的影响，如父母-孩子，这并非本文的研究范畴。因此，我们不再赘述身份理论中涉及的组织身份概念。

名成员，我是谁”²(Ashforth et al., 2011; Brewer & Gardner, 1996)。而在自我的个人层面(individual level), 对应的是个人身份(personal identity), 源自个体特殊特征(例如, 身体属性、能力、心理特征、兴趣)(Ashforth & Mael, 1989)。通过个性特征来定义自我, 例如, 我是一个有志向的人。

表 1 组织身份概念举例

分析层次	命名	文献来源	组织身份概念或定义
微观/个体层面	Organizational identity	Hogg & Terry, 2000	“ Organizational identity (self-conception as a member of a particular organization)”
		Bartel, 2001	“Individuals identity as a member of a particular work organization (i.e., organizational identity)”
		Haslam & Ellemer, 2005	“One can argue that organizational identity (a social identity associated with membership of a given organization or organizational unit)”
宏观/组织层面	Perceived organizational identity	Dutton, Dukerich, & Harquail, 1994	“ Perceived organizational identity refers to the beliefs of a particular individual organization member.....The perceived organizational identity-a member's beliefs about the distinctive, central, and enduring attributes of the organization”
		Harquail & King, 2003	“By distilling and representing that individual member’s beliefs about the central, distinctive, and enduring characteristics of an organization, OI established the organization as a unique entity that is psychologically meaningful to that individual. OI, therefore, is construed ”
		Albert & Whetten, 1985	Organizational identity as the central, distinctive, and enduring character of an organization.
宏观/组织层面	Organizational identity	Whetten, 2006	“The concept of organizational identity is specified as the central and enduring attributes of an organization that distinguish it from other organizations.”

在宏观层面上, 组织身份是组织作为一个实体(entity)或社会行动者(social actor)的属性, 它回答了“作为一个组织, 我们是谁”, 描述了一个组织核心、独特和持久的特征 (Albert & Whetten, 1985; Corley et al., 2006)。此时组织身份对应的实体(entity)是组织, 在分析时将组织当作一个研究单位 (Ashforth et al., 2011; Corley et al., 2006), 探索的是组织作为一个实体或社会行动者的本质(essence)(Ashforth & Mael, 1996)。

本文中, 我们主要基于社会认同理论和自我分类理论, 将组织身份限定在微观层面, 定义为个体作为组织成员的知识或信念, 这种知识信念涵盖了个体感知到的价值、意义、组织特征等(Ashforth et al., 2008; Hogg & Terry, 2000)。Sluss 和 Ashforth(2007)也曾就类似问题与审稿人探讨, 他们最后将涉及的概念限定在社会认同理论, 将组织身份看作个体社会身份的一种。在修改稿中, 我们参照了这一做法。

“*Albert and Whetten (1985) conceptualize organizational identity as the central, distinctive, and enduring attributes of an organization qua organization. ...Given our interest in the individual, our focus will be restricted to the SIT conception of the collective level*”

(2) 组织认同的概念。

根据社会认同理论, 组织认同是个体用组织来定义自我的程度(Ashforth et al., 2008)³, 反映了自我与组织融为一体(oneness), 归属于组织的感知, 以及由此展现出的情感、行为等

²自我(self)在群体层面或者集体层面也称为集体自我(the collective self), 对应的是个体的社会身份(Brewer & Gardner, 1996)。在 Ashforth et al. (2011)的文章中, 用团队(teamwork)来举例集体自我, “我是团队一员(I am a team member)”

³文献中经常涉及到个体或组织成员对组织产生认同, 我们很少看到相反的情况(Pratt, 1998), 即组织作为实体对其他目标或对象产生认同。因此, 我们认为组织认同通常指个体层面上, 组织成员对组织产生的认同。

(Ashforth et al., 2008; Cooper et al., 2021)。微观层面的组织身份告诉了个体“我是谁”，那么组织认同则表示个体会在多大程度上从组织层面来回答这一问题。组织认同程度越高，意味着个体将组织（如组织原型所具有的特征、组织成员资格蕴含价值意义）内化为自我概念的程度越高(Sluss & Ashforth, 2008)，越倾向于将组织特征视为个体身份特征(Ashforth & Mael, 1996)，做出符合组织成员身份的行为(Thatcher & Zhu, 2006)。

基于以上概念辨析，我们将本文涉及的概念限定在社会认同理论和自我分类理论，明确本文聚焦个体层面的组织身份和组织认同（见修改稿第1页）。

“作为一名劳务派遣员工，我是谁”并非对应“组织身份”这个概念。原文对这部分内容的阐述确实存在不足，容易使读者产生误解。我们对此进行了修改（见修改稿第5页）。

（3）本文的研究问题

本文是一个现象驱动的研究。研究问题的产生源自现实中派遣员工对其身份归属的困惑——“我到底属于哪里”，以及他们如何解决身份困惑（现实问题）。这一现象驱使我们进行了广泛的文献阅读，发现社会认同理论及自我分类理论中的两个概念，即“组织身份”和“组织认同”，能够帮助我们解释员工如何认识自己与组织的关系，看待自己在组织中的位置(place within an organization)。结合社会认同理论及自我分类理论，我们进一步剖析了派遣员工的组织身份，发现派遣员工的组织身份是双重的，而且具有互补性和动态性特征。由此本文的现实问题理论化为：员工如何管理具有互补性和动态性的双重组织身份（理论问题）。

带着现实问题和对应的理论问题，我们又回到了文献中，梳理了劳务派遣员工的研究和双重身份及身份工作(identity work)的研究。以往关于劳务派遣群体的研究忽视了派遣员工双重组织身份互补性和动态性特征，且尚未有研究对劳务派遣员工的双重组织身份进行刻画。我们不清楚派遣员工关于“我到底属于哪里”的实质内涵是什么，为什么会产生这种困惑，这种困惑是否都被解决了？是如何解决的？在双重身份的文献中，主要关注的是具有独立、交叉和嵌套关系的双重身份。而身份工作研究，大多探究的是单一组织情境下多重身份的管理策略，而劳务派遣员工涉及的是两个组织情境、两个组织身份。而且，现有的管理策略大多针对具有交叉和嵌套结构的双重身份，并未涉及到具有互补结构的双重身份的管理策略。

基于以上分析，为了能够更好的回答现实问题和理论问题，本文从派遣员工个体层面出发，将本文研究问题聚焦为：劳务派遣情境下，员工具有互补性和动态性的双重组织身份如何发展，在这一过程中员工如何管理出现的身份问题？

参考文献：

- Albert, S., & Whetten, D. A. (1985). Organizational identity, *Research in Organizational Behavior*, 7, 263-295
- Ashforth, B. E., & Mael, F. (1989). Social identity theory and the organization. *Academy of Management Review*, 14(1), 20-39.
- Ashforth, B. E., & Mael, F. A. (1996). Organizational identity and strategy as a context for the individual. *Advances in Strategic Management*, 13, 19-64.
- Ashforth, B. E., Harrison, S. H., & Corley, K. G. (2008). Identification in organizations: An examination of four fundamental questions. *Journal of Management*, 34(3), 325-374.
- Ashforth, B. E., Rogers, K. M., & Corley, K. G. (2011). Identity in organizations: Exploring cross-level dynamics. *Organization Science*, 22(5), 1144-1156.
- Bartel, C. A. (2001). Social comparisons in boundary-spanning work: Effects of community outreach on members' organizational identity and identification. *Administrative Science Quarterly*, 46(3), 379-413.
- 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.
- Corley, K. G., Harquail, C. V., Pratt, M. G., Glynn, M. A., Fiol, C. M., & Hatch, M. J. (2006). Guiding organizational identity through aged adolescence. *Journal of Management Inquiry*, 15(2), 85-99.
- Dutton, J. E., Dukerich, J. M., & Harquail, C. V. (1994). Organizational images and member identification. *Administrative science quarterly*, 239-263.
- Haslam, S. A., & Ellemers, N. (2005). Social identity in industrial and organizational psychology: Concepts, controversies and contributions. *International review of industrial and organizational psychology 2005*, 20, 39-118.
- Harquail, C. V., & King, A. W. (2003). Organizational identity and embodied cognition: A multi-level conceptual framework. In *Academy of Management Proceedings* (Vol. 2003, No. 1, pp. E1-E6). Briarcliff Manor, NY

10510: Academy of Management.

- Hogg, M. A., & Terry, D. J. (2000). Social identity and self-categorization processes in organizational contexts. *Academy of Management Review*, 25(1), 121-140.
- Hogg, M. A., Terry, D. J., & White, K. M. (1995). A tale of two theories: A critical comparison of identity theory with social identity theory. *Social psychology quarterly*, 255-269.
- Pratt, M. G. (1998). To be or not to be? Central questions in organizational identification. In D.A. Whetten & P.C. Godfrey. (Eds), *Identity in organizations: Building Theory through Conversations* (171-208). California: Sage Publication.
- Sluss, D. M., & Ashforth, B. E. (2007). Relational identity and identification: Defining ourselves through work relationships. *Academy of Management Review*, 32(1), 9-32.
- Sluss, D. M., & Ashforth, B. E. (2008). How Relational and Organizational Identification Converge: Processes and conditions. *Organization Science*, 19(6), 807-823.
- Thatcher, S. M. B., & Zhu, X. (2006). Changing identities in a changing workplace: Identification, identity enactment, self-verification, and telecommuting. *Academy of Management Review*, 31(4), 1076-1088.
- Whetten, D. A. (2006). Albert and Whetten revisited: Strengthening the concept of organizational identity. *Journal of Management Inquiry*, 15(3), 219-234.

意见 2:

个体的身份或认同，事实上是可以存在多种形式或特征的，此即身份的多重性，最简单的身份多重性就是同时兼有两种身份，这在理论与现有研究中并不是什么特别难以理解或新鲜之点，因此，对于研究劳务派遣员工“身份”两重性，需要对现有研究进行明确辨析之后进一步更加聚焦值得关注的细致问题点，而不仅仅是“身份”两重性就是一个很有价值与重要意义的理论问题（不论是对劳务派遣员工还是什么类型的人员）。

回应:

非常感谢您中肯的意见，指出了我们在研究问题聚焦上的不足。诚如您所言，仅仅关注派遣员工组织“身份”双重性（即两重性）是不够的。更重要的是，派遣员工双重组织身份蕴含的互补结构和动态性。原文在关于组织身份“双重性”、“互补性”和“动态性”的阐述上缺乏层次性和清晰度，并没有突出派遣员工组织身份的特殊性及本文研究的价值。下面我们将从以下三个方面阐述派遣员工组织身份的特征及现有文献的不足，以说明本文研究的重点和本文研究的价值。

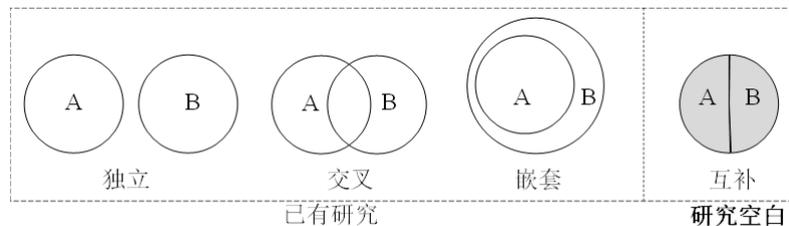


图 1 双重身份的结构

(1) 派遣员工组织身份的双重性是最基本的特征。自与派遣单位签订合同、派遣至用工单位起，派遣员工就拥有了两个组织身份：派遣单位组织身份和用工单位组织身份，双重组织身份使得他们既区别于用工单位中的直接雇佣员工，也区别于派遣单位的内部员工，是派遣员工组织身份最基本的特征。少数学者已经意识到派遣单位和用工单位相关因素均会对派遣员工的自我认知或态度产生影响(George & Chattopadhyay, 2005; Martini et al., 2020)，但现有关于派遣员工组织身份的研究大多仍然聚焦单一的组织身份或组织认同，忽视了派遣员工双重组织身份这一基本特征。

(2) 双重组织身份蕴含的互补结构是最独特的特征。以往关于双重身份的研究中，主要探讨了双重身份的结构关系及相互影响(Ramarajan, 2014)。在结构关系上，可以分为三类：独立、交叉和嵌套(Brewer,1999;Vora & Kostova, 2007)（见图 1）。派遣员工的双重组织身份存在互补关系，这是以往双重身份及身份工作研究未进行深入探索的。这种互补关系主要表现在两个方面。其一，两个组织身份共同构成了劳务派遣员工身份。具体而言，正是由于“我

是劳务派遣单位的一名员工（派遣单位组织身份），我也是用工单位的一名员工（用工单位组织身份），才使得我是一名劳务派遣员工”。两个组织身份缺一不可，保证了劳务派遣员工组织身份的完整性。

其二，两个组织身份相互补充和依赖。派遣员工与劳务派遣单位的互动，主要是为其工作提供保障的辅助性活动，派遣单位组织身份应该与生存保障和稳定性的知识或信念有关(need for survival/safety)。派遣员工与用工单位的互动是工作主要活动，影响职业发展，用工单位组织身份与自我价值和自我成长的知识或信念有关(self-worthiness/growth)。由派遣单位组织身份感知到的稳定性和安全感为用工单位组织身份感知到的自我发展和自我增强提供基础；而由用工单位组织身份感知到的又会进一步巩固派遣单位组织身份的感知。两个组织身份相辅相成，促进派遣员工在劳务派遣形式下的长远发展。

(3) 双重组织身份蕴含的动态性是不可忽视的特征

劳务派遣员工的组织身份具有明显的动态性。派遣员工的工作岗位或者工作地点会随着派遣任务的变化而改变。而且，由于不同用工单位的用工需求差异较大，导致与派遣任务相关的薪酬、工作内容、派遣时间等不同，使得其在进入每一个派遣任务过程中，会建立和发展新的双重组织身份。这种动态性暗含着多方面的不确定性，例如雇佣时间不确定性、工作地点不确定性、收入不确定性等。在实习过程中我们也发现，劳务派遣公司通常会与派遣员工签订 2 年的劳动合同，未来是续签还是结束聘用，对于派遣员工而言都是不确定的。但是，现有关于劳务派遣员工的文献却较少涉及到这一点。

基于此，具有互补性和动态性的双重组织身份是本文重点关注的研究对象，是回答派遣员工身份困惑“我到底属于哪里”的基本前提。但是现有的关于劳务派遣的文献和双重身份以及身份工作的文献，均不能直接解释具有这种特征的双重组织身份如何发展，员工如何处理出现的身份困惑。因而，本文聚焦劳务派遣员工，致力于探索派遣员工双重组织身份的发展过程及身份管理策略。

我们在修改稿第 2 页，“2.2 派遣员工双重组织身份的特殊性：互补性和动态性”进行了相应的修改。

参考文献：

- Brewer, M.B. (1999). Multiple identities and identity transition: Implications for Hong Kong. *International Journal of Intercultural Relations*, 23, 187-197.
- George, E., & Chattopadhyay, P. (2005). One foot in each camp: The dual identification of contract workers. *Administrative Science Quarterly*, 50(1), 68-99.
- Martini, M., Cavenago, D., & Marafioti, E. (2021). Enhancing the employability of temporary agency workers: the interplay between agency support and client company investments. *The International Journal of Human Resource Management*, 32(11), 2353-2381.
- Ramarajan, L. (2014). Past, present and future research on multiple identities: Toward an intrapersonal network approach. *Academy of Management Annals*, 8(1), 589-659.
- Vora, D.E., & Kostova, T. (2007). A model of dual organizational identification in the context of the multinational enterprise. *Journal of Organizational Behavior*, 28, 327-350.

意见 3：

请详细与明确界定论文中“身份”的“双元性”是指什么意思？论文中第 2 页写道：“因此，派遣员工的两个组织身份是成出现，具有“双元性”特征”——同时兼具两种身份，就是“双元

性”吗？是上面第二点所指出的两重“身份”是一回事吗？还是另有其他含义？（“身份”）“二元性”是自己给出的一个术语与概念，还是理论中已有的术语与概念。如果这一点不明确详细辨析与强化论述，论文中所有的论述与理论贡献都无法具有较强的说服力。

回应：

您的这条意见也是我们团队思考和讨论最多的问题之一！十分感谢您指出了学术用语规范和严谨的重要性。我们重新阅读多重身份(multiple identities)以及双重身份(dual identity)的文献，结合本文研究对象——派遣员工的组织身份，认为“二元性”本质上还是“双重性”，指派遣员工同时拥有两个组织身份。原稿件中使用“二元性”这个概念，是结合了汉语意思。汉语中“双”具有“成对”的意思，而“元”具有“基本要素”的意思。二元性表示派遣员工组织身份“成对存在，由两个要素构成”的基本特征。然而，在管理学研究中这样命名缺乏严谨性和说服力，且容易引起读者误会，也不利于与以往文献对话。因此，我们在修改稿中将“二元性”统一修正为“双重性”。

意见 4：

事实上，对于质性研究，取样并不一定在于多（34名），而在于样本的深描与深挖上。但是，文中的质性分析留有较多未涉及但却很有可能或明显会对研究结论产生影响的点，例如，所遣的员工在用工单位工作时间长短（表2也未给出这方面的任何信息）会不会影响研究结果（一个工作了1个月和一个工作了5年；或者协议工作时长一个是半年、一个是3年）？再例如，劳务派遣人员可能会不会学历普遍较低？年龄较小？大多数会不会主要从事简单技能型工作，这些人员的特征会不会本身就决定了某种研究结论特征？会不会收入平均较低从而决定了其对工作的认同感受的某种特征？等等。

回应：

非常感谢您的提醒和建议。我们将您的问题分成两部分来回答：（1）本文取样为什么是34名劳务派遣员工？（2）当前工作派遣时间（即在用工单位工作时间长短）、学历、年龄、岗位技能水平、收入等其他因素会不会影响本文的研究结果？

（1）本文取样为什么是34名劳务派遣员工？

我们回顾了取样过程和数据分析阶段的工作日志，在一开始取样时，并未设定具体的人数。这一做法符合 Corbin 和 Strauss(2015)关于理论抽样的观点。同时，他们还指出理论抽样是一种建立在概念(concepts)基础之上的数据收集方法，概念本身来源于对数据的分析，围绕概念的问题推动新一轮的数据收集，直到研究达到饱和为止，即没有新的概念或主题出现时，取样停止。

本文采用两阶段访谈的设计来取样遵循了理论抽样方法。总体上，访谈围绕“劳务派遣员工双重组织身份如何发展及相互影响”（机制探究）这一宽泛问题展开，关注派遣员工如何认识和理解双重组织身份，如何处理组织身份困惑等主题。随着访谈和数据分析地深入，慢慢将问题具体化，细化到具体的概念以及概念之间的联系，并根据产生的新问题增加新的访谈。例如，完成第一位受访者(编号 XZ-01)的初步分析后，这位受访者多次提到政府相关的劳务派遣比起企业要规范很多，稳定。我们猜想，用工单位类型可能在一定程度上影响派遣员工对组织身份的看法。因此，我们将用工单位类型纳入了随后的抽样标准中。随后的分析发现，事业单位的劳务派遣中，事业单位通常处于主导地位，而派遣单位处于配合地位。身份尴尬常常是由于派遣单位组织身份期望-体验不匹配，用工单位组织身份期望-体验匹配引发的。辩护策略上倾向于采用身份隔离，从而促进双重组织身份实现。但是，随着分析和讨论的深入，起作用的并不是用工单位类型，而是用工单位是否占主导地位。用工单位是否

为主导地位在一定程度上左右着身份辩护策略的选择,改变了双重组织身份发展路径,由此发展出了新的概念“身份相对重要性”,用工单位类型并未纳入最终的模型。

1) 第一阶段的取样和分析过程

在第一阶段我们围绕“劳务派遣员工的双重组织身份是什么?”、“双重组织身份如何发展?是否存在变化?”这两个主题开展访谈和分析。共访谈了9位劳务派遣员工,前三位受访者是经过第一作者的朋友介绍,其他6位受访者由前三位受访者介绍。每完成一个访谈,研究者会对访谈文本进行初步分析,由分析获得的概念或者问题来确定新增受访者的特征。

第一阶段访谈完成后,除了用工单位类型外,我们发现学历和年龄、岗位技能水平可能也是重要因素。例如,那些毕业3年以内的本科生(年龄在20~29岁),会经常提到目前的工作只是过渡或者暂时性的(如编号XZ-01、编号XZ07),他们在自我调整时,将自我与组织的关系淡化;而年龄在30~35岁,学历是本科以下(如编号XB-06、GC-09)的则倾向于长期以劳务派遣的方式工作,采取更加积极的态度看待自我与两个组织的关系。因此,我们在第二阶段的取样时增加了20~29岁,本科以下学历的样本;30~35岁,本科学历的样本。然而,最后分析发现,20~29岁的,无论是硕士、本科、还是本科以下的,均存在把劳务派遣看作长期就业方式的情况(如编号XZ29、SB27、CX32);30~35岁,学历是硕士、本科、专科,也存在把劳务派遣看作短期就业方式的(如编号XZ16、CX-24、QT12)。按照学历、年龄分层的分析并没有呈现组织身份发展过程或结果的其他规律。本文研究中,学历和年龄并不能直接影响派遣员工关于自我与双重组织身份关系的看法,也并不会改变组织身份发展过程的机制。因而,学历和年龄以及与之相关的概念也并未纳入最终的模型中。

在对这9位受访者的访谈数据分析的过程中,我们还发现了更加有趣的现象——当受访者谈及对两个组织的看法,尤其是由组织身份产生困惑或者质疑时,常常会将两个组织身份放在一起比较分析。我们猜测双重组织身份可能存在着某种联系或者互动,决定着派遣员工对双重组织身份的看法。因而,我们决定在第二阶段的访谈设计中,增加“双重组织身份的互动关系”主题的问题。

2) 第二阶段的取样和分析过程

第二阶段的取样开始时,我们将用工单位类型、年龄和学历、岗位技能水平纳入抽样标准。随着分析的深入,我们发现,相较于未婚的受访者,已婚的受访者对组织身份稳定性的预期似乎更高,而且往往将其会放在优先考虑的位置。因此我们又将婚姻状况纳入了抽样标准。此阶段共获得25位劳务派遣员工样本。其中,线上视频访谈共计18人:14人是通过网络的方式招募,4人是通过第一阶段的受访者介绍推荐。而且,考虑到访谈形式可能会影响研究结果,我们根据抽样标准,选取了7人进行线下访谈。

整个研究中,取样过程和分析过程是相伴随的,从文本到编码,再从编码到文本,不断迭代。在完成第30位访谈者受访者的编码后,我们发现数据编码呈现的结构和主要概念已经比较清楚和稳定。在对剩余的4个访谈文本进行编码时,新增数据没有改变原编码结构,各类受访者的访谈内容开始出现大量的类似信息,在本研究的主题下不再有新的信息出现,分析进入理论饱和阶段。因此停止增加访谈对象。

另外,我们查询了以往发表于顶级或权威期刊的个体层面的质性研究文章,发现其样本量在30~65之间(见下表所示)。在这些文章中也指出,取样结束(或理论饱和)是在“没有新增概念或主题”时。本文样本量是34,取样过程严格遵循理论抽样方法,符合质性研究的取样过程。

原稿中抽样过程缺乏详细的描述,我在修改稿中新增加了此部分的解释和说明(见修改稿“3.1.1 访谈和问卷调查”)。

表 2 个体层面质性研究样本量举例

期刊	作者, 年	研究问题	受访者人数
Academy of Management Journal	Sugiyama et al., 2022	在以社会正义为导向的培训背景下, 培训人员如何利用自己的身份来跨越人口和文化身份的差异?	41
Academy of Management Journal	Toubiana, 2020	个体如何去除对制度逻辑的认同, 以及是什么影响了这个过程?	44 ⁴
Academy of Management Journal	Ladge et al., 2012	在怀孕的过渡期, 女性如何构建和应对作为专业人士和母亲的多重自我?	30
Administrative Science Quarterly	Petriglieri et al., 2019	缺乏组织指导的独立工作者如何理解自我、身份和工作?	65
Administrative Science Quarterly	Caza et al., 2018	拥有多重职业身份的个体如何在工作中培养和维持真实性?	48
Organization Science	Koppman et al., 2016	新兴国家离岸外包员工和他们的组织如何应对身份威胁?	37
南开管理评论	李晓华等, 2022	技术类创业企业如何进行创业机会开发, 为什么不同类型的创业者会开发不同的创业机会?	32

(2) 年龄、学历、婚姻状况、岗位技能水平、当前工作的派遣时间、收入会不会影响本文的研究结果?

感谢您的宝贵意见! 实际上在取样和分析过程中, 我们考虑到了年龄、学历、岗位技能水平、婚姻状况可能会影响本文的研究结果。但需要澄清的是, 我们考虑这些因素, 并不是预先假设, 而是在取样和分析的过程中, 发现这些因素可能会对双重组织身份发展过程产生影响。这一做法也符合 Strauss(1987)关于开放编码的第四条指导原则⁵。

下面我们按照以下顺序来进一步说明: 1) 年龄、学历、婚姻状况, 2) 岗位技能水平, 3) 当前工作的派遣时间, 4) 收入

1) 年龄、学历、婚姻状况是否会影响本文研究结果

首先, 年龄、学历和婚姻状况在“(1) 本文取样为什么是 34 名劳务派遣员工?”已经详细阐述过, 这里不再赘述。学历和年龄并不能改变或者影响双重组织身份发展过程的关键环节, 如双重组织身份期望, 双重组织身份体验, 期望-体验比较, 身份尴尬, 身份辩护等; 婚姻状况会影响双重组织身份期望中的养家求稳需要。我们在修改稿中增加了关于婚姻状况的讨论(见修改稿第 10 页)。

其次, 您提到的“劳务派遣人员会不会学历普遍较低? 年龄较小?”。我们对受访者的基本信息进行统计, 见表 3。34 位受访者大多是本科学历(58.8%), 20.6%是大学专科, 14.7%是高中/中专学历, 有 2 位受访者是硕士学历。受访者整体上学历并不低。年龄上, 大多分布在 20~35 岁之间($n=32$), 在 20~25 岁($n=9$), 26~29 岁($n=11$), 30~35 岁($n=12$)的数量相差不多。对 2 位年龄在 36~39 岁受访者的访谈和分析过程中也并未发现特别不同的概念或者关系。在本文研究中, 年龄并不是影响双重组织身份发展过程以及研究结论的关键, 比如出现新机制。不过您的意见提醒我们在未来的实证研究中应该关注年龄, 获取年龄范围更广的样本, 例如, 增加 40 岁~50 岁、50 岁以上的劳务派遣员工样本。我们在修改稿的“6.2 局限及未来发展”对此进行了补充说明(见修改稿第 28-29 页)。

最后, 我们回顾了国内劳务派遣研究的文献, 劳务派遣员工在年龄上分布上范围广, 遍布各个年龄段。例如, 刘玉敏和李广平(2016)由“河南两家具有一定规模的派遣用工单位”

⁴ 其中 1 位被试为无效样本

⁵ “The analyst should not assume the analytic relevance of any 'face sheet' or traditional variable such as age, sex, social class, race, until it emerges as relevant. Those, too, must earn their way into the grounded theory.” (pp. 32)

获得的 302 个样本数据中，46.3%的劳务派遣员工年龄在 26~30 岁，35 岁及以下的劳务派遣员工占绝大多数(93%)。Lin 等(2021)基于中国电信、航空、邮政业三个行业的 1184 名劳务派遣员工样本的平均年龄是 27.07 岁(SD=4.97)。

表 3 受访者基本信息描述统计

性别	男 (n=19)	女 (n=15)			
年龄	20~25 岁 (n=9)	26~29 岁 (n=11)	30~35 岁 (n=12)	36~39 岁 (n=2)	
受教育程度	大学本科 (n=20)	大学专科 (n=7)	高中/中专 (n=5)	硕士 (n=2)	
婚姻状况	未婚 (n=20)	已婚, 无子 (n=3)	已婚, 有子 (n=11)		
用工单位类型	事业单位 (n=7)	企业 (n=26)	高校 (n=1)		
岗位类型	行政管理 (n=12)	程序员 (n=6)	设备操作工 (n=5)	产品检测员 (n=5)	工程管理及其他 (n=6)
技能水平	高 (n=14)	低 (n=20)			
是否有派遣经历	有 (n=18)	无 (n=16)			

学历上，许多研究指出劳务派遣已经开始向高学历人群延伸(温俊平, 2013; 姚先国、冯履冰, 2021)。越来越多的本科(钟云华、朱家德, 2019)，甚至硕士学历的求职者，会选择以劳务派遣方式就业。例如，刘玉敏和李广平(2016)的样本中，35.1%的劳务派遣员工是本科及以上学历，53.3%是专科学历。钟云华和朱家德(2019)向全国 31 个省份各行各业就业的大学生进行调研，获得的 550 个样本中，有 22.5%选择以劳务派遣方式就业。

遗憾的是，我们查阅了中华全国总工会、国家统计局、中华人民共和国人力资源和社会保障部等相关网站，关于劳务派遣员工人口统计的数据还停留在 2012 年中华全国总工会的《国内劳务派遣调研报告》。除此之外，并没有看到其他关于国内劳务派遣员工人口统计的报告文件。因此，我们回顾了 2016 年⁶~2022 年关于劳务派遣的文献，总结劳务派遣员工在年龄和学历上的分布情况：整体上劳务派遣员工群体年龄在 20~35 岁年龄段，且学历以专科和本科为主。本文 34 位样本基本符合这一情况。

2) 岗位技能水平是否会影响本文研究结果?

和您的建议一致，我们也曾猜测岗位技能水平会影响双重组织身份发展过程。在第一阶段的取样和分析过程中，我们发现一些岗位技能水平要求高的受访者(如编号 GC-09)，在谈及双重组织身份变化时，提到工作挑战或重要性带来的成就感和意义感，会增强对组织的认同。而简单重复性的操作，则会随着时间的推移，将工作的热情消磨掉，逐渐产生对组织的不满(如编号 XZ-05)。因此，在第二阶段的抽样过程中，我们也将岗位技能水平纳入到了抽样标准。

随着样本增多和分析深入，发展出了一些与岗位技能水平相关的标签，例如“工作技能提升”、“工作技能下降”、“工作重复性”、“工作压力”、“工作培训学习”等。而且，我们确实发现了，岗位技能要求高的派遣员工，双重组织身份期望中，曲线成长需要的程度高，他们的身份尴尬多是由于派遣单位组织身份期望-体验匹配，用工单位组织身份期望-体验不匹配引发的。在派遣单位主导，且长期以劳务派遣方式从业的情况下，会采用身份比较的辩护策略，促进双重组织身份实现。但是岗位技能要求低的派遣员工，却并没有发现类似或者明显的规律。原稿件中并未对此进行深入讨论，是我们的疏忽。在修改稿中，我们补充了关于岗位技能的相关讨论（见修改稿第 10-11 页、第 20 页）

⁶ 2014 年 3 月起实施的《劳务派遣暂行规定》要求，“用工单位在本规定施行前使用被派遣劳动者数量超过其用工总量 10%的，应当制定调整用工方案，于本规定施行之日起 2 年内降至规定比例”。这对劳务派遣人口统计影响是很大的。因而，我们的文献回顾从 2016 年开始。

另外，您提到“大多数会不会主要从事简单技能型工作”。通过文献回顾，我们发现，近年来，国内劳务派遣员工从事的岗位愈加多样化，从技术含量低的基础岗位（例如，流水线上的操作工、保洁工）到技术或知识要求高的岗位（例如，软件工程师，财务管理人员）均有劳务派遣员工的身影(李广平、司文涛, 2018; 吴建平、2017; 姚先国、冯履冰, 2021)。本文样本中，有 14 位是需要相应的专业知识或者长期的从业经验，技能要求高，例如程序员、工程项目管理员。20 位受访者中技能要求水平较低，例如行政管理、设备操作工、库房管理员。

3) 当前工作的派遣时间是否会影响本文研究结果?

本文在访谈和问卷中收集了派遣员工“当前工作的派遣时间”。很抱歉，原稿件中并未呈现这一信息，我们在修改稿表 2 中补充了这一信息（见修改稿第 7-8 页）。修改说明中，我们在表 4 完整地展现了样本的基本信息。整体来看，34 位受访者的平均派遣时间是 10.5 个月，最长 20 个月，最短 6 个月。但是，在数据收集和分析过程中，我们发现“当前工作的派遣时间”对于双重组织身份发展过程的影响，在于时间的“催化剂”作用：双重组织身份体验必须要有一定的时间积累，才能在认知、情感和行为上形成关于双重组织身份的知识（对应二阶概念中的双重组织身份的情感实践、行为实践和认知实践）。在一定范围内，时间越长，这种知识就越广泛和深刻。也正是由于有了切切实实的双重组织身份体验，派遣员工才能去反思派遣前阶段的双重组织身份期望，对双重组织身份期望和体验进行比较。而这一环节，是双重组织身份发展过程的关键之一，是身份困惑产生和身份管理策略的主要动因。

本文样本中并未涉及到派遣时间小于 6 个月的，比如您提到“工作了 1 个月”。主要原因是，本文研究探究的是双重组织身份的发展过程及这一过程如何处理身份问题。在单一组织身份的情况下，组织身份发展过程可以归属于组织社会化的研究范畴。以往研究组织社会化的学者建议新员工组织社会化过程会经历 6 个月的时间(Cable et al., 2013)。另外，第一作者在劳务派遣公司实习的过程中，曾向一位专门负责派遣员工现场管理的市场经理咨询过，她认为派遣员工适应新的用工单位，了解单位文化、价值观等，形成对组织比较稳定的看法，至少需要 4 至 6 个月的时间。因此，要想捕捉到双重组织发展的完整过程，样本至少需要经过 6 个月的时间。所以我们在取样时，对派遣员工当前工作的派遣时间进行了控制，即至少是 6 个月。

其次，您提到了“……一个工作了 5 年；协议工作时长……，一个是 3 年”。很遗憾，本文 34 位样本中，当前工作的派遣时间最长是 20 个月，还不足 2 年。现实中，确实存在您所提到的，在同一个用工单位派遣了 5 年的情况，甚至更长的时间。但在实践中，这种派遣模式与本文研究的派遣模式是不同的。本文关注的是最为经典的常雇型劳务派遣方式(曹可安, 2018)，即派遣员工与一家劳务派遣单位签订劳动合同，被派遣到一家用工单位；当派遣任务结束后，派遣员工返回派遣单位，接受下一个派遣任务。即劳务派遣单位并不更换，用工单位会随着派遣任务更换。

为什么“工作 5 年”通常与本文关注的劳务派遣模式不同呢？在实践中，劳务派遣单位往往会与派遣员工签订 2 年的劳动合同⁷，合同到期后，会自动续签 2 年。第二次合同到期后，很少出现再续签的情况（超过 4 年）。一方面，《中华人民共和国劳动合同法》第十四条明确“连续订立二次固定期限劳动合同”，派遣单位应当与劳动者订立无固定期限劳动合同⁸。但现实中，派遣单位很少会这么做，尤其是对于一些小规模劳务派遣单位，成为“长久雇主”（无固定期限合同）会带来不可预测的风险和成本。另一方面，多次续签会增加用工单位“将

⁷ 2014 年 3 月开始实行的《劳务派遣暂行规定》中，明确要求“劳务派遣单位应当依法与被派遣劳动者订立 2 年以上的固定期限书面劳动合同”。实践中，绝大部分劳务派遣单位会与派遣员工签订 2 年的劳动合同，还有少部分不合法的，签订 1 年的合同，很少签订超过 2 年的。

⁸ 除劳动者提出订立固定期限劳动合同外。

连续用工期限分割订立数个劳务派遣协议”的嫌疑。因此，在现实中，用工单位常常会通过变更劳务派遣单位来规避风险，而一些派遣单位也会通过向用工单位介绍其他派遣单位来达成与用工单位的合作，规避自身的风险。这种劳务派遣模式本身存在法律上的争论，与本文研究所关注的经典的常雇型劳务派遣模式是不同的。您的建议，提醒我们应该明确限制本文研究的劳务派遣模式，但原稿件中并未对此进行说明，我们在修改稿中第 3 页脚注 2 中进行了补充说明。

另外，你提到了“协议工作时长”不同的问题。劳务派遣这种用工模式涉及到了两种契约，上文谈论了《劳动合同》，另外一个则是派遣单位和用工单位签订的《劳务派遣协议》。《劳务派遣协议》通常是针对一个派遣任务签订的，派遣期限是不能超过《劳动合同》的期限。因而，《劳务派遣协议》的时间通常不超 2 年。本文发展的“劳务派遣员工双重组织身份动态发展”模型，实际上也是刻画了派遣员工在一个派遣任务当中的组织身份发展过程（见修改稿第 24-25 页）。

不过，您的建议激发了我们关于“当前工作的派遣时间”的新的思考。我们重新回到了那些过往有派遣经历的访谈文本中，我们猜测有过往派遣经历的派遣员工，可能存在派遣时间超过 2 年的。幸运的是，我们发现受访者 GC-09 和 CX-21 存在派遣时间是 2 年的经历，受访者 CX-25 曾经有 4 年经历⁹。我们通过微信联系到了这两位受访者，让他们围绕“双重组织身份如何发展以及如何解决出现的身份问题”这个主题详细讲述了过往的派遣经历。在对文本的分析中，我们并没有发现新的概念或关系。双重组织身份期望和体验的比较仍然是身份问题及身份管理策略的前因。

4) 收入是否会影响本文研究结果

在本文研究中，收入是一个十分重要的考虑因素。在数据编码和分析过程，我们围绕收入贴了很多标签（如“期望收入稳定”“工资数额高”、“工资发放稳定”、“五险一金健全”、“节假日补贴多”、“住房压力”、“温饱压力”），发展了与之相关的概念（如，“满足家庭基本开支”、“暂时缓解个人生存压力”，“养家求稳需要”）。

但是，这些是定性的描述，是派遣员工对收入的感知。在原始数据收集集中也未获得定量的数据，这是我们的疏忽。在此轮修改中，我们追访了 31 位¹⁰派遣员工的收入水平的定量数据（见表 4）。绝大多数受访者的月收入在 3000~5000 元区间上(51.6%)，5000~10000 元占 29.0%，2000~3000 元占 12.9%，10000~20000 元占 6.5%。按照四个区间的分层分析和比较，我们发现月收入最低的受访者，即 2000~3000 元，双重组织身份期望中，养家求稳需要程度较高，情感实践中不安全感较为突出。比较有意思的是，表达曲线成长程度高的，并非是月收入最高的，而是在 5000~10000 元的受访者，他们特别关注自我提升，重视与组织的共同成长。进一步分析这些受访者的特征发现，他们大多数都是岗位技能要求高的（88.9%）。现实中，高技能岗位的薪资往往要多于低技能的岗位。高技能的岗位对于专业知识的要求高，需要员工不断学习；低技能的岗位对于学习的需要并不高。收入和岗位技能的影响可能存在一定的交互作用。

我们在修改稿中增加了关于收入影响的分析（见修改稿第 10 页、第 12 页）。

⁹ 据受访者回忆，这段派遣经历是在 2013 年-2017 年之间。与劳务派遣单位签订劳动合同时，约定的期限是 3 年，但是之后用工单位的项目延期，又续签了 1 年合同。之后由于个人原因，离开了这家劳务派遣单位。

¹⁰ 我们通过微信向 34 位受访者发信息，有 3 位受访者未回复。

表4 受访者基本信息

编号	性别	年龄(岁)	受教育程度	婚姻状况	岗位类型	用工单位类型	以往是否有派遣经历	当前工作派遣时间(月)	平均月收入(元)
XZ-01	女	26~29	大学本科	未婚	行政管理	高校	无	12	3000-5000
SB-02	男	20~25	高中/中专	未婚	设备操作工	企业	有	11	3000-5000
GC-03	男	26~29	高中/中专	未婚	工程项目管理员	企业	有	11	5000-10000
XZ-04	女	26~29	大学本科	未婚	行政管理	企业	有	11	5000-10000
XZ-05	女	26~29	大学本科	已婚,有子	行政管理	事业单位	无	6	3000-5000
SB-06	男	30~35	高中/中专	已婚,有子	设备操作工	企业	有	8	3000-5000
XZ-07	女	26~29	大学本科	未婚	行政管理	企业	无	12	3000-5000
CP-08	男	20~25	大学本科	未婚	产品检测员	企业	无	12	5000-10000
GC-09	男	30~35	大学专科	已婚,无子	工程项目管理员	企业	有	12	10000-20000
SB-10	男	20~25	大学本科	未婚	设备操作工	企业	无	12	3000-5000
CP-11	男	20~25	大学本科	未婚	产品检测员	企业	有	9	-
QT-12	女	30~35	大学专科	已婚,有子	库房管理	企业	有	6	3000-5000
SB-13	男	36~39	高中/中专	已婚,有子	设备操作工	企业	无	6	5000-10000
XZ-14	男	26~29	大学本科	未婚	行政管理	事业单位	无	16	3000-5000
XZ-15	男	20~25	大学本科	未婚	行政管理	事业单位	无	6	-
XZ-16	男	30~35	硕士及以上	未婚	行政管理	事业单位	有	6	3000-5000
XZ-17	男	20~25	大学专科	未婚	行政管理	事业单位	无	12	2000-3000
GC-18	男	20~25	大学本科	未婚	工程项目管理员	企业	无	10	3000-5000
XZ-19	男	26~29	大学本科	未婚	行政管理	事业单位	无	12	2000-3000
XZ-20	女	30~35	大学本科	已婚,有子	行政管理	事业单位	有	20	-
CX-21	女	26~29	大学专科	未婚	程序员	企业	有	12	5000-10000
CX-22	男	26~29	大学本科	未婚	程序员	企业	无	10	5000-10000
CX-23	男	30~35	大学本科	已婚,有子	程序员	企业	有	18	5000-10000
CX-24	男	30~35	大学本科	未婚	程序员	企业	有	12	5000-10000
CX-25	女	30~35	大学专科	已婚,有子	程序员	企业	有	6	10000-20000
QT-26	女	30~35	大学专科	已婚,有子	招投标专员	企业	有	11	3000-5000
SB-27	男	26~29	大学本科	未婚	设备操作工	企业	有	9	3000-5000
CP-28	女	36~39	高中/中专	已婚,有子	产品检测员	企业	有	10	2000-3000
XZ-29	女	26~29	硕士及以上	未婚	行政管理	企业	无	8	3000-5000
QT-30	女	30~35	大学本科	未婚	咖啡店经理助理	企业	无	9	5000-10000
CP-31	女	30~35	大学本科	已婚,有子	产品检测员	企业	有	9	2000-3000
CX-32	男	20~25	大学专科	已婚,无子	程序员	企业	有	13	3000-5000
XZ-33	女	30~35	大学本科	已婚,有子	行政管理	企业	无	11	3000-5000
CP-34	女	20~25	大学本科	已婚,无子	产品检测员	企业	无	9	3000-5000

注：编号中字母代表对应的岗位类型，数字代表序号。其中，XZ 代表行政管理、CX 代表程序员、SB 代表设备操作工、CP 代表产品检测员、GC 代表工程项目管理员、QT 代表其他。以往是否有派遣经历是指派遣员工在进入当前派遣工作前，是否已经在其他岗位或用工单位中有派遣经历。

参考文献：

- Cable, D. M., Gino, F., & Staats, B. R. (2013). Breaking them in or eliciting their best? Reframing socialization around newcomers' authentic self-expression. *Administrative science quarterly*, 58(1), 1-36.
- Caza, B. B., Moss, S., & Vough, H. (2018). From synchronizing to harmonizing: The process of authenticating

- multiple work identities. *Administrative Science Quarterly*, 63(4), 703-745.
- Corbin, J., & Strauss, A. (2015). *Basics of Qualitative Research: Techniques and Procedures for Developing Grounded Theory (4th)*, Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Koppman, S., Mattarelli, E., & Gupta, A. (2016). Third-world “sloggers” or elite global professionals? Using organizational toolkits to redefine work identity in information technology offshore outsourcing. *Organization Science*, 27(4), 825-845.
- Lin, L., Bai, Y., Mo, C., Liu, D., & Li, X. (2021). Does pay raise decrease temporary agency workers’ voluntary turnover over time in China? Understanding the moderating role of demographics. *The International Journal of Human Resource Management*, 32(7), 1537-1565.
- Sugiyama, K., Ladge, J. J., & Bilimoria, D. (2022). Calling oneself and others in: Brokering identities in diversity training. *Academy of Management Journal*, <https://doi.org/10.5465/amj.2020.1579>
- Toubiana, M. (2020). Once in orange always in orange? Identity paralysis and the enduring influence of institutional logics on identity. *Academy of Management Journal*, 63(6), 1739-1774.
- 曹可安.(2018). 劳务派遣管理概论(重印版). 上海: 复旦大学出版社.
- 李广平 & 司文涛.(2018).劳务派遣用工市场异化:源起、辨析及路径推演. *理论学刊*, (6),66-72.
- 李晓华,李纪珍 & 高旭东.(2022).角色认同与创业机会开发:基于扎根理论的技术创业研究. *南开管理评论*, 25(3),73-86.
- 刘玉敏 & 李广平.(2016).用工单位组织支持感对派遣员工离职倾向的影响——有调节的中介效应. *管理评论*, 28(10),193-201.
- 温俊萍.(2013).派遣类员工职业教育与培训需求研究——基于上海地区的实证分析. *中国行政管理*, (2),52-57.
- 吴建平.(2017).劳务派遣的经济合理性及其前提条件. *中国人力资源开发*, (1),167-175.
- 钟云华 & 朱家德.(2019).大学毕业生非正规就业:特征、发展困境与破解之策. *高教探索*, (1),104-110.

意见 5:

论文到底是想解决什么理论性问题?关于劳务派遣员工的理论性问题,还是关于身份方面的理论性问题?对于劳务派遣员工,这类人员从理论底层逻辑来看,论文研究结果与模型的一般含义与推广性是什么?仅仅是为了理解劳务派遣员工的这类现象还是某种较为一般性的理论机制?我们是从中学会如何更好地管理劳务派遣员工的理论启示,还是更一般的什么理论启示?即本文的深层次理论价值是什么?

回应:

非常感谢您中肯的意见。您的问题激发了我们对文章脉络和整体价值的重新思考。根据您的提示,我们紧紧围绕本文想要解决的“实践问题”和“理论问题”,重新梳理本文的研究脉络(见图2)。接下来我们从本文**(1)研究问题及文章脉络**,**(2)研究结果**,**(3)理论价值及推广性****(4)实践启示**来回复您。

(1) 研究问题及文章脉络

整体上,本文是一个现象驱动的研究。最开始起源于现实中的问题——**劳务派遣员工如何解决“我到底属于哪里”的身份困惑**。这一问题困扰着派遣员工对自我的反思,影响他们的工作和职业发展,是他们能否适应以劳务派遣方式就业的关键。接着,我们通过文献回顾,寻找相关概念,剖析派遣员工的组织身份,确定本文的**理论问题为:员工如何管理具有互补性和动态性的双重组织身份?**

随后,我们重新回到文献中,发现劳务派遣现有的文献忽视了派遣员工双重组织身份的

独特性，且尚未有研究对派遣员工双重组织身份的发展过程进行刻画。我们既不知道这种互补性和动态性的双重组织身份对于派遣员工而言的实质内容是什么，也不清楚双重组织身份是如何发展的，什么时候产生了身份困惑，身份困惑对于派遣员工而言到底是什么？更不可能知道他们如何处理这些困惑？带着这些问题，我们又回顾了多重身份（重点是双重身份）及身份工作(identity work)的研究，一方面，双重身份的研究主要探讨了具有独立、交叉和嵌套关系的两个身份的相互影响(Brewer, 1999; Ramarajan, 2014)，尚未有文献探讨互补结构关系的双重身份。另一方面，个体层面的身份工作研究，大多关注单一身份的管理(Ashforth & Kreiner, 1999; Ashforth & Schinoff, 2016; Brown, 2015; Caza et al., 2018)。一些研究涉及到了如何调和社会身份和个体身份之间的矛盾，达到自我一致性和完整性(Cable et al., 2013)。还未发现理论对具有互补性和动态性的双重组织身份的管理问题进行解释。

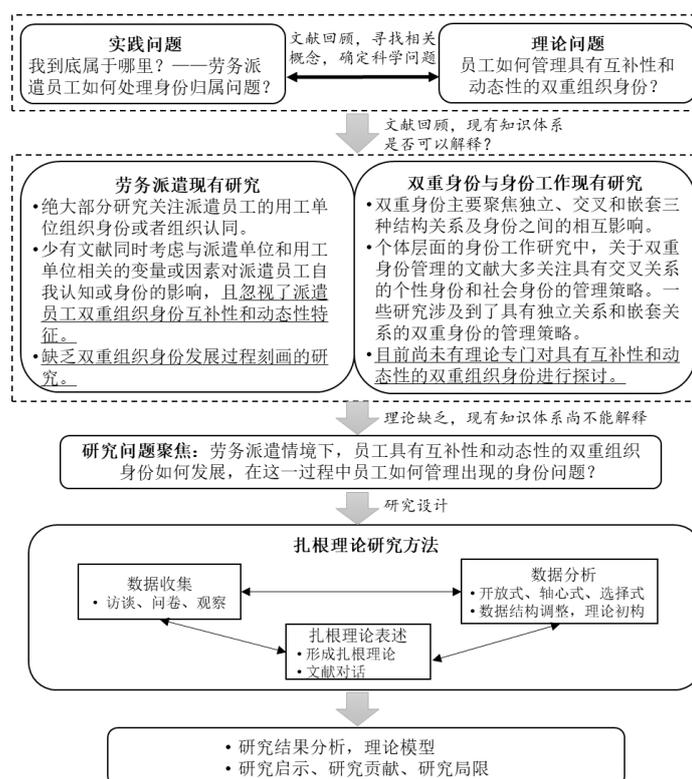


图2 文章研究脉络

基于以上考虑，我们结合本文重点关注的研究对象——劳务派遣员工，将研究问题聚焦为：劳务派遣情境下，员工具有互补性和动态性的双重组织身份如何发展，在这一过程中员工如何管理出现的身份问题？在研究设计上，我们采用了扎根理论方法。主要原因是，扎根理论研究方法是现象驱动的研究设计，研究问题产生于现实情境当中，而且该方法恰好能够在理论缺乏的时候，从质性数据中归纳理论(Corbin & Strauss, 2015; 贾旭东、衡量, 2016; 毛基业、苏芳, 2019)。

(2) 研究结果

首先，本文提出派遣员工的双重组织身份具有互补性和动态性的特点，而对于这一特点的重新认识和理解是探讨派遣员工组织身份的前提。而且，互补性的双重组织身份区别于以往两个身份研究中的独立、交叉和嵌套关系，在理论上拓展了双重身份的结构关系。此外，文章发现了具有互补性和动态性的双重组织身份之间的两种协同作用：基于社会交换的正向协同和基于经济交换的负向协同。

第二，本文归纳和提炼了“双重组织身份尴尬”（我到底属于哪里）和“双重组织身份

辩护”（身份管理策略）两个概念，用以解释具有互补性和动态性的双重组织身份产生的身份问题及身份管理策略，这与其他结构的双重组织身份产生的身份问题和身份管理视角是不同的。另外，文章发现了身份尴尬和身份管理策略的主要动因——双重组织身份期望-体验比较不一致。

第三，本文提出了“劳务派遣员工双重组织身份动态发展模型”，刻画了派遣员工双重组织身份发展过程。派遣前阶段，派遣员工的养家求稳需要、曲线成长需要和表层认同需要构成了双重组织身份期望，形成了双重组织身份的表层知识。派遣阶段，通过情感实践、行为实践和认知实践，形成双重组织身份体验，双重组织身份知识由表层向深层发展。在这个过程中，派遣员工将双重组织身份期望与体验比较。比较结果中的不一致，即“匹配-不匹配”引发双重组织身份尴尬和随后的身份辩护。

（3）理论价值及推广性

本文的理论贡献主要有三个方面。首先，拓展了双重身份结构关系。以往双重身份研究主要探讨了三种结构关系：独立、交叉和嵌套。而本文通过研究派遣员工的双重组织身份，提出了互补性的结构关系。而且，通过质性分析，将具有互补性和动态性的双重组织身份之间的相互作用展开，诠释了基于社会交换的正向协同作用和基于经济交换的负向协同作用，丰富了双重身份的研究。

其次，拓展了身份工作的研究。本文归纳和提炼了“双重组织身份尴尬”和“双重组织身份辩护”两个概念。一方面，双重组织身份尴尬描述了一种新的身份问题——“进退两难”的心理状态，这与由其他结构的双重身份引发的身份问题是不同的。另一方面，四种辩护策略采用的前提是将派遣员工的双重组织身份看作一个整体，即图 1 中两个半圆共同构成了一个整圆。身份辩护本质上属于组织身份的内部管理（圆内管理），而以往关于双重身份的研究，主要身份之间的管理策略（圆与圆之间）(Brewer, 1999; Caza et al., 2018)，通常是在分割-整合思路下产生的。因而，以往的身份管理策略并不适用于具有互补性的双重组织身份。本文发现的四种辩护策略是从注意力控制和解释效价两个更加细致的新视角来构建身份管理策略的，丰富了身份管理的研究。此外，双重组织身份尴尬和辩护策略在本质上属于个体认知或心理活动，回应了对多重身份的心理体验进行更多研究的号召(Ramarajan et al., 2017)。

第三，文章构建了“劳务派遣员工双重组织身份动态发展模型”，丰富了组织社会化的理论。以往的研究认为，新员工的身份在人际互动和组织社会化中形成和发展，认同是组织社会化重要的结果(Cooper et al., 2021)。但这些研究，主要聚焦于单一组织不同层次的身份形成、发展，以及不同层次身份之间的互动，缺乏针对劳务派遣情境中，具有互补性和动态性的双重组织身份如何构建和发展的研究。

最后，本文研究虽然针对的是劳务派遣员工，但是对于其他具有互补结构的双重组织身份的员工的组织社会化及身份管理也具有一定的理论参考价值。

根据以上，我们对原稿件中的“6.1 研究贡献”也进行了修改（见修改稿第 28 页）。

（4）实践启示

本文的实践启示主要是派遣单位和用工单位如何根据“劳务派遣员工双重组织身份动态发展模型”来对派遣工实施有效管理。包括：如何避免劳务派遣员工产生身份尴尬，如何协助派遣员工解决身份尴尬，如何利用社会交换关系长期留住派遣员工等。这些研究启示，对于实现三方主体共赢，推动劳务派遣良性发展，具有实践意义。我们在“5 讨论及研究启示”部分进行了修改和调整，增加了“5.2 自我防御与保护：身份辩护”（见修改稿第 26-27 页）。

参考文献：

Ashforth, B. E., & Schinoff, B. S. (2016). Identity under construction: How individuals come to define themselves

- in organizations. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 3(1), 111-137.
- 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, 413-434.
- Brewer, M.B., 1999, Multiple identities and identity transition: Implications for Hong Kong, *International Journal of Intercultural Relations*, 23, 187-197.
- Brown, A. D. (2015). Identities and identity work in organizations, *International Journal of Management Reviews*, 17(1), 20-40.
- Cable, D. M., Gino, F., & Staats, B. R. (2013). Breaking them in or eliciting their best? Reframing socialization around newcomers' authentic self-expression", *Administrative Science Quarterly*, 58(1), 1-36.
- Caza, B. B., Vough, H., & Puranik, H. (2018). Identity work in organizations and occupations: Definitions, theories, and pathways forward, *Journal of Organizational Behavior*, 39(7), 889-910.
- Cooper, D., Rockmann, K. W., Moteabbed, S., & Thatcher, S. M. (2021). Integrator or gremlin? Identity partnerships and team newcomer socialization. *Academy of Management Review*, 46(1), 128-146.
- Corbin, J., & Strauss, A. (2015). *Basics of Qualitative Research: Techniques and Procedures for Developing Grounded Theory (4th)*, Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Ramarajan, L. (2014). Past, present and future research on multiple identities: Toward an intrapersonal network approach. *Academy of Management Annals*, 8(1), 589-659.
- Ramarajan, L., Rothbard, N. P., & Wilk, S. L. (2017). Discordant vs. harmonious selves: The effects of identity conflict and enhancement on sales performance in employee–customer interactions. *Academy of Management Journal*, 60(6), 2208-2238.
- 贾旭东 & 衡量.(2016).基于“扎根精神”的中国本土管理理论构建范式初探. *管理学报*, 13(3),336-346.
- 毛基业 & 苏芳.(2019).质性研究的科学哲学基础与若干常见缺陷——中国企业管理案例与质性研究论坛(2018)综述. *管理世界*, 35(2),115-120+199.

意见 6:

从文中的描述来看，关于 34 名劳务派遣员工的访谈资料构成了质性研究的基础和数据编码的来源，但是，文中似乎更多地描述这些不同员工的资料而总结的“理论机理”，而较少体现不同类别员工之间的差别与相通性，这种质性研究似乎显得有些较为松散了一些，读者会怀疑如果将访谈人数增加一点点，会不会有更多新发现？这些访谈资料之下是否还有一些更值得分析与探究的东西被掩盖了？事实上，简单通过走访一些人员甚至大量的人员，根据这些人员的访谈资料进行质性研究，并不一定就是高质量的质性研究的反映，读者甚至会说：如果选取几类比较有代表性的单位或组织或企业，再在每个里面选择一些员工进行访谈，重点聚焦其中的创新性问题，这个访谈可能比广散地面上展开不见得效果差。因此，建议作者在文中再增加讨论一下这种访谈资料分析提升质性研究质量的可能性。

回应:

感谢您中肯的建议！本文研究的整个过程遵循了扎根理论研究范式（见图 2），由实践中发现问题，通过文献回顾确定研究问题。接着，理论抽样和数据分析来初构理论，最后结合文献对话构建理论(Corbin& Strauss, 2015; 贾旭东、衡量, 2016)。整个研究中，取样过程和分析过程是相伴随的，从文本到编码，再从编码到文本，不断迭代，反复对比分析，直至

进入理论饱和阶段。

首先，本文致力于探究劳务派遣员工双重组织身份的发展过程及身份管理，是一个机制探究。在数据分析过程中，我们发现了婚姻状况、岗位技能水平和收入对双重组织身份发展过程的影响是一种调节作用，并未引发机制的改变，即双重组织身份期望-体验比较中的“匹配-不匹配”是引发身份尴尬和身份辩护的主要动因。然而，原稿件中并未对这三个因素到底影响双重组织身份发展的哪一环节，影响的内容是什么进行讨论。这是我们的疏忽，我们在原稿件中第 10-12 页、第 20 页增加了相关讨论。

第二，34 位受访者的获取过程遵循了理论抽样方法，即根据分析获得的概念或问题，考虑新增受访者的特征，直到研究达到饱和为止，即没有新的概念或主题出现时，取样停止 (Corbin& Strauss, 2015)。我们在取样的过程中并没有预设可能的分层变量（如，行业、岗位类型等），而是由概念或者与之相关的问题呈现出可能的分层变量，如，用工单位类型、婚姻状况。这一做法也符合扎根理论研究方法中关于理论抽样和编码的基本思想，即取样是基于概念的(Corbin& Strauss, 2015; Strauss, 1987)。而且，随着分析的深入和研究主题的聚焦，这些分层变量并非均能产生实质的影响。尤其是选择性编码和理论构建时，一些与研究主题无关的因素或者概念会被舍弃。

第三，您的建议激发了我们在未来研究中，可通过大规模实证调研来进一步探索行业类型、岗位类型等对双重组织身份发展过程的影响或调节作用，以检验和完善理论模型。

参考文献：

Corbin, J., & Strauss, A. (2015). *Basics of Qualitative Research: Techniques and Procedures for Developing Grounded Theory* (4th), Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

Strauss, A. L. (1987). *Qualitative analysis for social scientists*. Cambridge university press.

贾旭东 & 衡量.(2016).基于“扎根精神”的中国本土管理理论构建范式初探. *管理学报*, 13(3),336-346.

意见 7：

论文对于访谈样本人员来源未做说明，而且文中这样写道：“本文采用理论抽样方法先后对 34 位劳务派遣员工进（行）了深度访谈”——如何进行的理论抽样？此处的“理论抽样”是指何意？这 34 位员工来源于哪里？建议文中对此进行明晰。

回应：

非常感谢您宝贵的建议，非常抱歉，是我们的疏忽。在回复问题 4 中我们介绍了本文的抽样过程及 34 位员工的来源，在这里不再赘述。

根据您的意见，我们在修改稿中补充了抽样过程（见修改稿第 7-8 页）。

审稿人 2 意见：

1.论文在如下方面值得肯定： 1) 论文看到了现实中派遣员工身份二元性现象的客观存在和已有研究的不足，选题较为新颖。 2) 论文研究方法规范，较好地运用了扎根理论。研究设计科学，数据获取与编码归纳过程规范，汇报相关信息较为充分适当。 3) 论文特别从身份二元所具有的互补性出发进行深度发掘与阐释，有着独特的洞察与创新。 4) 论文较好地发掘了身份双元的内在机理。 5) 论文从双元身份期望与体验匹配中的不一致出发，深度阐释了由此带来的身份尴尬及身份辩护及其动态过程，研究有较好的深度。

2.论文在如下方面可以进一步推敲完善:

意见 1:

1) 现实中, 派遣员工存在多种情形, 论文研究的无疑是经典的劳务派遣模式, 对于本文所选择的研究对象, 论文可以在正文中适当给出界定, 也可以借助注释给出适当说明。比如, 一些单位为了规避《劳动合同法》的要求, 委托派遣单位签劳动合同, 派遣人员工作多年间从未去过派遣单位, 甚至不记得派遣单位的名称。此种情况和本文所研究的对象完全不同。

回应:

特别感谢您的提醒和建议, 您对劳务派遣现象是熟悉和了解的。诚如您所言, 现实中, 劳务派遣模式多样, 也存在一些违规或不合理的劳务派遣形式, 例如逆向派遣或置换型派遣等。本文研究中涉及的劳务派遣是符合《劳动合同法》和《劳务派遣暂行规定》中要求的, 是国内派遣中最为经典的常雇型劳务派遣(曹可安, 2018)。

在这种模式下, 派遣员工与一家劳务派遣单位签订劳动合同后, 被派遣到一家用工单位工作; 当派遣任务结束后, 派遣员工返回派遣单位, 接受下一个派遣任务。派遣期间, 派遣单位负责派遣员工薪酬支付、保险缴纳、档案管理等辅助性活动, 用工单位负责劳动现场管理。

根据您的意见, 我们增加了脚注来注释和说明(见修改稿第 1 页脚注 1)。

参考文献:

曹可安. (2018). *劳务派遣管理概论*(重印版). 上海: 复旦大学出版社.

意见 2:

2) 与本文研究主题关系较远或者无实质信息价值的内容, 可以考虑删掉。例如, 论文在文献综述中给出了“对话理论包括: 社会交换理论及心理契约理论(詹裕河 等, 2014; Flickinger et al., 2016; Chambel et al., 2016)、公平理论/相对剥夺感理论(周文斌 等, 2014)、身份/社会认同理论(刘玉敏, 李广平, 2016; 蒋建武, 赵珊, 2014; George & Chattopadhyay, 2005)、社会比较理论(Wilkin, 2013)和工作压力理论(朱朴义, 胡蓓, 2015)。”如此列示意义不是很大, 可以考虑删掉。

回应:

非常感谢您的建议, 我们回到原稿, 重新阅读和讨论了此部分内容。正如您所言, 本文关注的劳务派遣员工组织身份管理问题, 文献回顾部分应该紧紧围绕与组织身份及组织认同相关的理论和视角。根据您的建议, 我们删除了此部分(见修改稿第 3 页)。

意见 3:

3) 论文的研究主题在于双元身份所造成的“困惑”和“尴尬”, 实际上界定了论文的核心关注点在于双元身份所具有的内在“冲突”或“分裂”。但论文提出“笔者认为派遣员工双元组织身份蕴含的互补关系是最为独特的特征, 是使其区别于其他两个身份结构的特征。但是, 现有研究却忽视了派遣员工双元组织身份的这种互补关系。”这实际上强调了双元身份所具有的“互补性”, 而不是冲突性(不匹配)等。论文如何在逻辑上更好地自洽, 需要做些斟酌和推敲。

回应:

非常感谢您的提醒和中肯的建议。您对文章的理解是深刻的。本文的核心关注点确实在于双重组织身份所具有的内在“冲突”，这种冲突使得双重身份产生“困惑”和“尴尬”，引发后续的身份管理策略。您对文章的理解与我们的想法是一致的。

很抱歉，原稿件在阐述这种“冲突性”与双重组织身份“互补性”的联系时，确实缺乏逻辑性和清晰度。幸运的是，您的意见不仅指导我们重新梳理逻辑，而且引发我们深入思考双重组织身份尴尬与其他身份问题之间的关系，对于提升本文的理论价值很有指导意义。

实际上，正是由于互补性特征，才使得派遣员工双重组织身份产生的冲突（身份尴尬）与其他结构特征下产生的身份问题不同。下面，我们先解释互补性的双重组织身份在什么时候引发双重组织身份尴尬。随后，进一步解释为什么身份尴尬是互补性双重组织身份特有的。

首先，具有互补性结构的双重组织身份所造成的“困惑”和“尴尬”的主要前因是双重组织身份期望-体验比较的不一致（“匹配-不匹配”）。这里的不一致可分为两种情况（见下表）。情况①，派遣单位组织身份期望-体验：匹配，用工单位组织身份期望-体验：不匹配；情况②，派遣单位组织身份期望-体验：匹配，用工单位组织身份期望-体验：不匹配。

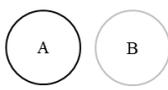
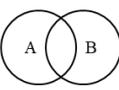
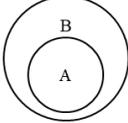
双重组织身份期望-体验比较不一致

类别	期望-体验比较对象	比较结果
情况①	派遣单位组织身份期望-体验	不匹配
	用工单位组织身份期望-体验	匹配
情况②	派遣单位组织身份期望-体验	匹配
	用工单位组织身份期望-体验	不匹配

对于派遣员工而言，双重组织身份的互补性意味着两个组织身份独立存在，且凭借相互依赖发挥各自作用，产生协同效应。这暗含了两个意思：其一，任何一个组织身份出现问题（如不匹配）会影响另一个组织身份的作用；其二，任何一个身份的缺失，会损害组织身份的完整性，破坏双重组织身份的整体效果。当出现“匹配-不匹配”的情境时，意味着部分组织身份期望得到满足，部分未得到满足。期望-体验匹配的组织身份往往会满足派遣员工的一些心理需要，使派遣员工产生将该组织身份内化的动机。但是对于派遣员工而言，单个组织身份不能满足其全部的期望或需要，他们难以将自己完全视为组织身份期望-体验匹配的组织成员。与此同时，期望-体验不匹配的组织身份则意味着心理需要的未满足，派遣员工想隔绝与组织身份的联系，产生不认同的动机。但是，不匹配的组织身份对于派遣员工而言是不可或缺的，除非不再以劳务派遣的方式工作，否则不匹配的组织身份至少在基本功能上仍然发挥着作用。因此，在派遣员工的双重组织身份期望-体验“匹配-不匹配”时，他们会陷入一种“进退两难”的心理状态：双重组织身份尴尬。具体而言，作为一名派遣员工，他想但却不能完全内化匹配的组织身份（“进”难）；同时，他想但却不能完全丢掉不匹配的组织身份（“退”难），而只能在两个组织身份之间徘徊、彷徨，不知道自己到底该属于哪个组织。

第二，互补性的双重组织身份产生的身份尴尬与其他结构下的双重身份产生的身份问题是不同的（见下表）。独立结构下两个身份引发的冲突，常常是由于有限资源（时间、精力等）的争夺，例如，工作身份与家庭身份(马红宇等, 2014; Knapp et al., 2013)；交叉结构下两个身份引发的冲突往往是由于两个身份在内容上（价值观、目标、意义等）的矛盾或者重叠，例如，女性身份与职业身份(Meeussen et al., 2022)，基于两种文化的双重身份 (Benet-Mart ínez & Haritatos, 2005)；嵌套结构下两个身份本身相互约束，现有文献讨论较多的是两个身份的趋同或者分化带来的身份问题 (Sluss et al., 2012)。

双重身份的结构及身份问题

结构关系				
	独立	交叉	嵌套	互补
身份问题	负面溢出	混淆、冲突	趋同、分化	身份尴尬

因此，双重组织身份尴尬描述了一种新的身份问题——“进退两难”的心理状态，这与由其他结构的双重身份引发的身份问题是不同的。根据您的意见，我们在修改稿中也进行了补充和调整（见修改稿第 25-27 页）。

参考文献：

- Benet-Martínez, V., & Haritatos, J. (2005). Bicultural identity integration (BII): Components and psychosocial antecedents. *Journal of personality*, 73(4), 1015-1050.
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. 2006. When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 31,72-92.
- Knapp, J. R., Smith, B. R., Kreiner, G. E., Sundaramurthy, C., & Barton, S. L. (2013). Managing boundaries through identity work: The role of individual and organizational identity tactics. *Family Business Review*, 26(4), 333-355.
- Meeussen, L., Begeny, C. T., Peters, K., & Ryan, M. K. (2022). In traditionally male-dominated fields, women are less willing to make sacrifices for their career because discrimination and lower fit with people up the ladder make sacrifices less worthwhile. *Journal of Applied Social Psychology*, 52, 588-601.
- Sluss, D. M., Ployhart, R. E., Cobb, M. G., & Ashforth, B. E. (2012). Generalizing newcomers' relational and organizational identifications: Processes and prototypicality. *Academy of Management Journal*, 55(4), 949-975.
- 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*, 46(4), 540-551.

意见 4：

4) 论文重点研究派遣员工身份二元性（双重身份）的相关事项，但论文的一些重要归纳在围绕这一主题方面有些薄弱，需要适当做出调整。例如，表 3 中关于“养家求稳”的访谈数据引用，受访者实际给出的陈述实际上是其把“成为一名派遣工”和赋闲在家或者作为一名自由职业者相对照后的反馈，与身份二元性的关联性较弱。如果将二元性简单地比喻为“脚踏两只船”，而不是“单单在一只船上”，那么，相关的论述应该特别发掘其内在特性，而避免陷入关于“不在任何一只船上”的考虑。再如，表 4 中关于“倦怠感”和“信任感”的访谈数据引用，同样和身份二元性之间有着较大的距离，等等。

回应：

感谢您宝贵的建议！您的比喻非常有趣，启发我们进一步思考派遣员工双重组织身份的

内涵。我们查询了“脚踏两只船”的中文意思——“比喻对事物的认识不清而拿不定主意，或为了投机取巧而跟不同的两个方面都保持关系，或比喻左右摇摆，跟对立或不同的两个方面都保持关系”¹¹。我们认为，表面上派遣员工确实是“脚踏两只船”，但这“两只船”（即两个组织身份）之间是互补的关系，而不是对立的关系。而且，两只脚分别固定在了两只船上，每只船都能正常航行，才能保证个体前进。就像您讲的，“脚踏两只船”，而不“单单在一只船上”。

劳务派遣情形下，双重组织身份的互补性，表现在每个组织身份既要独立，又要与另外一个组织身份互相补充才能发挥协同作用。独立意味着，派遣单位和用工单位的组织身份分别扮演了不同的角色和功能。就像您的比喻中，每一只船都有各自的功能。本文研究发现，双重组织身份期望中，养家求稳需要在大多时候与派遣单位组织身份期望有关，而曲线成长需要在大多时候与用工单位组织身份期望有关（独立性作用）。养家求稳需要和曲线成长需要分别代表了两个组织身份不同的作用。因此，开放编码中，我们在标签中区分了派遣单位组织身份期望（字母 A 表示）和用工单位组织身份期望（字母 C 表示）来体现两种组织身份各自的作用（见修改稿表 3）。

“不在任何一只船”，在本文的情境中指不再以劳务派遣方式就业。原稿件中引用的访谈数据，“毕竟我要养孩子，我肯定要选稳定一点的，有保底工资，然后又抽成的嘛。……自己如果有活的话，天天能干的话自己干比较可观嘛，然后，但是不稳定嘛，也有可能就是干一个月休三个月中，说不准，所以说还是呆在公司。这也是当时选择这家派遣公司主要的，主要的原因。【A-期望收入稳定】(SB-06-176)”

结合访谈文本上下文，这里所讲的“活”在劳务派遣情境下，指的是派遣任务。受访者表达的意思是，如果在劳务派遣公司，在没有派遣任务时期，会有保底工资。因此，成为劳务派遣公司的员工（组织身份），可以保证自己收入的稳定性（组织身份独立性的作用）。但是，如果不以劳务派遣方式工作，虽然同时失去派遣单位的组织身份和用工单位组织身份，但派遣员工此时强调的是失去派遣单位组织身份后，收入是不稳定的。因此，这一访谈数据实际上展示的是期望派遣单位组织身份能发挥保障作用。如果，您认为我们的解释还存在问题或者不足，或者有更好建议，我们也非常期望有再次探讨的机会！

您提到**“论文的一些重要归纳在围绕这一主题方面有些薄弱”**，我们对编码结果进行了重新梳理，发现原稿件中确实存在一些归纳或编码不够严谨的地方，一些访谈数据与概念契合度不够高。首先，我们分别阅读了与“养家求稳”、“倦怠感”、“信任感”概念相关的所有标签及对应的访谈数据。在阅读访谈数据时，囊括了该数据所在段落及上下文段落。接着，进行了重新归纳和提炼，修改和调整了部分编码。随后，修改了正文中对概念的解释。另外，我们按照相同的步骤，检查了其他的概念和对应的访谈数据。具体见修改稿表 4（第 11-12 页）、表 9（第 22-23 页）和第 12 页-13 页的正文部分。

意见 5:

5) 从论文的题目出发，论文的重点在身份尴尬、身份辩护及其动态协同过程，因此，4.4 和 4.5 的内容是本文的核心内容和归宿，之前的分析是为这两部分做出很好的铺垫。基于此，论文可以考虑对 4.1-4.3 的内容做聚焦精简，对于和本文主线关系并不十分密切的相关铺陈，可以考虑做必要的删节。

回应:

感谢您中肯的意见！正如您所言，“论文的重点在身份尴尬、身份辩护及其动态协同过

¹¹ <https://www.zdic.net/hans/%E8%84%9A%E8%B8%8F%E4%B8%A4%E5%8F%AA%E8%88%B9>

程”。我们重新阅读了 4.1-4.3 部分，确实存在一些冗长累赘的地方。根据您的提示，我们围绕文章主线，对此部分进行了精简，此部分由原来的 8 页内容缩减为 6 页（见修改稿第 10-16 页）。

第二轮

审稿人 1 意见:

作者针对评审意见与建议作了认真的、有针对性的、有效的修改。祝好运。

回应:

感谢您的支持与鼓励!

.....

审稿人 2 意见:

作者根据审稿人的意见对论文做了认真细致的修改，并给出了详细的修改说明，论文质量获得了提升。论文在如下方面需要进一步斟酌:

意见 1:

(1) 论文在根据审稿人 1 给出的审稿意见 5 中，尝试对论文的理论贡献做更为清晰的定位，有了较好的提升。但是，有必要确保整个论文的前后高度一致性，论文高度聚焦于劳务派遣员工双重身份理论和一般性的双重组织身份理论，会在整个论文各个部分的阐释及与已有理论的对话上有不同的要求。这方面有必要进一步明确和修改到位。

回应:

特别感谢您的提醒和建议，“确保整个论文的前后高度一致性”是一个非常重要，但是我们并未注意到的方面。在修改之前，我们对文章整体脉络和理论贡献进行了认真的思考，诚如您所言，本文高度聚焦于“劳务派遣员工双重身份理论”，文章中涉及到理论对话的部分主要是在“2 文献回顾”和“5 讨论及研究启示”。其中，“2 文献回顾”应当对劳务派遣员工的双重组织身份进行定位，重点阐释为什么现有理论不能解决本文的研究问题。而在“5 讨论及研究启示”中应当重点讨论本文研究发现与现有理论之间的区别与联系。

在“2.1 劳务派遣研究现状”部分，我们首先回顾了劳务派遣现有研究，发现这部分文献忽略了派遣员工双重组织身份的特殊性，而这种特殊性恰恰是理解派遣员工身份困惑本质，回答派遣员工如何解决身份困惑的关键。据此，我们对该部分进行了相应调整和修改（见修改稿第 4 页）。其次，在“2.2 派遣员工双重组织身份的特殊性：互补性和动态性”（见修改稿第 4-6 页），我们主要进行了两项调整和修改。第一，在梳理现有的双重身份文献时，我们主要从身份结构和分析层次来定位劳务派遣员工双重组织身份，重点阐释派遣员工双重组织身份与以往双重身份的联系与区别。第二，梳理双重身份的身份工作研究，由于派遣员工的双重组织身份在分析层次上属于集体（社会）身份，我们重点分析了涉及集体身份的双重身份管理文献，并提出现有的双重身份管理在派遣员工双重组织身份情境下存在局限性。

在“5 讨论及研究启示”，我增添了理论对话，重点修改了“5.1 我属于哪里？双重组织身份尴尬”（见修改稿第 25-26 页）和“5.3 如何留住派遣员工？互补结构的双重身份的协同效应”（见修改稿第 27 页）。其中，5.1 部分，分析了具有互补性的双重组织身份与其他三种

结构的身份问题的差异。在 5.3 部分，讨论了具有互补性的双重组织身份的协同效应与其他结构下的积极效应之间的区别。另外，我们仔细阅读了全文，对引言和结论部分也进行微小的调整和修改，并用绿色字体标识。

意见 2:

(2) 论文在文献回顾提到“我们回顾了个体层面的身份工作研究发现，关于两个身份管理的文献大多关注具有交叉关系的个性身份（基于性别、宗教、文化等）和社会身份（基于工作团队、组织、职业等）的管理策略。例如，……”。在后续的文献举例中，关于社会身份的仅仅涉及到职业，却没有涉及到工作团队和组织的情形。很显然，这里社会身份中基于工作团队、组织的情形，与本文的研究更为契合。这方面的已有文献对于把握与本文相关的主题的已有研究的进展有更大的价值，但论文恰恰略掉了这一部分。此外，除了与本文所选择的研究情景（对象）高度一致的之外，在合作研发、共建合资企业等管理实践中，也都存在着类似于本文所讲的组织身份双重的现象。目前来看，文献回顾存在一些缺失。

回应:

特别感谢您的建议，让我们意识到全面且有针对性的文献回顾对文章理论上的准确定位和进一步挖掘文章理论价值的重要性。根据您的建议，我们对双重身份研究重新进行了文献检索和文献回顾。

首先，我们以“identity work/construction/management”、“dual identity/identification”、“identity conflict”及“boundary spanners”为关键词检索了期刊¹²: *Journal of Applied Psychology*, *Personnel Psychology*, *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, *Academy of Management Journal*, *Academy of Management Review*, *Administrative Science Quarterly*, *Journal of Organizational Behavior*。通过阅读文献摘要筛选出个体层面的双重身份研究文献¹³共 81 篇。对 81 篇文献仔细阅读后，由其参考文献收集了 44 篇与双重身份研究密切相关的文章。最终共获得英文文献 125 篇。其中，理论及综述性文章 41 篇¹⁴，实证研究 84（包括定性和定量）篇。接着，我们以“身份冲突/管理/工作”、“双重身份/认同”、“二元身份”、“跨界员工/领导”为关键词检索了 CSSCI 期刊¹²。通过阅读文献摘要，筛选出 37 篇文献。其中，理论及综述性文章 6 篇，实证研究 31 篇（包括定性和定量）。文献搜集共获得了 162 篇文献（见参考文献）。超过一半的文献（86 篇¹⁵）通过定量的方法重点讨论个体的双重身份给组织以及自身带来的影响。只有少部分定性的实证文献（26 篇）和理论发展类文献（14 篇）重点探究了双重身份的身份问题或管理策略。

派遣员工的双重组织身份在结构上是互补的，按照分析层次属于集体(社会)身份，具体的身份对象(target)或焦点(foci)是组织。因而，我们从双重身份的结构、分析层级和身份对象来梳理现有的文献（见下表）。以往双重身份的研究中，较多地探讨了具有交叉结构的双重身份（个性身份与集体身份、集体身份与集体身份）和具有独立结构的双重身份（集体身份与集体身份）的身份问题及管理策略。而嵌套结构的双重身份，不少文章认为高阶身份是低阶身份的目的，而低阶身份是高阶身份的手段，高阶身份与低阶身份相互制约。因此，相比其他两种结构，嵌套结构的双重身份的身份问题较少(Ashforth & Mael, 1989; Hogg & Terry, 2000; Vora & Kostova, 2007)。

根据您的提示，我们特别关注了以下三个方面的双重身份研究：（1）双重身份中包含组织身份或团队身份；（2）参与企业间合作的跨界员工的双重身份；（3）跨国企业员工或海外

¹²检索时间 2023 年 5 月。

¹³主要包括双重身份的相互影响、身份问题、身份管理策略。

¹⁴一些综述只是部分讨论双重身份相关问题。

¹⁵有些文献采用了定量与定性结合的混合研究策略，在这里并未统计。

派遣员工的双重身份。

首先,交叉和嵌套结构下的双重身份文献较多包含了组织身份或团队身份。交叉结构下,不少文献探索了个性身份与组织身份、职业身份(如会计师、记者等)与组织身份(及团队身份)的身份问题与对应的管理策略。尽管有一些定量的实证研究涉及到了双重组织身份,但主要探索双重组织身份的前因或者交互作用给员工或组织带来的影响(e.g., Reade, 2001),并未聚焦于员工的双重组织身份管理。一些理论探索的文献也止步于双重组织身份面临的冲突(e.g., Vora & Kostova, 2007)。而在嵌套结构下,尽管提出了“双重身份模型”(dual identity model)(González & Brown, 2006),但该理论要解决的问题是“高阶身份(如组织身份)为什么以及如何化解低阶群体(如工作团队)之间的偏见和冲突”(Ashforth, Harrison, & Corley, 2008; Ramarajan, 2014)。而在本文情境下,身份问题的产生是高阶身份与低阶身份的相互作用,而不是不同低阶身份之间的冲突。身份管理策略是解决高阶身份与低阶身份的矛盾冲突,而不是低阶群体之间的。

第二,参与企业间合作的跨界员工也具有双重身份。这些员工团队身份(或组织身份)与组织身份往往呈现交叉的状态。例如,当员工被临时分配到由不同企业研发人员构建的研发团队时,他们的双重身份包含了自己在企业的组织身份和研发团队的团队身份(任荣, 2011)。还有少量与本文研究场景较为相似的。例如,在造船厂工作的分包商员工的分包商组织身份与造船厂的组织身份(Lipponen et al., 2003)¹⁶、在客户单位工作的项目经理的服务组织身份与客户单位组织身份(Webber et al., 2011)。但是,这些研究大多是通过定量的实证方法检验双重身份的相互作用,尽管结果显示双重认同(vs 单一认同)会产生更加积极的效果,但是双重认同是如何产生的?在这一过程中员工采用哪些身份管理策略?这部分文献并未聚焦于这些问题的回答。

¹⁶In this study, for example, the shipyard's own employees as a subgroup are nested entirely within the category, shipyard, especially when compared to the *crosscutting* subcategory, *shipyard subcontractor*, which extends beyond the superordinate category, shipyard, since most of the subcontractors also have functions and employees outside the shipyard (pp. 241)

表 个体层面双重身份现有研究梳理

身份结构	独立	交叉	嵌套
分析层次	● 集体身份	● 个性身份 ● 关系身份 ● 集体身份	● 关系身份 ● 集体身份
身份问题	负面溢出	冲突、混淆	趋同、分化
身份管理策略	<ul style="list-style-type: none"> ● 金融销售专业人士的家庭身份与工作身份: 专注于分割的边界管理策略(Lapierre et al., 2016) ● 员工的家庭身份与工作身份: 分割(心理上的分离)(Rothbard, 2001) ● 清洁工的家庭身份与工作身份: 隐藏(Ashforth et al., 2000) 	<ul style="list-style-type: none"> ● 牧师的个性身份与职业身份: 分割、整合(Kreiner et al., 2006) ● 记者的职业身份与组织身份: 整合(Russo, 1998) ● 会计师职业身份与组织身份: 分离、退出(Bamber & Iyer, 2002; Garcia -Fali ères et al., 2015) ● 医疗团体员工的职业身份与团队身份: 拒绝、调和、平衡、边界管理(Cain et al., 2019) ● 海外派遣员工基于母国文化的身份与基于东道国文化的身份: 分离(维护/同化), 整合/融合(Mao & Shen, 2015; Sanchez et al., 2000) 	<ul style="list-style-type: none"> ● 排序、分离和缓冲(Ashforth & Mael, 1989) ● 管理者部门身份与组织身份: 平衡(Hogg & Terry, 2000).
涉及双重组织身份的举例	<ul style="list-style-type: none"> ● 多国化跨国公司17的子公司组织身份与总部组织身份(Vora & Kostova, 2007) 	<ul style="list-style-type: none"> ● 跨国化跨国公司子公司经理的子公司组织身份与总部组织身份(Vora & Kostova, 2007) ● 高层管理者合资公司组织身份与其母公司组织身份(Li et al., 2002) ● 在造船厂工作的分包商员工的分包商组织身份与造船厂组织身份(Lipponen et al., 2003) ● 在客户单位工作的项目经理的服务组织身份与客户单位组织身份(Webber et al., 2011) 	<ul style="list-style-type: none"> ● 全球化/国际化跨国公司子公司经理的子公司组织身份与总部组织身份 (Vora & Kostova, 2007) ● 海外派遣员工母公司组织身份与海外子公司组织身份(Schuster et al., 2022)
是否探究了双重组织身份的身份问题	是	是	是
是否探究了对应的身份管理策略	否	否	否

第三,在跨国企业(multinational enterprises)情境的研究中,讨论较多的是基于文化(母国文化与东道国文化)的双重身份如何作用于子公司员工的适应过程,以及由此给总部和子公司带来的影响。当聚焦于子公司员工的双重组织身份(子公司组织身份与总部组织身份)时,根据跨国企业类型不同,双重组织身份的结构存在差异:多国化跨国企业——独立结构,

¹⁷作者根据集中程度、子公司对总部的依赖、权利关系、正规化、专业化和差异化将跨国公司(MNEs)分为四类:多国化(multinational)跨国公司、跨国化(transnational)跨国公司、国际化(international)跨国公司、全球化(global)跨国公司。

跨国化跨国企业——交叉结构，全球化或国际化跨国企业——嵌套结构(Vora & Kostova, 2007)。虽然该文提到三种结构中员工均会面临角色冲突，但是并未进一步挖掘员工如何应对。值得一提的是，有1篇实证文献聚焦到高层管理者的合资公司(joint venture)¹⁸组织身份与其母公司组织身份，实证结果发现双重组织认同会导致最大程度的冲突体验(Li, Xin, Pillutla, 2002)。然而，文中并未对管理者如何处理冲突进行深入探究。

整体上，从双重身份结构上而言，还未有理论或实证研究来探讨具有互补结构的双重身份。从分析层次上来说，现有文献已经探讨了三种结构的双重身份在集体层面的身份问题及管理策略。但是，当我们进一步聚焦到组织身份时，现有文献大多¹⁹仅仅止步于双重组织身份的身份问题，并未关注员工的双重组织身份管理。

根据此次文献回顾，我们对“2.2 派遣员工双重组织身份的特殊性：互补性和动态性”（见修改稿第4-6页）和“5 讨论及研究启示”（见修改稿第25-27页）进行了有针对性的修改和调整，从而使得本文的文献对话更加全面和精准。在“2.2 派遣员工双重组织身份的特殊性：互补性和动态性”中，我们主要删除与本文联系不紧密的文献举例，增添了与组织身份相关的身份管理策略，增添了与劳务派遣情境相似文献举例，调整了修改稿中表1的文献梳理。在“5 讨论及研究启示”部分，我们增加了关于现有双重身份与本文关注的劳务派遣员工的双重身份的理论对话。

参考文献²⁰:

- Allen, T. D., & French, K. A. (2023). Work-family research: A review and next steps. *Personnel Psychology*, 76(2), 437-471.
- Aranya, N., & Ferris, K. R. (1984). A reexamination of accountants' organizational-professional conflict. *Accounting review*, 1-15.
- Aryee, S., Srinivas, E. S., & Tan, H. H. (2005). Rhythms of life: antecedents and outcomes of work-family balance in employed parents. *Journal of Applied Psychology*, 90(1), 132-146.
- *Ashforth, B. E., & Mael, F. (1989). Social identity theory and the organization. *Academy of Management Review*, 14, 20-39.
- Ashforth, B. E., & Schinoff, B. S. (2016). Identity under construction: How individuals come to define themselves in organizations. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 3, 111-137.
- *Ashforth, B. E., Harrison, S. H., & Corley, K. G. (2008). Identification in organizations: An examination of four fundamental questions. *Journal of management*, 34(3), 325-374.
- *Ashforth, B. E., Kreiner, G. E., & Fugate, M. (2000). All in a day's work: Boundaries and micro role transitions. *Academy of Management review*, 25(3), 472-491.
- *Bamber, E. M., & Iyer, V. M. (2002). Big 5 auditors' professional and organizational identification: Consistency or conflict?. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 21(2), 21-38.
- Barling, J., & MacEwen, K. E. (1988). A multitrait-multimethod analysis of four maternal employment role experiences. *Journal of Organizational Behavior*, 335-344.
- Bataille, C. D., & Vough, H. C. (2022). More than the sum of my parts: An intrapersonal network approach to identity work in response to identity opportunities and threats. *Academy of Management Review*, 47(1), 93-115.
- Bell, E. L. (1990). The bicultural life experience of career-oriented black women. *Journal of organizational Behavior*, 11(6), 459-477.
- Bonache, J., Langinier, H., & Záruga-Oberty, C. (2016). Antecedents and effects of host country nationals negative stereotyping of corporate expatriates. A social identity analysis. *Human Resource Management Review*, 26(1), 59-68.
- Brewer, M. B. (1999). Multiple identities and identity transition: Implications for Hong Kong. *International Journal of Intercultural Relations*, 23(2), 187-197.
- *Cable, D. M., Gino, F., & Staats, B. R. (2013). Breaking them in or eliciting their best? Reframing socialization around newcomers' authentic self-expression. *Administrative Science Quarterly*, 58(1), 1-36.

¹⁸该篇文章探究的国际合资公司有两方合伙投资

¹⁹文献检索的范围主要是顶级期刊和权威期刊

²⁰*表示在回复意见中引用的文献，【双重组织身份】表示该篇文献探究了“双重组织身份”

- *Cain, C. L., Frazer, M., & Kilaberia, T. R. (2019). Identity work within attempts to transform healthcare: Invisible team processes. *Human Relations*, 72(2), 370-396.
- Caprar, D. V. (2011). Foreign locals: A cautionary tale on the culture of MNC local employees. *Journal of International Business Studies*, 42, 608-628.
- Caprar, D. V., Walker, B. W., & Ashforth, B. E. (2022). The dark side of strong identification in organizations: A conceptual review. *Academy of Management Annals*, 16(2), 759-805.
- Cardador, M. T., & Pratt, M. G. (2018). Becoming who we serve: A model of multi-layered employee–customer identification. *Academy of Management Journal*, 61(6), 2053-2080.
- Carlson, D. S., Thompson, M. J., Crawford, W. S., & Kacmar, K. M. (2019). Spillover and crossover of work resources: A test of the positive flow of resources through work–family enrichment. *Journal of Organizational Behavior*, 40(6), 709-722.
- Caza, B. B., Vough, H., & Puranik, H. (2018). Identity work in organizations and occupations: Definitions, theories, and pathways forward. *Journal of Organizational Behavior*, 39(7), 889-910.
- Conroy, S. A., Becker, W. J., & Menges, J. I. (2017). The meaning of my feelings depends on who I am: Work-related identifications shape emotion effects in organizations. *Academy of Management Journal*, 60(3), 1071-1093.
- Creed, W. D., DeJordy, R., & Lok, J. (2010). Being the change: Resolving institutional contradiction through identity work. *Academy of management journal*, 53(6), 1336-1364.
- Cronin, M. A., Bezrukova, K., Weingart, L. R., & Tinsley, C. H. (2011). Subgroups within a team: The role of cognitive and affective integration. *Journal of Organizational Behavior*, 32(6), 831-849.
- Cuijpers, M., Uitdewilligen, S., & Guenter, H. (2016). Effects of dual identification and interteam conflict on multiteam system performance. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 89(1), 141-171.
- Dahling, J. J., Wiley, S., Fishman, Z. A., & Loihle, A. (2016). A stake in the fight: When do heterosexual employees resist organizational policies that deny marriage equality to LGB peers? *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 132, 1-15.
- Dahm, P. C., Kim, Y., Glomb, T. M., & Harrison, S. H. (2019). Identity affirmation as threat? Time-bending sensemaking and the career and family identity patterns of early achievers. *Academy of Management Journal*, 62(4), 1194-1225.
- De Bloom, J., Vaziri, H., Tay, L., & Kujanpää M. (2020). An identity-based integrative needs model of crafting: Crafting within and across life domains. *Journal of Applied Psychology*, 105(12), 1423-1446.
- Dumas, T. L., & Sanchez-Burks, J. (2015). The professional, the personal, and the ideal worker: Pressures and objectives shaping the boundary between life domains. *Academy of Management Annals*, 9(1), 803-843.
- Dumas, T. L., & Stanko, T. L. (2017). Married with children: How family role identification shapes leadership behaviors at work. *Personnel Psychology*, 70(3), 597-633.
- Ebrahimi, M., Kouchaki, M., & Patrick, V. M. (2020). Juggling work and home selves: Low identity integration feels less authentic and increases unethicality. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 158, 101-111.
- Edwards, J. R., & Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy of management review*, 25(1), 178-199.
- Elsbach, K. 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.
- Fiol, C. M., Pratt, M. G., & O'Connor, E. J. (2009). Managing intractable identity conflicts. *Academy of Management Review*, 34(1), 32-55.
- Follmer, K. B., Sabat, I. E., & Siuta, R. L. (2020). Disclosure of stigmatized identities at work: An interdisciplinary review and agenda for future research. *Journal of Organizational Behavior*, 41(2), 169-184.
- Gabriel, A. S., Volpone, S. D., MacGowan, R. L., Butts, M. M., & Moran, C. M. (2020). When work and family blend together: Examining the daily experiences of breastfeeding mothers at work. *Academy of Management Journal*, 63(5), 1337-1369.
- *Garcia-Faliñes, A., & Herrbach, O. (2015). Organizational and professional identification in audit firms: An affective approach. *Journal of Business Ethics*, 132, 753-763.
- Gazzoli, G., Chaker, N. N., Zablah, A. R., & Brown, T. J. (2022). Customer-focused voice and rule-breaking in the frontlines. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 50(2), 388-409.
- George, E., & Chattopadhyay, P. (2005). One foot in each camp: The dual identification of contract workers. *Administrative Science Quarterly*, 50(1), 68-99.
- *González, R., & Brown, R. (2003). Generalization of positive attitude as a function of subgroup and superordinate group identifications in intergroup contact. *European Journal of Social Psychology*, 33(2), 195-214.
- Greenbaum, R. L., Deng, Y., Butts, M. M., Wang, C. S., & Smith, A. N. (2022). Managing my shame: Examining

- the effects of parental identity threat and emotional stability on work productivity and investment in parenting. *Journal of Applied Psychology*, 107(9), 1479-1497.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 31 (1), 72-92.
- Hayes, R. (1989). Men in female-concentrated occupations. *Journal of Organizational Behavior*, 10(3), 201-212.
- Hecht, T. D., & Allen, N. J. (2009). A longitudinal examination of the work-nonwork boundary strength construct. *Journal of Organizational Behavior*, 30(7), 839-862.
- Hein, P., & Ansari, S. (2022). From sheltered to included: The emancipation of disabled workers from benevolent marginalization. *Academy of Management Journal*, 65(3), 749-783.
- Hekman, D. R., Bigley, G. A., Steensma, H. K., & Hereford, J. F. (2009). Combined effects of organizational and professional identification on the reciprocity dynamic for professional employees. *Academy of management journal*, 52(3), 506-526
- Hekman, D. R., Steensma, H. K., Bigley, G. A., & Hereford, J. F. (2009). Effects of organizational and professional identification on the relationship between administrators' social influence and professional employees' adoption of new work behavior. *Journal of Applied Psychology*, 94(5), 1325-1335.
- Higgins, C. A., & Duxbury, L. E. (1992). Work—family conflict: A comparison of dual-career and traditional-career men. *Journal of organizational behavior*, 13(4), 389-411.
- Hirsh, J. B., & Kang, S. K. (2016). Mechanisms of identity conflict: Uncertainty, anxiety, and the behavioral inhibition system. *Personality and social psychology review*, 20(3), 223-244.
- *Hogg, M. A., & Terry, D. J. (2000). Social Identity and Self-Categorization Processes in Organizational Contexts. *Academy of Management Review*, 25(1), 121-140.
- Hornsey, M. J., & Hogg, M. A. (2000). Assimilation and diversity: An integrative model of subgroup relations. *Personality and Social Psychology Review*, 4(2), 143-156.
- Hornsey, M. J., & Jetten, J. (2004). The individual within the group: Balancing the need to belong with the need to be different. *Personality and Social Psychology Review*, 8(3), 248-264.
- Horton, K. E., Bayerl, P. S., & Jacobs, G. (2014). Identity conflicts at work: An integrative framework. *Journal of organizational behavior*, 35(S1), S6-S22.
- Hunter, E. M., Clark, M. A., & Carlson, D. S. (2019). Violating work-family boundaries: Reactions to interruptions at work and home. *Journal of Management*, 45(3), 1284-1308.
- Huo, Y. J., Smith, H. J., Tyler, T. R., & Lind, E. A. (1996). Superordinate identification, subgroup identification, and justice concerns: Is separatism the problem; is assimilation the answer?. *Psychological science*, 7(1), 40-45.
- Judge, T. A., & Livingston, B. A. (2008). Is the gap more than gender? A longitudinal analysis of gender, gender role orientation, and earnings. *Journal of Applied Psychology*, 93(5), 994-1012.
- Kane, A. A., & Levina, N. (2017). 'Am I still one of them?': Bicultural immigrant managers navigating social identity threats when spanning global boundaries. *Journal of Management Studies*, 54(4), 540-577.
- Karellaia, N., & Guillán, L. (2014). Me, a woman and a leader: Positive social identity and identity conflict. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 125(2), 204-219.
- Koberg, C. S., & Chusmir, L. H. (1991). Sex role conflict in sex-atypical jobs: A study of female-male differences. *Journal of Organizational Behavior*, 12(5), 461-465.
- Korschun, D. (2015). Boundary-spanning employees and relationships with external stakeholders: A social identity approach. *Academy of Management Review*, 40(4), 611-629.
- Kossek, E., & Ozeki, C. (1998). Work-family conflict, policies, and the job-life satisfaction relationship: A review and directions for organizational behavior-human resources research. *Journal of Applied Psychology*, 83(2), 139-149.
- Kreiner, G. E. (2006). Consequences of work-home segmentation or integration: A person-environment fit perspective. *Journal of Organizational Behavior*, 27(4), 485-507.
- Kreiner, G. E., Hollensbe, E. C., & Sheep, M. L. (2006). On the edge of identity: Boundary dynamics at the interface of individual and organizational identities. *Human relations*, 59(10), 1315-1341.
- *Kreiner, G. E., Hollensbe, E. C., & Sheep, M. L. (2006). Where is the "me" among the "we"? Identity work and the search for optimal balance. *Academy of Management Journal*, 49(5), 1031-1057.
- Kreiner, G. E., Hollensbe, E. C., & Sheep, M. L. (2009). Balancing borders and bridges: Negotiating the work-home interface via boundary work tactics. *Academy of Management Journal*, 52, 704-730.
- Ladge, J. J., & Little, L. M. (2019). When expectations become reality: Work-family image management and identity adaptation. *Academy of Management Review*, 44(1), 126-149.
- Ladge, J. J., Clair, J. A., & Greenberg, D. (2012). Cross-domain identity transition during liminal periods:

- Constructing multiple selves as professional and mother during pregnancy. *Academy of Management Journal*, 55(6), 1449-1471.
- Lanaj, K., Gabriel, A. S., & Chawla, N. (2021). The self-sacrificial nature of leader identity: Understanding the costs and benefits at work and home. *Journal of Applied Psychology*, 106(3), 345-363.
- *Lapierre, L. M., Van Steenbergen, E. F., Peeters, M. C., & Kluwer, E. S. (2016). Juggling work and family responsibilities when involuntarily working more from home: A multiwave study of financial sales professionals. *Journal of Organizational Behavior*, 37(6), 804-822.
- Lee, K. P., Kim, M., & You, C. Y. (2022). Betwixt and between: national and organizational identification of host country managers working in MNE subsidiaries. *Academy of Management Journal*, doi. 10.5465/amj.2020.1810.
- *Li, J., Xin, K., & Pillutla, M. (2002). Multi-cultural leadership teams and organizational identification in international joint ventures. *International Journal of Human Resource Management*, 13(2), 320-337. 【双重组织身份】
- *Lipponen, J., Helkama, K., & Juslin, M. (2003). Subgroup identification, superordinate identification and intergroup bias between the subgroups. *Group Processes & Intergroup Relations*, 6(3), 239-250. 【双重组织身份】
- Lipponen, J., Helkama, K., Olkkonen, M.-E., & Juslin, M. (2005). Predicting the different profiles of organizational identification: A case of shipyard subcontractors. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78, 97-112. 【双重组织身份】
- Little, L. M., Major, V. S., Hinojosa, A. S., & Nelson, D. L. (2015). Professional image maintenance: How women navigate pregnancy in the workplace. *Academy of Management Journal*, 58(1), 8-37.
- Little, L.M., Hinojosa, A., Paustian-Underdahl, S.C., & Zipay, K.P. (2018). Managing the harmful effects of unsupportive organizations during pregnancy. *Journal of Applied Psychology*, 103, 631-643.
- Liu, Z., Liu, X. X., Hong, Y. Y., Brockner, J., Tam, K. P., & Li, Y. M. (2017). Is individual bribery or organizational bribery more intolerable in China (versus in the United States)? Advancing theory on the perception of corrupt acts. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 143, 111-128.
- Lobel, S. A. (1991). Allocation of investment in work and family roles: Alternative theories and implications for research. *Academy of Management Review*, 16(3), 507-521.
- Lyons, B., Wessel, J., Ghumman, S., Ryan, A. M., & Kim, S. (2014). Applying models of employee identity management across cultures: Christianity in the USA and South Korea. *Journal of Organizational Behavior*, 35(5), 678-704.
- *Mao, J., & Shen, Y. (2015). Cultural identity change in expatriates: A social network perspective. *Human Relations*, 68(10), 1533-1556.
- Matthews, R. A., Winkel, D. E., & Wayne, J. H. (2014). A longitudinal examination of role overload and work-family conflict: The mediating role of interdomain transitions. *Journal of Organizational Behavior*, 35(1), 72-91.
- Michel, J. S., Kotrba, L. M., Mitchelson, J. K., Clark, M. A., & Baltes, B. B. (2011). Antecedents of work-family conflict: A meta-analytic review. *Journal of Organizational Behavior*, 32(5), 689-725.
- Murphy, L. D., Thomas, C. L., Cobb, H. R., & Hartman, A. E. (2021). A review of the LGBTQ+ work-family interface: What do we know and where do we go from here?. *Journal of Organizational Behavior*, 42(2), 139-161.
- Nohe, C., Michel, A., & Sonntag, K. (2014). Family-work conflict and job performance: A diary study of boundary conditions and mechanisms. *Journal of Organizational Behavior*, 35(3), 339-357.
- Olkkonen, M. E., & Lipponen, J. (2006). Relationships between organizational justice, identification with organization and work unit, and group-related outcomes. *Organizational behavior and human decision processes*, 100(2), 202-215.
- Ollier-Malaterre, A., Rothbard, N. P., & Berg, J. M. (2013). When worlds collide in cyberspace: How boundary work in online social networks impacts professional relationships. *Academy of Management Review*, 38(4), 645-669.
- Peters, K., Haslam, S. A., Ryan, M. K., & Fonseca, M. (2013). Working with subgroup identities to build organizational identification and support for organizational strategy: A test of the ASPIRE model. *Group & Organization Management*, 38(1), 128-144.
- Peterson, M. F., & Thomas, D. C. (2007). Introduction: Organizational behavior in multinational organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 28(3), 261-279.
- Petriglieri, G., & Stein, M. (2012). The unwanted self: Projective identification in leaders' identity work. *Organization Studies*, 33(9), 1217-1235.
- * Piening, E. P., Salge, T. O., Antons, D., & Kreiner, G. E. (2020). Standing together or falling apart? understanding employees' responses to organizational identity threats. *Academy of Management Review*,

45(2), 325-351.

- Poster, W. R. (2007). Who's on the line? Indian call center agents pose as Americans for US-outsourced firms. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 46(2), 271-304.
- Qin, X., Hom, P. W., & Xu, M. (2019). Am I a peasant or a worker? An identity strain perspective on turnover among developing-world migrants. *Human Relations*, 72(4), 801-833.
- *Ramarajan, L. (2014). Past, present and future research on multiple identities: Toward an intrapersonal network approach. *Academy of Management Annals*, 8(1), 589-659.
- Ramarajan, L., & Reid, E. (2013). Shattering the myth of separate worlds: Negotiating nonwork identities at work. *Academy of management review*, 38(4), 621-644.
- Ramarajan, L., Rothbard, N. P., & Wilk, S. L. (2017). Discordant vs. harmonious selves: The effects of identity conflict and enhancement on sales performance in employee-customer interactions. *Academy of Management Journal*, 60 (6), 2208-2238.
- *Reade, C. (2001). Dual identification in multinational corporations: Local managers and their psychological attachment to the subsidiary versus the global organization. *International Journal of Human Resource Management*, 12(3), 405-424. 【双重组织身份】
- *Richter, A. W., West, M. A., Van Dick, R., & Dawson, J. F. (2006). Boundary spanners' identification, intergroup contact, and effective intergroup relations. *Academy of Management Journal*, 49(6), 1252-1269.
- Rogers, K. M., Corley, K. G., & Ashforth, B. E. (2017). Seeing more than orange: Organizational respect and positive identity transformation in a prison context. *Administrative Science Quarterly*, 62(2), 219-269.
- *Rothbard, N. P. (2001). Enriching or depleting? The dynamics of engagement in work and family roles. *Administrative Science Quarterly*, 46 (4), 655-684.
- Rothbard, N. P., & Edwards, J. R. (2003). Investment in work and family roles: A test of identity and utilitarian motives. *Personnel Psychology*, 56(3), 699-729.
- Rothbard, N. P., Phillips, K. W., & Dumas, T. L. (2005). Managing multiple roles: Work-family policies and individuals' desires for segmentation. *Organization Science*, 16 (3), 243-258.
- *Russo, T. C. (1998). Organizational and professional identification: A case of newspaper journalists. *Management Communication Quarterly*, 12(1), 72-111.
- *Sanchez, J. I., Spector, P. E., & Cooper, C. L. (2000). Adapting to a boundaryless world: A developmental expatriate model. *Academy of Management Perspectives*, 14(2), 96-106.
- Sawyer, K. B., Thoroughgood, C., & Ladge, J. (2017). Invisible families, invisible conflicts: Examining the added layer of work-family conflict for employees with LGB families. *Journal of Vocational Behavior*, 103, 23-39.
- *Schuster, T., Bader, B., Bader, A. K., & Rousseau, D. M. (2022). When foreign waves hit home shores: Organizational identification in psychological contract breach-violation relationships during international assignments. *Journal of Organizational Behavior*, 43(3), 369-385. 【双重组织身份】
- Settles, I. H., Sellers, R. M., & Damas Jr, A. (2002). One role or two?: The function of psychological separation in role conflict. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 574-582.
- Shockley, K. M., Gabriel, A. S., & Yuan, Z. (2022). Profiles of attribution for work-family conflict episodes and their relation to negative emotions. *Journal of Organizational Behavior*, 43(4), 643-661.
- Sluss, D. M., & Ashforth, B. E. (2008). How relational and organizational identification converge: Processes and conditions. *Organization Science*, 19(6), 807-823.
- Sluss, D. M., Ployhart, R. E., Cobb, M. G., & Ashforth, B. E. (2012). Generalizing newcomers' relational and organizational identifications: Processes and prototypicality. *Academy of Management Journal*, 55(4), 949-975.
- Smith, A. N., Watkins, M. B., Ladge, J. J., & Carlton, P. (2019). Making the invisible visible: Paradoxical effects of intersectional invisibility on the career experiences of executive Black women. *Academy of Management Journal*, 62(6), 1705-1734.
- Staines, G. L. (1980). Spillover versus compensation: A review of the literature on the relationship between work and non-work. *Human Relations*, 33(2), 111-129.
- Stewart, M. M., & Garcia-Prieto, P. (2008). A relational demography model of workgroup identification: Testing the effects of race, race dissimilarity, racial identification, and communication behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 29(5), 657-680.
- Takeuchi, R. (2010). A Critical Review of Expatriate Adjustment Research Through a Multiple Stakeholder View: Progress, Emerging Trends, and Prospects. *Journal of Management*, 36, 1040-1064.
- Taylor, B. L., DelCampo, R. G., & Blancero, D. M. (2009). Work-family conflict/facilitation and the role of workplace supports for U.S. hispanic professionals. *Journal of Organizational Behavior*, 30(5), 643-664.
- Thatcher, S. M., & Zhu, X. (2006). Changing identities in a changing workplace: Identification, identity enactment, self-verification, and telecommuting. *Academy of Management Review*, 31(4), 1076-1088.
- Van Dick, R., van Knippenberg, D., Kerschreiter, R., Hertel, G., & Wieseke, J. (2008). Interactive effects of work

- group and organizational identification on job satisfaction and extra-role behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 72(3), 388-399.
- Vora, D., Kostova, T., & Roth, K. (2007). Roles of subsidiary managers in multinational corporations: The effect of dual organizational identification. *Management International Review*, 47(4), 595-620. 【双重组织身份】
- *Vora, D.E., & Kostova, T. (2007). A model of dual organizational identification in the context of the multinational enterprise. *Journal of Organizational Behavior*, 28, 327-350. 【双重组织身份】
- Wallen, A. S., Mor, S., & Devine, B. A. (2014). It's about respect: Gender— professional identity integration affects male nurses' job attitudes. *Psychology of Men & Masculinity*, 15(3), 305-312.
- Wang, D., Vu, T., Freeman, S., & Donohue, R. (2022). Becoming competent expatriate managers: Embracing paradoxes in international management. *Human Resource Management Review*, 32(3), 100851.
- Wayne, S. J., Lemmon, G., Hoobler, J. M., Cheung, G. W., & Wilson, M. S. (2017). The ripple effect: A spillover model of the detrimental impact of work—family conflict on job success. *Journal of Organizational Behavior*, 38(6), 876-894.
- *Webber, S. S. (2011). Dual organizational identification impacting client satisfaction and word of mouth loyalty. *Journal of Business Research*, 64(2), 119-125. 【双重组织身份】
- Williams, K. J., Suls, J., Alliger, G. M., Learner, S. M., & Wan, C. K. (1991). Multiple role juggling and daily mood states in working mothers: an experience sampling study. *Journal of Applied Psychology*, 76(5), 664-674.
- Yagi, N., & Kleinberg, J. (2011). Boundary work: An interpretive ethnographic perspective on negotiating and leveraging cross-cultural identity. *Journal of international business studies*, 42, 629-653.
- Zhao, K., Zhang, M., Kraimer, M. L., & Yang, B. (2019). Source attribution matters: Mediation and moderation effects in the relationship between work-to-family conflict and job satisfaction. *Journal of Organizational Behavior*, 40(4), 492-505.
- Zikic, J., Bonache, J., & Cerdin, J. L. (2010). Crossing national boundaries: A typology of qualified immigrants' career orientations. *Journal of Organizational Behavior*, 31(5), 667-686.
- 陈建安,邢毅闻 & 陈武.(2019). 身份视角下学生创业者研究,述评与展望. *外国经济与管理*, 41(9),122-138.
- 陈玉玲,万方,陈维政,胡冬梅 & 李响.(2022).女性领导多重身份双刃剑效应及管理策略研究. *中国人力资源开发*, 39(9), 83-96.
- 杜媛,徐晴 & 贾凡胜. (2021).双重股权公司中双重身份高管的薪酬安排——激励还是自利? .*上海财经大学学报*, 23(1), 91-106.
- 段光 & 庞长伟.(2018).多团队成员身份情境下团队间多样性对员工综合创新的影响机制研究. *管理学报*, (9), 1285-1294.
- 顾远东,周文莉 & 彭纪生.(2019). 消极情绪与员工创造力: 组织认同、职业认同的调节效应研究.*管理科学学报*, 22(6), 21-35.
- 郭晟豪 & 萧鸣政. (2016).集体主义人力资源管理与员工积极、消极互惠: 组织认同与关系认同的中介差异. *商业经济与管理*, 30(12), 28-36.
- 郝亚明.(2017).国家认同与族群认同的共生: 理论评述与探讨.*民族研究*, (4), 25-38+123-124.
- 胡兵 & 翟一鑫 (2023).何处为家?——农民企业家返乡创业中的身份冲突. *华东理工大学学报(社会科学版)*, 38(1), 58-66.
- 黄明明,陈丽萍,郭莉萍 & 赵守盈 (2021).工作-家庭冲突与幼儿教师离职意向的关系,职业认同感与职业倦怠的序列中介作用. *心理与行为研究*, 19(5), 679-686.
- 李超平 & 毛凯贤. (2018). 变革型领导对新员工敬业度的影响,认同视角下的研究. *管理评论*, 30(7), 136-147.
- 李济含 & 刘淑莲. (2016). 国有企业并购影响高管升职加薪吗——基于国企高管双重身份的视角. *山西财经大学学报*, 38(12), 89-102.
- 李永鑫,李艺敏 & 申继亮. (2012). 教师的组织认同与职业认同. *河南大学学报(社会科学版)*, 52(2), 118-122.
- 刘青松 & 肖星.(2015). 国有企业高管的晋升激励和薪酬激励——基于高管双重身份的视角. *技术经济*, 34(2), 93-100.
- 莫申江 & 王重鸣. (2011). 国外双重认同研究前沿探析. *外国经济与管理*, 33(10), 52-57.
- 祁怀锦,刘艳霞 & 曹修琴.(2022).自信程度与股权质押风险——基于控股股东兼任公司高管视角的分析. *商业研究*, (5), 23-34.
- 秦伟平 & 杨东涛.(2012). 员工双重身份与工作嵌入的调节性中介效应机制研究. *软科学*, 26(8), 93-97.
- *任荣. (2011). 组织认同、团队认同对合作研发绩效的影响——概念模型及相关假说. *经济管理*, 33(12), 84-92.
- 涂乙冬 & 李燕萍 (2012).领导-部属交换、双重认同与员工行为探析. *武汉大学学报(哲学社会科学版)*, 65(6), 128-132.

- 王汉瑛,田虹 & 邢红卫.(2018).内部审计师的亲组织非伦理行为,基于双重认同视角. *管理科学*, 31(4), 30-44.
- 王晶晶, 韩远翔 & 杜晶晶.(2017). 大学生创业者的身份建构模型. *管理案例研究与评论*, 10(4), 381-390.
- 王文慧 & 孙光国.(2021).执行董事双重身份与公司研发活动盈余管理——基于董事身份认同和管理层内
部制衡的机制考察. *财经问题研究*, (4), 80-89.
- 王震,林钰莹 & 彭坚.(2018). 从认同领导到认同组织,对认同转化边界条件的探讨. *心理科学*, 41(4), 883-889.
- 韦慧民 & 刘洪.(2014). 职场身份建构及其管理研究述评. *商业经济与管理*, 27(5), 34-44.
- 卫武 & 倪慧.(2020). 工作家庭冲突对员工工作行为的影响: 基于资源保存理论和身份认同理论的视角. *管
理工程学报*, 34(1), 25-33.
- 魏淑华,赵健,董及美 & 陈功香.(2021).工作对家庭的增益与中小学教师的工作满意度: 职业认同的中介作
用及其性别差异. *心理与行为研究*, 19(1), 125-130+136.
- 吴兴宇,王满.(2021).“内部治理”与“外部监管”,国有股东在民营企业并购中的双重身份. *南京审计大学
学报*, 18(2), 41-49.
- 武莉莉.(2017). 高校教师职业认同、组织认同和工作满意度影响因素分析. *统计与决策*, 47(4), 124-126.
- 奚菁,罗洁婷,张珊珊,晋琳琳 & 魏新.(2017).家族企业子女接班人身份构建研究. *管理学报*, 14(1), 8-19.
- 熊文明,余维新 & 陈传明.(2020). 基于复杂适应系统理论的学术创业者二元角色协同过程研究. *商业经济
与管理*, (8), 34-44.
- 徐巍.(2021).学术创业者双重身份整合影响企业绩效的探索性研究. *科技管理研究*, 41(24), 100-109.
- 袁庆宏,丁刚 & 李琿.(2014). 知识型员工职业成长与离职意愿——组织认同和专业认同的调节作用. *科学学
与科学技术管理*, 35(1), 155-164.
- 张敬伟,李琪琪 & 靳秀娟.(2022).中国农村女性创业者的身份构建过程研究. *管理学报*, (5), 656-665.
- 张宁俊,朱伏平 & 张斌.(2013).高校教师职业认同与组织认同关系及影响因素研究. *教育发展研究*, 33(21),
53-59.
- 张伟,刘婷婷,尹玉林 & 李华晶.(2022). 社会创业者多元身份建构的心理机制研究. *研究与发展管理*, 34(4),
112-126.
- 张泳.(2020).普通地方高校初任教师认同感及其影响因素研究——基于组织认同与职业认同二维视角的分
析. *教育发展研究*, 40(19), 77-84.
- 郑建君 & 付晓洁.(2019).组织认同对中小学教师知识共享的影响——团队认同和关系冲突的作用研究. *心
理科学*, 42(2), 430-436.
- 朱伏平 & 张宁俊.(2010). 职业认同与组织认同关系研究. *商业研究*, 39(1), 68-71.

意见 3:

(3) 论文在修改中强调了把“二元”修改为“双重”,但在一些陈述中仍然存在着使用“二元”的情形。

回应:

非常感谢您的意见,非常抱歉,这是我们的疏忽。我们仔细阅读了文章,统一了文章用语。

第三轮

审稿人 2 意见:

作者为对论文做了非常细致且有针对修改,修改较为到位。

回应:

非常感谢您的认可与支持!

编委意见：

详细意见：该论文通过前两轮修改，在理论部分更加聚焦、研究方法更加规范，文章的质量得到进一步提升，但研究结果分析及讨论部分还存在可以进一步优化的细节：

意见 1：

一、研究结果分析部分

1.注意数据与案例分析的匹配性。文中存在数据和分析不匹配的情况。例如文中 p11 表 4 代表性数据“一，没人敢提这个意见，二，你提了，人家理你吗？！【C-工作建言行为】(GC-18-73)”被归纳为“工作自主行为”并在下述分析中“那些建言被组织采纳的派遣员工往往有更强的组织成员意识”，但数据内容显示的却是员工没有建言的自主性？虽然建言行为理论上很重要，但是在实践/数据中，派遣员工是否体现出普遍的对用人单位的建言行为？此外，建议进一步检查其他数据与分析的一致性。

回应：

十分感谢您宝贵的建议！数据与分析的匹配性在质性研究中是至关重要的，正文在此部分确实存在不足。我们结合了您在“‘2.双重组织身份体验’数据分析部分”部分提到的意见，对编码结果和分析进行了修改。首先，回到原始访谈文本，仔细阅读，逐一对照检查各阶段形成的编码，重新归纳和提炼了一阶概念和二阶概念，对部分一阶概念和二阶概念进行了修改（见修改稿表 3、表 4、表 7、表 8）。其次，修改正文中对应概念的定义和解释，以提高概念的清晰性和严谨性（见修改稿第 12-15 页）。最后，在数据示例表格中，我们删除了容易引起读者误会的数据示例，采用契合度更高的示例（见修改稿表 4、表 8）。

针对您提出的关于“工作建言行为”的意见。本文研究中，派遣员工的工作建言行为是普遍存在的。在本文中，34 位受访者，有 27 位（占 79.4%）受访者谈论了自身的工作建言行为。而且，我们访谈的一位汽车制造企业的人力资源经理（编号 C-1）也谈论到公司每个月会定一个建言主题（如生产流程优化、绿色环保等），鼓励包括派遣员工在内的员工提意见，每年还会评出最佳意见奖。更重要的是，工作建言行为对于派遣员工如何看待自我与用人单位关系是十分重要的。那些能够充分表达意见的派遣员工，往往会感知到被组织所接纳，产生主人翁意识。而建言行为被抑制的派遣员工，则会对用人单位产生疏离感（例如编号 GC-18 的受访者）。正文中，我们在概念阐释上并不充分，数据引用上容易引起读者误会。在修改稿中，我们在第 14 页，增加了对工作建言行为的解释，同时在表 4 中引用了与概念更加契合的数据示例（见修改稿第 12 页）。

意见 2：

2.“双重组织身份体验”数据分析部分。（1）“情感实践、行为实践、认知实践”三个概念的编码过于笼统，而缺乏双重组织身份体验的实质性特征（相较而言“双重组织期望”部分的编码会更实质），如“情感实践”既包括不安全感等消极情绪、也包括信任感等积极情绪体验，命名为“矛盾情感体验”更能体现员工在双重组织中的情感体验特征。（2）虽然是双重组织身份体验，但其实员工对 A 的体验与对 C 的体验基本上都是独立的（表 4），例如文中 p11“情感实践”的编码示例只包括了员工对 C 的情感体验？那么员工对于 A 的情感体验是怎样的，是否与对 C 的相同？前文员工对 A 的期望与对 C 的期望似乎也存在明显差异，建议作者更清晰地对 A、C 体验差异进行分析，这样能更清晰地呈现 A/C 体验-A/C 期望之间的匹配 vs

不匹配情况。

回应：

非常感谢您中肯的意见！您的建议启发我们对“双重组织身份体验”的独特性进行了思考和讨论，发现“情感实践”、“行为实践”和“认知实践”的编码确实过于宽泛和笼统，难以反映双重组织身份体验的实质性特征。为了能够挖掘双重组织身份体验的实质特征，我们认真阅读了每位受访者“双重组织身份体验”涉及的所有访谈文本，对照相应的标签和一阶概念进行了仔细审查，并在不同访谈者之间进行对比，重新归纳和提炼了这一部分的概念，修改了二阶概念。在此过程中，我们发现：

(1) “双重组织身份体验”确实包含了情感、行为和认知实践三个方面。34位受访者在谈论“双重组织身份如何发展，是否存在变化？”（访谈的第二个主题）时，常常会叙述具体的行为事件、产生的情感以及对组织的整体认知。“双重组织身份体验”的三个方面是派遣员工双重组织身份发展的关键，是其判断自我与两个组织关系的直接依据。因此，“情感实践”、“行为实践”和“认知实践”整体上契合原始数据。

(2) 然而，原始稿件中我们忽视了派遣单位组织身份和用工单位组织身份在“情感、行为和认知”上的区别与联系。首先，情感实践中，倦怠感和成就感主要源自用工单位组织身份的实践，是在完成派遣任务的过程中产生的情感体验。例如，“工作压力”带来的倦怠感、解决工作难题后“技能提升”带来的成就感。不安全感和信任感则来自两个组织身份的实践，但是具体内容并不一致。由派遣单位组织身份实践产生的不安全感，主要源自“收入不确定性”和“职业发展危机感”，而用工单位组织身份实践则主要来自“派遣任务稳定性”和“被退回的担忧程度”。就信任感而言，用工单位信任感主要基于“人际关系”、“能力”、“雇佣形式”，派遣单位信任感主要基于“服务专业性”和“能力”。由此，我们认为虽然派遣单位组织身份和用工单位组织身份均存在情感实践，但是两者呈现了不同的内容或维度，存在非对称性，即派遣单位组织身份情感实践的内容与派遣单位组织身份情感实践的内容存在非对称性。因此，我们将情感实践重新命名为“非对称的情感实践”²¹。这一命名也有利于我们区分双重组织情境下的情感实践和单一组织情境下的情感实践。这种非对称性实际上也与派遣单位组织身份与用工单位组织身份功能互补性有关。

其次，类似的，行为实践中也存在明显的非对称性。“模仿或学习行为”主要源自用工单位组织身份的行为实践，而“工作辅助性活动沟通”主要针对的是派遣单位组织身份。工作自主行为包括了派遣单位组织身份行为实践的“派遣任务选择”，用工单位的“工作成果反馈”和“工作建言行为”。非正式人际互动包括针对用工单位和派遣单位的组织身份行为实践。最后，认知实践同样具有非对称性。“组织氛围感知”和“歧视感知”的形成离不开日常的接触和互动，主要是用工单位组织身份的认知实践。而组织价值观评价和组织成员感知则是由两个组织身份实践产生的，是派遣员工对两个组织身份较为深层的认知。

在修改稿中，我们主要调整了表4（见修改稿第12页）、正文第12-15页对应概念的阐

²¹ 我们并未采用“矛盾”一词，主要是因为“矛盾”是针对同一个对象(target/object)而产生了两种对立的认知或者情感(“*Simultaneously oppositional positive and negative orientations toward an object. Ambivalence includes cognition and/or emotion*”)(Rohman et al., 2017)。但是，劳务派遣情境下，情感实践（包括下文中的行为实践和认知实践）并非总是针对同一个对象——并不是只针对用工单位，或只针对派遣单位而产生的。

释，分析了派遣单位组织身份与用工单位组织身份在“情感”、“认知”和“行为”实践上的相似点和差异点。另外，我们对“4.3 双重组织身份期望与体验的比较”进行了相应的调整，以更清晰地展示两个组织身份期望-体验比较的结果（见修改稿第 15-17 页）。

参考文献：

Rothman, N. B., Pratt, M. G., Rees, L., & Vogus, T. J. (2017). Understanding the dual nature of ambivalence: Why and when ambivalence leads to good and bad outcomes. *Academy of Management Annals*, 11(1), 33-72.

意见 3：

3. 问卷调查结果、组织层面数据使用。（1）文章在“研究设计与方法”部分多次提到采用问卷调查进行辅助检验，请在文章适当补充交代问卷调查结果是如何支持案例分析结论的？例如，可以在 p7 样本基本情况中增加“组织身份认同情况”（派遣单位认同高、用工单位认同高、双重认同、均不认同等），更清晰展示理论抽样中包括不同组织身份认同结果的样本。

（2）本文研究结果分析部分呈现的数据几乎全部来源于员工的感知，作者强调了组织层面数据的收集过程，但并未在数据分析过程中呈现，三角验证是如何实现的？组织层数据与员工感知是否存在差距？建议适当补充一些组织层数据的具体使用情况，例如可以 p11-12 在“双重组织身份体验”分析部分适当使用组织层数据。

回应：

我们非常同意您的观点。在本文的数据分析过程中，问卷调查及观察所获得的信息在辅助理论抽样和支持研究结论方面起到关键的作用。

（1）问卷调查数据的使用。主要体现在三个方面：1）基本信息中的相关因素（如婚姻状况）等对研究结果的影响，我们在修改稿第 10 页进行了讨论，这里不再赘述。2）派遣单位组织认同和用工单位组织认同的测量辅助我们验证双重组织身份实现和双重组织身份破裂的案例归类和概念界定。双重组织身份实现的案例中，大多数呈现出高水平的派遣单位组织认同和用工单位组织认同；而双重组织身份破裂的案例中，均呈现出低水平的派遣单位组织认同和用工单位组织认同。我们在修改稿第 7-8 页的表 2 中补充了相应的信息，在第 24 页“4.6.2 双重组织身份破裂”中也增加了相关讨论。3）问卷题项“未来五年的职业规划”显示，双重组织身份破裂的案例中，派遣员工常常会选“以正式员工的身份工作”，而双重组织身份实现的案例中，派遣员工常常会选“继续以派遣员工的身份工作”。修改稿中，我们在第 25 页进行了相应的补充。

（2）派遣员工管理者的访谈文本数据。本文的数据分析主要以 34 位派遣员工的访谈文本为主。除此之外，我们还访谈了 1 位劳务派遣单位的市场专员（编号为 A-1）、2 位用工单位的人力资源经理（编号分别为 C-1、C-2）（见修改稿第 8 页）。我们对这三位受访者的访谈文本进行了分析，以对本文理论模型中的概念和概念之间的逻辑关系进行验证。例如，双重组织身份体验中的“歧视知觉”，在 A-1 的访谈文本中发现用工单位确实存在对派遣员工歧视的现象：“有些单位（用工单位）里面正式工确实看不起派遣工，这很正常……他们（用工单位）会把正式工和派遣工直接区隔开，各方各面的，肯定是正式工好一些”（A-1-68）；再如，双重组织身份体验中的“工作辅助性活动沟通”和“非正式人际互动”，在 C-2 的访谈文本中也有相关讨论：“福利，比如生日礼品卡，是***（派遣单位的名字）来操作的。基

本上协商个日子，他们来公司发给员工”（C-2-25）、“大多（派遣工）参加团建活动，熟悉了更好工作”（C-2-44）。C-2 还提供了一些“双重组织身份破裂”的例子，例如，“生存问题是很重要的，他们（派遣员工）很看重自己的收入和工资……对于有些派遣员工，有孩子的，工作的主要目的是为了赚钱，很看重重视安稳（‘养家求稳需要’）。可是大部分派遣单位盈利模式可能就是一种不规范的操作，从工资里抽取提成、通过异地社保赚差价等等，很多很多。我们之前不了解他们是怎么运作的，不懂，吃过亏……派遣过来的员工很不满很不满（‘养家求稳需要’未满足）……他们觉得我们不重视他们，不相信他们，批评他们不能够胜任工作（缺乏‘信任感’）……我们也想培训他们，资助他们考证，希望下一个项目的时候他们还来。可是我们也是正常人，我们哪有那（么）多精力！我们也无奈呀！（‘曲线成长需要’未满足）”。修改稿中，我们适当补充的这些管理者的访谈文本数据（见修改稿第 12 页的表 4、第 19 页、第 24 页）。

（3）组织层面的数据。观察日志主要来自本文第一作者在一家全国性人力资源公司（以下简称 X 公司）的实习经历，记录了 X 公司对派遣员工的具体管理实践，例如薪酬发放及社保缴纳情况、档案管理、工作辅助性活动沟通、非正式的人际互动、劳动纠纷处理等，收集了部分派遣员工的工资表、考勤表、劳动合同、职业申请表等资料。这些记录和资料在一定程度上验证本文分析结果的可靠性。例如，①2021 年 11 月 10 日，记录了 X 公司对客户公司（即用工单位）的分类管理：如果派遣员工属于黑名单²²上的客户公司，工资常常会延迟发放，这对应了【收入不确定性】标签。②2021 年 12 月 14 日，纪录了 X 公司一名市场部员工和一名客服部员工与 2 名派遣至同一家用工单位的派遣员工沟通，帮助他们更好地理解社保缴纳的政策；与此同时，③12 月 20 日汇总的 X 公司某地区的 53 项劳务派遣业务（即 53 家用工单位），全部包含了工资发放和社保缴纳的咨询与管理（“工作辅助性活动沟通”）。④2021 年 12 月 28 日，记录了 X 公司为了减少派遣员工感知到“歧视知觉”而制定的关于提升劳务派遣员工服务质量的举措。⑤2021 年 12 月 31 日记录了 X 公司市场部员工与部分派遣员工的“非正式人际互动”——年终聚餐。在修改稿中，我们适当补充了派遣单位对派遣员工的管理活动（见修改稿第 14 页）。

意见 4:

二、讨论及研究启示部分。请作者在讨论部分补充探讨以下问题：（1）当前理论模型的适用范围；（2）外派员工建立双重组织身份这个过程大致所需要的时间（是否远少于外派员工工作变动时间）；（3）在频繁更换工作的情况下，外派员工一定要建立双重组织身份吗？为什么？

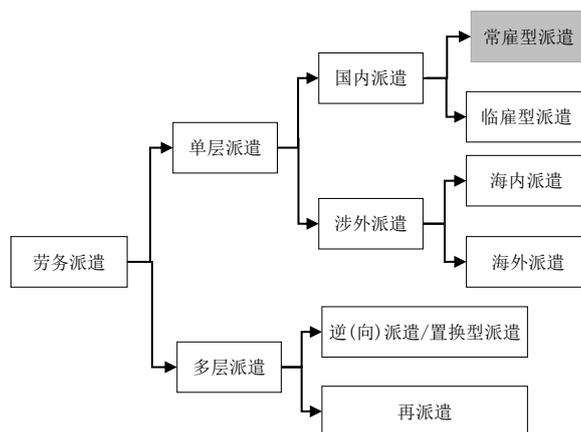
回应:

十分感谢您的提醒和建议！我们仔细对比了本文关注的劳务派遣模式与其他劳务派遣模式的区别与联系，结合本文的研究结果和实践经验来对这三个问题进行回答。

（1）当前理论模型主要适用于国内常雇型派遣。实际上我国实行的劳务派遣存在多种

²² 通常是有欠款经历的客户公司。

模式(见下图),本文关注的是常雇型劳务派遣,是国内派遣中最为经典的(曹可安,2018)²³。派遣员工从事的工作往往是一些具有替代性和辅助性的工作,派遣时间相对较长。临雇型或短期劳务派遣是国内派遣的另外一种模式,派遣时间往往较短,例如1~3个月、2周²⁴。通常,派遣员工在完成一个派遣任务后会在短时间内(如一周)安排到下一个派遣任务。涉外派遣中:海内派遣是指把派遣员工派遣至在国内的外交使馆、外国机构等,海外派遣是指把派遣员工派遣至国外就业的形式。虽然不同的派遣模式之间存在一些差异,但是劳务派遣员工的双重组织身份的特殊性——互补性和动态性仍然是探索派遣员工组织身份的基本前提。



图片来源:改编自曹可安(2018)

未来研究可以借鉴本文的理论模型,进一步探索平台企业劳务派遣和海外劳务派遣模式。例如,“一带一路”建设促进了海外派遣员工数量不断增加(张鑫,2019),但由于文化风俗、语言、地域等方面的差异,可能使得这些派遣员工面临的双重组织身份问题更加复杂。此外,除劳务派遣情境之外,本文研究结果对于其他具有互补结构的双重身份的身份问题及管理策略具有一定的参考价值。

正文中本文理论模型的适用情况和推广并未做深入的讨论,我们在修改稿“6.2 局限及未来发展”第30页增加了相关讨论。

(2) 本文研究情境下,派遣员工建立双重组织身份过程大致所需要的时间是6个月,不少于派遣员工工作变动时间。在本文研究中,34位派遣员工建立双重组织身份的过程所需要的时间均不小于其派遣时间(即工作变动时间)。一方面,本文研究的是常雇型劳务派遣模式,较之临雇型派遣模式,派遣时间相对较长。第一作者的实习观察也发现,常雇型派遣模式下,劳务派遣单位与用工单位签订的《劳务派遣协议》的时间通常是1~2年,对应的派遣员工在用工单位的时间是1~2年。另一方面,我们在样本获取中对派遣时间进行了控制,即不小于6个月。这样做的原因是以往研究组织社会化的学者认为新员工组织身份发展过程需要经历6个月的时间(Cable et al., 2013)。而且,第一作者在劳务派遣公司实习的过程中,一位专门负责派遣员工现场管理的市场经理认为派遣员工适应新的用工单位,了解单位文化、价值观等,形成对组织比较稳定的看法,至少需要4至6个月的时间。因此,要想捕捉

²³ 我们并未讨论不符合《劳动合同法》和《劳务派遣暂行规定》中要求的或存在争议的劳务派遣模式(例如“假外包、真派遣”、再派遣、逆派遣)。

²⁴ 由弗布克管理咨询中心(2021)编著的《劳务派遣服务标准与业务规范》中详细介绍了晚间派遣、钟点派遣和双休日派遣等临雇型派遣模式。

到双重组织发展的完整过程，样本至少需要经过 6 个月的时间。

(3) 在频繁更换工作的情况下，外派员工是否需要建立双重组织身份还需要未来进一步的探究，是本文研究的局限之一。首先，劳务派遣情境中，“频繁换工作”指的是短时间（如 1 年）内经历了不同的派遣工作，或者是在一定时间内辗转多家用工单位，这种情况比较符合临雇型派遣模式。比如，一些劳务派遣公司会储备园林绿化工程师，专门与大型企业和政府单位合作完成短期（1~3 个月）的绿化项目。变换更频繁的可能是快递分拣员，他们常常会在京东“618”或者双十一期间被派遣至不同的物流公司进行为其 1~2 周的派遣任务。对于这些员工而言，他们与用工单位接触的时间比较少，但组织身份体验是需要时间来赋予组织身份在“情感”、“行为”和“认知”上的知识，进而建立自我与组织的联系(Ashforth & Schinoff, 2016)。因此，临雇型派遣模式下，派遣员工对用工单位的知识可能停留在表层，他们可能更愿意与用工单位保持一种弱联系(weak ties)，这有利于快速适应变换的工作(Smith-Lovin, 2007; Litchfield, Hirst, & Van Knippenberg, 2021)。例如，对用工单位保持一种中立认同(neutral identification)，有意识地避免极端的依恋 (Kreiner & Ashforth, 2004)，这就要求对认同的刻画更加细致，而不仅仅是程度上的高低之分。与此同时，派遣员工对派遣单位的认识和了解可能会随着派遣任务完成数目增多而加深，对派遣单位的组织认同可能会逐渐增强。因而，这种情境下，派遣员工的双重组织身份可能发展出一种新的模式，这是一个非常值得进一步探索的未来研究方向。

在修改稿中，我们在“6.2 局限及未来发展”部分就这一问题进行了补充（见修改稿第 30 页）。

参考文献：

- 曹可安. (2018). 劳务派遣管理概论(重印版). 上海: 复旦大学出版社.
- 张鑫.(2019). “一带一路”跨境次区域跨境劳务合作模式与路径. 现代经济探讨, (1), 61-67.
- Ashforth, B. E., & Schinoff, B. S. (2016). Identity under construction: How individuals come to define themselves in organizations. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 3(1), 111-137.
- Cable, D. M., Gino, F., & Staats, B. R. (2013). Breaking them in or eliciting their best? Reframing socialization around newcomers' authentic self-expression. *Administrative Science Quarterly*, 58(1), 1-36.
- Kreiner, G. E., & Ashforth, B. E. (2004). Evidence toward an expanded model of organizational identification. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 25(1), 1-27.
- Litchfield, R. C., Hirst, G., & Van Knippenberg, D. (2021). Professional network identification: Searching for stability in transient knowledge work. *Academy of Management Review*, 46(2), 320-340.
- Smith-Lovin, L., 2007, The strength of weak identities: social structural sources of self, situation and emotional experience, *Social Psychology Quarterly*, 70(2), 106-124.

意见 5：

三、其他细节。请仔细检查其他细节，如 p18“A-1-39”并不在作者编码范围内。

回应：

十分抱歉，这是我们的疏忽。编号 A-1 是一位劳务派遣公司的市场专员，主要负责与客户公司（即用工单位）谈合作和部分劳务派遣员工的日常管理。“39”对应的是这位受访者访谈文本的段落编号。我们在正文第 12 页表 4 的注释中给予的解释说明。另外，我们仔细查看了正文中的其他编码，检查编号与文本是否对应、每一个编号是否有对应的解释，以确保它们的规范性和严谨性。

第四轮

编委意见：

经过修改，论文达到了学报的要求，同意录用。

主编意见：

该文选题比较新颖，也非常有现实价值。方法可靠，数据处理比较细致，几轮修改后论文质量有较大提升。建议发表。