

Working from Home on Organizational Identification: The Moderating Effect of Work Disturbing the Family

Gao Hanqing Ge Mingguì*

Anhui Normal University, Wuhu

Abstract: As one of the forms of telecommuting, working from home has a certain impact on organizational identification. This study uses the ISSP part of the 2015 China General Social Survey (CGSS) to explore the relationship between working from home and organizational identification, and examines the moderating effects of work disturbing family factors. The results show that: (1) Working from home has a significant positive impact on organizational identification; (2) Relationship between working from home and organizational identification is disturbed by work disturbing family variables, at different levels of work disturbing the family, the frequency of working from home has an inconsistent effect on organizational identification.

Key words: Organizational identification; Working from home; Work disturbing family; Moderating effect

Received: 2020-06-23; Accepted: 2020-06-29; Published: 2020-07-03

在家办公对组织认同的影响： 工作干扰家庭的调节作用^①

高函青 葛明贵*

安徽师范大学，芜湖

邮箱：gmg1964@ahnu.edu.cn

摘要：在家办公作为远程办公的形式之一会对组织认同感产生一定的影响。该研究采用2015年中国综合社会调查（CGSS）的数据资料ISSP部分，探讨了在家办公与组织认同之间的关系，并考察了工作干扰家庭因素的调节效应。结果表明：（1）在家办公行为会对组织认同产生显著的正向影响；（2）在家办公与组织认同之间的关系受到了工作干扰家庭变量的调节，在工作干扰家庭的不同水平下，在家办公的频率对组织认同产生了不一致的影响。

关键词：组织认同；在家办公；工作干扰家庭；调节效应

收稿日期：2020-06-23；录用日期：2020-06-29；发表日期：2020-07-03

Copyright © 2020 by author(s) and SciScan Publishing Limited

This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



^① 论文使用数据全部来自中国人民大学中国调查与数据中心主持之《中国综合社会调查（CGSS）》项目。

1 引言

组织认同(Organizational Identification)是指员工个人对于其从属组织的认同,或者定义为个体知觉到自己属于某个群体或是被这个群体接受的程度 [1],也即个体与组织的自我一致性程度 [2]。有研究证明组织认同在员工没有感知规范冲突时可以有效激励员工的创新行为 [3];同时高组织认同可以显著地提高员工的工作满意度 [4],减弱离职倾向 [5],增强企业的凝聚力。

目前对于组织认同的前因研究很多,主要可以分为3个层面:个体层面、组织层面和环境层面(见表1)。比如有研究证明主动性人格会影响员工的组织认同,乐于主动采取行动去改变环境的个体会更高的组织认同 [6];企业内部关系网络的优劣会影响个体对于组织认同的程度,关系网越优秀的企业,其员工的组织认同程度就越高 [7]。

表1 组织认同的前因变量汇总

Table 1 Summary of antecedent variables of organizational identification

组织认同的前因		具体研究内容
个体层面	个体性格	个体性格 [1]、主动性人格 [6]、员工心理资本 [8]
	个人价值观	个人与组织价值观相似性 [9]、组织价值观 [10]
	工作经历	人力资源管理经历 [11]、为组织的工作的时长 [12]、人岗匹配 [13]
组织层面	组织形象	组织声望 [1]
	组织氛围	安全的组织氛围 [2]、组织沟通氛围 [14]
	工作特性	工作自主性 [15]、消极反馈 [16]、远程办公 [17]
	文化特征	组织文化 [18]、包容型领导 [2]
环境层面	外部竞争	组织外部竞争 [19]

由表1可见,工作特性对组织认同有着重要作用,现有的不少研究也从这个角度开展。本研究也从这一角度出发,选取了在家办公为自变量,探求“家”作为工作地点对组织认同的影响及可能存在的调节因素。

在家办公,是指人们借用个人电脑、电话、传真等现代办公、通讯工具与所在的单位相联系,不出家门就处理有关的工作业务 [20]。其作为远程办公的形式之一,在一些互联网企业等都已经得到了应用,如 Google、Facebook、IBM 等国际公司都有远程办公的通道,员工只要申请,随时都能在家办公 [20];同时国内各大互联网企业的办公也在朝着数字化迈进,也就代表着在这些企业

基本上具备了让员工在家办公的条件，并且随着物联网的建立与发展，某些实体产业也逐渐具备了让员工在家办公的条件 [21]。在家办公一直是整个社会特别是互联网行业一直都存在的呼声，特别是在 2020 年初始，疫情直接提供了全国人民乃至全世界人民在家办公的契机，在家办公对于整个社会的发展越来越重要，所以需要在家办公进行更多的研究。

有关在家办公的优缺点已经有不少研究，在家办公的优点主要体现在促进管理模式的创新、节约通勤时间、提高员工的工作满意度、提高执行力以及环境保护等方面；其缺点主要体现在远程办公降低了人们的生产力 [22]。其中有些因素得出了相反的结论，比如与组织认同有关的研究：携程的董事长梁建章曾在携程的员工身上进行了一项“在家办公”的随机试验，实验结果表明在家办公的员工主观上报告自己有更高的工作满意度，客观上也反映了有更低的离职率 [23]。所以通过这些可以间接推测在家办公的员工其组织认同感更强烈。与此相对，根据仪式感（Ritual Sense）的相关理论可知仪式感是一种与一定情景或场域相结合的主观体验和态度 [24]，当个体处在一定的场域内时，个体会对这个场域中存在的组织更加认同 [25]。有研究间接证明了这个观点：在组织隔离情况下，员工的组织认同感的确有所下降 [17]。也即这一观点认为在家办公可能会导致员工组织认同感的降低。由以上可知，在家办公与组织认同之间的关系还不确定，且以上研究都没有直接研究在家办公与组织认同之间的直接关系，所以开展对于在家办公与组织认同之间的关系研究非常重要。

2 假设提出

2.1 在家办公对组织认同的影响

根据以往的研究可以发现，在家办公会影响到员工的组织认同，但是对于其中是正向的影响还是负向的影响还缺乏一个确切的结论。本研究认为当员工在家办公时可以体验到更高的自由性，同时在家办公使员工减少通勤的时间，已经有研究证明通勤时间过长会降低员工的幸福感 [26]，而工作幸福感会直接影响员工的组织认同，所以本研究认为在家办公会对员工的组织认同产

生积极的影响。

H1：在家办公会对组织认同产生显著的正向影响。

2.2 工作干扰家庭对在家办公影响组织认同的调节作用

根据以往的研究可以得出，员工的在家办公与组织认同之间的关系是不确定的，也即这其中可能是有某种因素调节了这两者之间的关系。工作干扰家庭因素可能就是其中的一个重要的原因。根据边界理论，工作干扰家庭现象的出现是因为员工在从“员工身份”转向“家庭身份”时出现障碍导致的 [27]，而员工在家办公时其员工身份和家庭身份之间并没有明显清晰的标志性界限，如固定集中的工作场地等，所以员工身份的转化会更加顺畅，这样也会减少工作干扰家庭所带来的弊端。所以工作干扰家庭可能是在家办公与组织认同之间的调节因素。

H2：工作干扰家庭在在家办公对组织认同的影响中起到调节作用。

综上所述，本文的研究框架如图 1 所示。

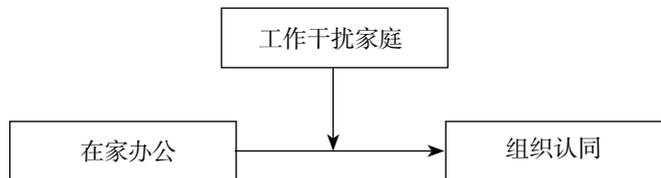


图 1 研究框架

Figure 1 Research framework

3 研究方法

3.1 数据来源

本数据来源于中国综合社会调查（CGSS）中的 ISSP 问卷，样本覆盖 28 个省级单位，所以 CGSS 数据具有较强的代表性。根据研究目的，调查对象应该为目前从事可以得到报酬的工作人员，按照此标准筛选问卷，最终样本量为 526 个。

3.2 变量选择

变量均来自与中国综合社会调查（CGSS）中的 ISSP 问卷。

自变量为在家办公，相关题项是 d141（正常工作时间在家上班），选项依次为“一直如此”“经常”“有时”“几乎没有”“从未有过”。分别对这些选项赋值 1 ~ 5，表示在家上班的频率逐渐降低。

因变量为组织认同，共选取了 4 个题目作为组织认同的观测指标，分别是 d241（为了工作单位，我愿意更加努力工作）、d242（能为单位工作，我感到自豪）、d243（为了留在单位，即使其他单位给我更高的报酬我也不会去）、d252（我为我从事的工作类型感到自豪）。这 4 个指标的 Cronbach's α 系数为 0.781，达到了统计学的要求，可以用于当前的研究。

调节变量为工作干扰家庭，相关变量为问卷中的 d191 题（您的工作是否妨碍了家庭生活），该题为 5 点计分，分越高表示妨碍程度越低。

上述变量的描述性统计汇总见表 2 所列。

表 2 各变量的描述性统计结果

Table 2 Descriptive statistics of various variables

	变量	均值	标准差
自变量	d141	3.66	1.210
因变量观测值	d241	2.32	0.804
	d242	2.52	0.830
	d243	3.09	1.095
	d252	2.66	0.859
	调节变量	d191	3.79

3.3 研究过程

采用调查研究法，为了减少调查过程中的主试效应，调查的主试均是经过系统培训的具有专业知识背景的调查员，分赴全国各地样本单位进行收集数据。

使用 SPSS21.0 和 Mplus7.4 进行数据的统计分析。

4 研究结果

4.1 各变量之间的相关分析

使用 SPSS 分析各个变量之间的相关，本研究在后续因变量分析中使用的是潜变量，但为了可以直观了解因变量与其他变量之间的相关程度，在进行相关分析时将各因变量观测值相加取平均后得到的分数作为因变量纳入相关分析中，具体结果见表 3。

表 3 各变量相关分析矩阵

Table 3 Correlation analysis matrix of each variables

	因变量观测值				因变量	自变量	调节变量
	d241	d242	d243	d252	组织认同	d141	d191
d241	1						
d242	0.650**	1					
d243	0.443**	0.507**	1				
d252	0.426**	0.524**	0.386**	1			
组织认同	0.780**	0.839**	0.784**	0.729**	1		
d141	0.056	0.109*	0.135**	0.017	0.107*	1	
d191	-0.104*	-0.059	0.021	-0.018	-0.045	0.182**	1

注：* $p < 0.05$ ，** $p < 0.01$ 。

各因变量观测值之间都呈现了显著的中等偏高相关，这也说明了因变量各个指标的内部统一性；因变量与自变量之间呈显著相关，说明整个分析是可以进行的。

4.2 在家办公对组织认同的回归分析

根据相关分析结果可知，在家办公与组织认同之间存在显著的相关，在此基础上利用 Mplus 建立在家办公对组织认同的简单回归模型（见图 2），使用 ML 分析法，结果显示自我超越价值观与在家工作对于组织认同的回归关系存在，其模型拟合良好（见表 4） [28]，这表明在家办公对组织认同会产生了稳定的影响（ $b=0.114$ ， $p < 0.05$ ）。

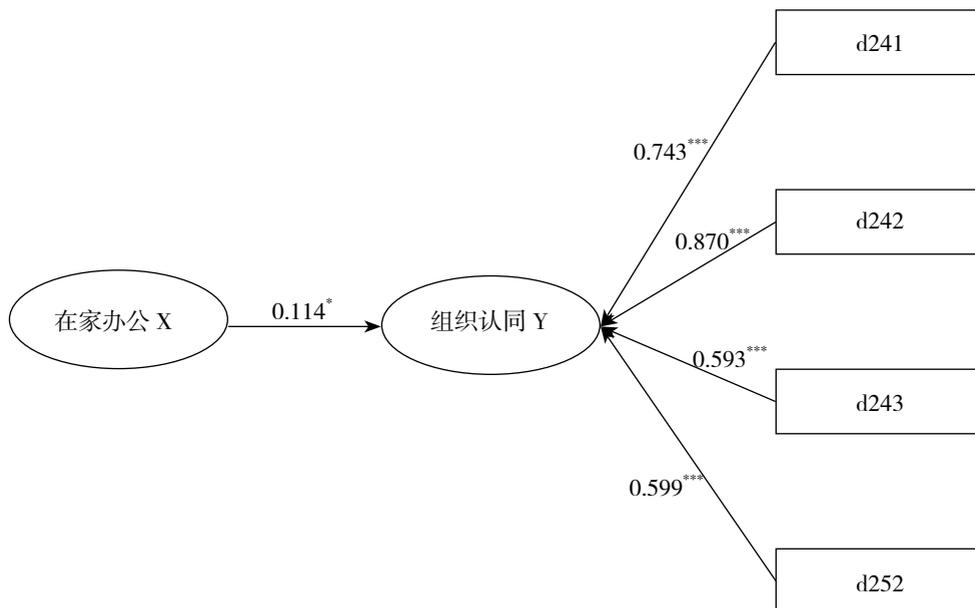


图2 在家办公对组织认同的回归效应模型模型 (* $p < 0.05$, *** $p < 0.001$)

Figure 2 Model of regression effect of working from home on organizational identification

表4 模型拟合度检验结果

Table 4 Model fit test results

指标	CHI-square	df	CHI-square/df	RMSEA	CFI	TFI	SRMR
回归模型	9.980	5	1.996	0.044	0.992	0.985	0.022
判断标准			<3	<0.08	>0.9	>0.9	<0.08

4.3 调节变量分析

将变量 d191 (工作干扰家庭) 放入回归关系中进行调节分析 (见图 3), 结果可以发现, 工作干扰家庭现象 (W) 与在家办公 (X) 的交互项 (XW) 对组织认同产生了显著影响 ($b = -0.683$, $p < 0.05$)。由此可见, 工作干扰家庭现象会对在家办公和组织认同之间的关系产生调节作用, 即在家办公对组织认同的影响会随着工作干扰家庭现象的变化而变化。

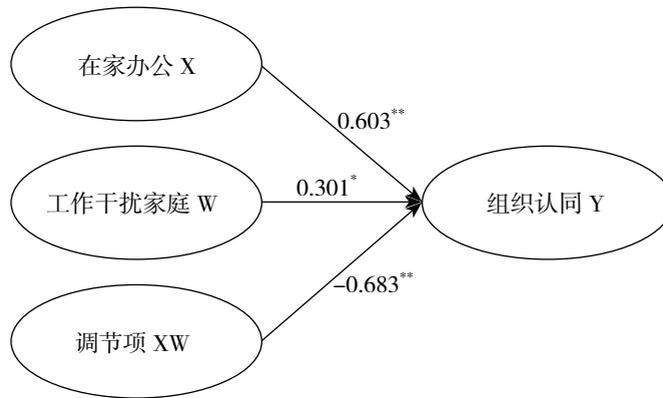


图 3 工作干扰家庭的调节效应模型

Figure 3 Moderating effect model of work disturbing family

为了更清楚地揭示调节效应的实质，根据工作干扰家庭现象的取值进行高低分组，计算简单效应。该项平均值为 3.79，标准差为 0.942，以高于一个标准差得分为高分组，以低于一个标准差得分为低分组画出在家办公与对组织认同感在不同调节水平下的斜率图（见图 4）^②。

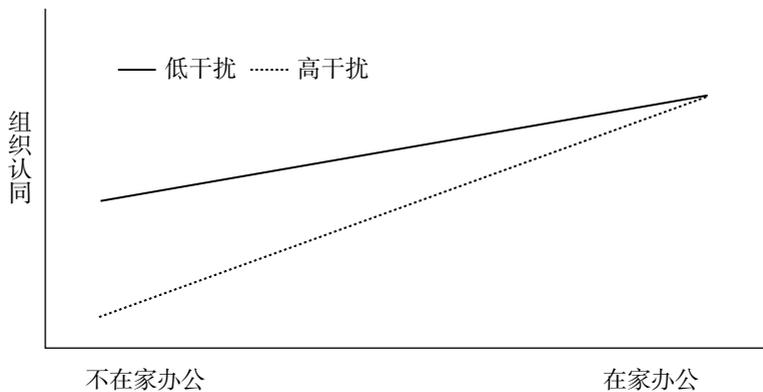


图 4 工作干扰家庭现象对在家办公和组织认同关系的调节作用

Figure 4 The Moderating effect of work disturbing family on working from home and organizational identification

② 由于所有的数据均是得分越高越不符合自身条件，所以在画斜率图时为了方便理解，在整体公式上乘以 -1，并在自变量水平上也相应地乘以 -1。

由图4可以看出,经常在家办公的员工组织认同感是高于不在家办公在员工;工作对家庭干扰程度较低的员工其组织认同感普遍要高于工作对家庭干扰程度较高的员工;当员工可以经常在家办公时,工作对家庭干扰的程度并没有对员工的组织认同感产生显著的影响,当员工几乎不能在家办公时,工作对家庭干扰的程度员工的组织认同感产生了显著的影响,低干扰员工的组织认同高于高干扰员工的组织认同。

5 讨论

5.1 在家办公与员工组织认同的关系

本研究发现在家办公对员工的组织认同有显著的正向影响,验证了H1,也与梁建章的研究结论一致[23],与肖志明的研究不一致[17]。原因可能在于肖志明的研究的对象是组织隔离,在肖志明的研究中组织隔离是指远程的不和其他同事在一起的办公行为,既包括在家办公,也包括了在咖啡馆、旅馆等其他场所,并且在全部调查人员中在家办公只占到了11%,这里面更多的情况是由于出差等原因导致的不和其他同事在一起的办公行为,所以和以在家办公为自变量的研究出现了研究结论相悖的现象。同时这也表明在以后的研究中可以深入探讨在家远程办公与出差等原因导致的远程办公之间的差异,提出相关建议以帮助员工以更好的状态去完成出差等任务。

在家办公与组织认同之间的关系可以使用自我决定理论来进行解释,自我决定理论认为,自主性、归属感和胜任力的满足可以让个体体验到自我决定的实现,使个体的行为变成由内在动机驱动下产生的行为,同时这种内在动机驱动下的行为也更能激发个体的积极情绪[29]。在家办公减少了员工的通勤时间,员工在选择办公地点、方式、时间上呈现了一定的可选择空间,体现了自主性的获得;同时根据梁建章的研究结论,当员工被通知在家办公时,员工会认为这是组织对于自身能力的信任而做出的通知,在主观上获得了胜任力和归属感。因此,在家办公频率越高的个体会拥有较高的组织认同。

5.2 工作干扰家庭变量的调节作用

工作对家庭的干扰是在家办公影响组织认同过程中的一个重要的调节变量，验证了 H2。当前研究中，我们发现在家办公与工作干扰家庭的交互作用显著影响了员工的组织认同。根据边界理论，工作与家庭属于两种情境，这两种情境由于使用不同的规则，使这两个情境出现了明显的边界，员工每天需要在这两个边界之间进行着不断的跨越 [27]。工作干扰家庭现象就是工作这边的规则和工作产生的需求干扰到了家庭这边的规则和需求，这样的干扰使员工每天进行跨越的平衡受到影响，使员工的角色转变和角色认同出现问题 [30]，这就导致员工的生活满意度等下降，同时对于工作也出现了离职念头等 [31]。组织认同其本身作为一种对于员工身份的认同，当员工对于自己的角色认同出现错误时，那自然也会影响到员工的组织认同。

当员工很少或几乎不在家办公时，工作与家庭的界限是清晰明显的，当工作一旦出现干扰了家庭生活的现象，员工会立刻察觉到，比如员工下班回到家之后接到了上级的电话要求完成某项任务时，员工立刻会感知到自己的非工作时间被占据，工作产生的需求干扰到了家庭的需求，使个体对公司和组织的不满意感上升，降低了组织认同。与此相对的是经常在家办公的员工其工作与家庭的界限已经相对模糊，当工作干扰家庭时员工可能不会立刻察觉甚至察觉不到干扰的存在，所以出现了经常在家办公的员工其工作对家庭干扰程度并没有对员工的组织认同感产生显著的影响的现象。

6 结论与建议

6.1 研究结论

- (1) 在家办公会对组织认同产生显著的正向影响。
- (2) 工作干扰家庭在在家办公对组织认同的影响中起到调节作用。

6.2 研究建议

在家办公对于组织认同的正面影响验证了在家办公会对组织认同产生积极

影响而非消极影响。所以在条件具备的情况下通过员工自愿申请的方式允许员工在家办公是有利于组织的发展的，当然在家办公也自然会面临一些如注意力不集中等问题导致生产力下降的现象，这就需要公司完善管理制度，既可以提供人性化的渠道让员工可以自由选择是否办公地点，又可以通过合理的考核制度，来避免效率过低等问题。

随着“自愿加班”“996”逐渐在各大互联网企业盛行 [32]，“加班文化”也在“大牛神话”的加持下不断地向其他行业输送着加班的价值观 [33]，对于加班的研究越来越多。加班其实就是工作干扰家庭的一个典型，根据常识和大部分的研究可以得出加班是会严重损害员工身心健康的行为 [32]，但是在社会高速发展的今天，让某一公司或某一行业减少加班行为是不现实的，所以我们可以调整思路，研究员工如何在加班的情况下还能保持一个较健康的身心水平。根据研究结果，当家庭与工作的界限不清晰的时候，工作干扰家庭现象的弊端会得到一定的缓解，所以当某一企业不可避免地要求员工去加班，同时这些工作也可以远程完成，那么这个时候这个企业就可以考虑允许员工在家办公来提高员工对于组织的认同感和身心健康水平等。

对于员工个体来说，一方面可以争取去减少工作干扰家庭现象的出现，另一方面当意识到自己的身心状况由于加班、工作压力大等造成了一定的失衡时，可以尝试弱化自己对于工作与家庭生活的分界线，主动申请在家办公等来对自己进行调节，找到适合自己的工作模式，这样反而更能提高工作效率。

参考文献

- [1] Mael F, Ashforth BE. Alumni and their alma mater: A partial test of the reformulated model of organizational identification [J]. *Journal of Organizational Behavior*, 1992, 13 (2): 103-123.
<https://doi.org/10.1002/job.4030130202>
- [2] 朱晓妹, 黄艳, 何勤, 等. 安全的组织氛围会让员工实现职业召唤吗? 组织认同与包容性领导的作用 [J]. *中国人力资源开发*, 2019, 36 (10): 32-44.

- [3] 刘艳, 邹希, 舒心. 组织认同对员工创新行为的促进和抑制过程 [J]. 心理科学进展, 2019, 27 (7): 1153-1166.
- [4] 项秀辉. 高绩效工作系统与员工满意度的关系 [D]. 辽宁石油化工大学, 2019.
- [5] 张淑华, 刘兆延. 组织认同与离职意向关系的元分析 [J]. 心理学报, 2016, 48 (12): 1561-1573.
- [6] 宋靖, 张勇, 贾铖, 等. 越多主动、越高绩效: 组织社会化与组织认同的作用 [J]. 中国人力资源开发, 2019, 36 (10): 19-31.
- [7] 王彦斌. 转型期国有企业员工的组织认同——一项关于当前国有企业员工组织认同特点及其原因的调查分析 [J]. 天府新论, 2005 (2): 77-84.
- [8] 郑艳秋. 企业员工心理资本对个人工作绩效的影响研究 [D]. 北京外国语大学, 2019.
- [9] Dutton J E, Dukerich J M, Harquail C V. Organizational Images and Member Identification [J]. *Administrative Science Quarterly*, 1994, 39 (2): 239-263. <https://doi.org/10.2307/2393235>
- [10] 石煜磊, 董进才, 黄玮, 等. 高校合并背景下组织价值观、组织认同与员工支持行为的关系研究 [J]. 浙江师范大学学报 (社会科学版), 2018, 43 (5): 59-66.
- [11] 李焱, 魏峰. 高绩效人力资源实践有助于组织认同?——一个被中介的调节作用模型 [J]. 管理世界, 2011 (2): 109-117.
- [12] Barker J R, Tompkins P K. Identification in the self-managing organization: Characteristics of target and tenure [J]. *Human Communication Research*, 1994, 21 (2): 223-240. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2958.1994.tb00346.x>
- [13] 孙雪华. 人与组织匹配对知识型员工工作幸福感的影响——组织认同与主管支持的中介作用 [D]. 闽南师范大学, 2017.
- [14] Smidts A, Pruyn A T H, Van Riel C B M. The Impact of Employee

- Communication and Perceived External Prestige On Organizational Identification [J]. *Academy of Management Journal*, 2001, 44 (5) : 1051–1062.
<https://doi.org/10.5465/3069448>
- [15] Bamber E M, Iyer V M. Auditors' identification with their clients and its effect on auditors' objectivity [J]. *Auditing A Journal of Practice & Theory*, 2007, 26 (2) : 1–24. <https://doi.org/10.2308/aud.2007.26.2.1>
- [16] Domurath A, Patzelt H, Liebl A. Does negative feedback impact new ventures' organizational identity? The role of founding teams' human capital and feedback source [J]. *Journal of Business Venturing*, 2020, 35 (3) .
<https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2019.105987>
- [17] 肖志明. 身在曹营, 心会在汉吗?——组织隔离下远程员工组织认同影响研究 [J]. *华东经济管理*, 2019, 33 (9) : 178–184.
- [18] 孟华, 李义敏, 赵袁军. 组织与个体互动视角下新生代员工组织认同的影响因素研究 [J]. *管理现代化*, 2017, 37 (6) : 54–56.
- [19] 刘凤英, 陆海志. 基于任期的组织因素对个体组织认同过程影响的研究 [J]. *软科学*, 2010, 24 (9) : 120–123.
- [20] 颜士州. 在家办公流行欧美 [J]. *中外企业文化*, 2008 (8) : 55.
https://doi.org/10.1007/978-90-313-6596-8_20
- [21] 光贤. 2020 远程办公 / 云办公分类排行榜 [J]. *互联网周刊*, 2020 (4) : 12–13. [https://doi.org/10.1016/S1350-4789\(20\)30031-3](https://doi.org/10.1016/S1350-4789(20)30031-3)
- [22] 圆小歆. 远程办公: 看起来很诱人 [J]. *绿色中国*, 2013 (4) : 68–70.
<https://doi.org/10.1111/all.12296>
- [23] Nicholas B, James L, John R, et al. Does Working from Home Work? Evidence from a Chinese Experiment [J]. *The Quarterly Journal of Economics*, 2015, 130 (1) : 165–218. <https://doi.org/10.1093/qje/qju032>
- [24] 屈利明, 梅小青. 仪式感在当代高校思想政治教育中的意义、困境与重建 [J]. *黑龙江高教研究*, 2019, 37 (10) : 126–129.
- [25] 陈佳丽. 组织生活要有“仪式感” [N]. *吉林日报*, 2018–03–05.

- [26] 王丽艳, 段中倩, 王振坡. 居住环境、通勤时间与居民主观幸福感——基于天津市微观调查与大数据的实证分析 [J] . 城市发展研究, 2020, 27 (2) : 103-110.
- [27] Cinamon R G, Rich Y. Gender Differences in the Importance of Work and Family Roles: Implications for Work-Family Conflict [J] . Sex Roles, 2002, 47 (11-12) : 531-541. <https://doi.org/10.1023/A:1022021804846>
- [28] 温忠麟, 侯杰泰. 检验的临界值: 真伪差距多大才能辨别?——评《不同条件下拟合指数的表现及临界值的选择》 [J] . 心理学报, 2008 (1) : 119-124.
- [29] Deci E L, Ryan R M. The general causality orientations scale: Self-determination in personality [J] . Journal of Research in Personality, 1985, 19 (2) : 109-134. [https://doi.org/10.1016/0092-6566\(85\)90023-6](https://doi.org/10.1016/0092-6566(85)90023-6)
- [30] Cowlshaw S, Evans D L, McLennan J. Balance between volunteer work and family roles: Testing a theoretical model of work-family conflict in the volunteer emergency services [J] . 2010, 62 (3) : 169-178. <https://doi.org/10.1080/00049530903510765>
- [31] 夏依林. 工作干扰家庭与员工工作绩效、离职倾向的关系研究 [D] . 中国科学技术大学, 2018.
- [32] 魏咏梅, 张硕. 互联网行业“996”现象成因及对策研究 [J] . 华北电力大学学报 (社会科学版), 2019 (6) : 70-77.
- [33] 李强, 刘杰. 在情怀之外: 互联网中小企业“自愿加班”的工厂政体研究 [J] . 社会发展研究, 2020, 7 (1) : 204-224+246.