

《心理学报》审稿意见与作者回应

题目：工作性通信工具使用与双职工夫妻的幸福感：基于溢出-交叉效应的分析

作者：马红宇 谢菊兰 唐汉瑛 申传刚 张晓翔

第一轮

编辑部意见：

送审后如有修回机会，请将以下问题一并更正：

意见 1：文章标题限 20 字以内。能够准确反映文章的主要内容。

回应：已采纳编辑部意见，参照贵刊近两期发表文章的标题，将文章标题改为：“工作性通信工具使用与双职工夫妻的幸福感：基于溢出-交叉效应的分析”。改完后标题正文 19 字，副标题 12 字。

意见 2：建议来稿正文（不包括图表、摘要、参考文献）字数限制在 10000 字以内（见投稿指南）。

回应：已采纳编辑部意见，对文章进行了精炼。

值得说明的是，本次修改过程中，我们有机会新收了 27 对未参加上次调研的、有固定上下班时间的双职工夫妻的配对数据（其中 16 对夫妻有 18 岁以下小孩，11 对夫妻无 18 岁以下小孩；14 对夫妻有父母帮忙处理家务，13 对夫妻无父母帮忙处理家务；丈夫的平均年龄为 42.67 ± 7.80 ；妻子的平均年龄 41.67 ± 7.58 ）。考虑到增大样本能提高统计估计的精确性，加之配对数据非常难收，本次修改我们将这 27 对数据也纳入到了研究结果的分析中。利用新旧样本进行分析所得的研究结果模式一致。例如，利用原来样本对于工作→家庭溢出的完全中介作用进行检验时所得的 $\Delta c^2=0.70$, $\Delta df=2$, $p > 0.05$ ，利用新样本进行检验所得 $\Delta c^2=0.34$, $\Delta df=2$, $p > 0.05$ 。因研究结果保持一致，为方便审稿专家对“根据审稿意见修改的文字内容”重点审阅，对于相应更改的数字未用蓝色标出。

审稿人 1 意见：

- 1、双职工夫妻的工作性通信工具使用与幸福感的关系：基于溢出-交叉效应的视角 选题角度比较新颖；问题明确。
- 2、数据处理及模型规范，结论也较为可信；
- 3、文献综述全面，系统，逻辑性较强；
- 4、行文规范。

感谢审稿专家对本研究的选题、数据处理及行文方面的肯定和建议，下面我们将根据专家的建议，逐一说明修改之处，回应时所引用的参考文献列表见文末。正文中已对主要的修改内容进行蓝色标记。

意见 1：研究选用工作满意感和婚姻满意感两个指标来测量幸福感，较为单薄，不太全面；

回应：本研究“选用工作满意感和婚姻满意感两个指标来测量幸福感”的原因如下：

幸福感是一个多层次多维度的构念，包括人们的情感体验、领域满意感以及对生活满意感的整体评价(Diener, Suh, Lucas, & Smith, 1999)。其测量工具有很多，研究者们往往基于研究问题选择测量工具，有的研究从整体角度对其进行测量，有的研究则只测量其部分维度(宋佳萌, 范会勇, 2013)。尽管情感体验（包括积极情绪和消极情绪）也是幸福感的重要成分，但考虑到情感体验是一种暂时性的体验，具有动态性(彭怡, 陈 红, 2010)，不易测量；而且，满意感在一定程度上会受到情感体验的影响(Headey & Wearing, 1989)，例如，如果在某一时间遭遇了与工作相关的负性事件，其工作满意感会相对较低。加之，元分析也表明，测量领域满意感是衡量主观幸福感的有效途径(Diener et al., 1999)。所以，本研究参照以往有关工作-家庭界面的研究(e.g. Aryee, Luk, Leung, Lo, 1999; Parasuraman, Simmers, Parasuraman, & Simmers, 2001)和溢出-交叉效应的研究(e.g. Bakker, Demerouti, & Burke, 2009; Bakker, Shimazu, Demerouti, Shimada, & Kawakami, 2013)的做法，选取工作和婚姻这两个大家生活中非常重要的领域的满意感来测量员工的幸福感。

本次修改已在“研究工具”部分针对“选用工作满意感和婚姻满意感两个指标来测量幸福感”的原因进行了相应的补充，同时在“局限与展望部分”针对这一问题进行了说明。

意见 2：摘要可再全面些，不要仅仅局限结论；

回应：已采纳审稿专家的建议，本次修改后，摘要包含研究目的、方法、结果、结论四个方面的内容。

意见 3：结构方程模型是否有其他可能性，建构该模型的理论基础是什么？

回应：1)有关理论基础。本研究构建假设模型时，所依据的理论基础是 Bakker 等(2009)所提出的溢出-交叉效应模型。在此模型中，员工在工作中的相关体验会溢出至家庭领域，通过社会互动交叉影响配偶的幸福感。其中溢出(spillover)是指个体在工作/家庭领域体验到的压力和紧张对另一领域产生相似影响的过程，是个体内部跨领域的一种传递过程；交叉(crossover)是指个体所体验到的压力和紧张对另一个人产生了相似影响，是人际间的一种传递过程。该模型有三个基本观点：1) 个体的工作相关体验对配偶幸福感的影响先后需要经过“个体跨领域的溢出”和“跨人际的交叉”两个过程；2) 工作→家庭冲突/增益是溢出效应的重要结果/中介变量，社会互动（社会阻抑或社会支持）是夫妻之间交叉影响的重要结果/中介变量；3) 个体的幸福感可以直接交叉影响配偶的幸福感。自溢出交叉效应提出之后，相关学者通过大量的实证研究对溢出-交叉效应模型的有效性进行了验证 (reviewed by Bakker & Demerouti, 2013)。基于 Bakker 等人(2009)对溢出-交叉效应的论述，我们认为 W ICTs 是一种特殊的工作行为，其影响员工配偶幸福感的过程需要经历两个环节：首先通过工作→家庭溢出将 W ICTs 的效应传递到家庭领域，而后经由夫妻间的社会互动（社会支持、社会阻抑等）交叉影响双方的幸福感。本次修改，在研究背景与研究问题部分对于溢出-交叉效应的内容进行了更为详细的介绍和分析。

2) 前一稿未考虑模型比较的原因。溢出-交叉效应所关注的重点是“尝试解释个体工作经历对配偶幸福感的影响过程”。为了更加清晰简洁地阐述这一过程，本研究和以往有关溢出-交叉效应的研究构建的都是完全中介模型(e.g. Bakker, Demerouti & Burke, 2009; Bakker,

Shimazu, Demerouti, Shimada, & Kawakami, 2013; Shimazu, Bakker, & Demerouti, 2009)。此外，基于溢出-交叉效应构建的模型涉及到的变量较多，往往难以排除是否存在其他结构方程模型的可能性。而且夫妻配对数据较为难收，本研究的样本量和以往大多数有关溢出-交叉效应的研究(e.g. Demerouti, 2012; Bakker, Shimazu, Demerouti, Shimada, & Kawakami, 2013)一样均为中小样本，而中小样本难以进行复杂模型的分析（当备择模型不能很好地反应变量关系时，模型很可能不能运行）。所以，在前一稿中，我们未考虑模型比较。

3) 新增模型比较内容。经审稿专家提醒，我们更为深入地思考了这一问题。考虑到 W_ICTs 是首次被引入到溢出-交叉效应的研究中，加之 Bakker 和 Demerouti(2013)曾在对以往溢出-交叉效应的研究进行分析后，呼吁未来研究“有必要关注和探索交叉效应其他可能的传递路径”；本次修改，我们增加了模型比较的内容，以检验工作→家庭溢出是否完全中介了 W_ICTs 对配偶社会阻抑行为的交叉影响。具体修改，见 4.3.1 部分蓝色标出内容。

再次感谢审稿专家的建议和意见，使得我们的研究结果更为精确。

审稿人 2 意见：

意见 1：研究背景的阐述过于简略。未对国内外已有（主要是国外）工作性通信工具使用与员工幸福感之间的关系进行详细论述，并从中提出本研究的主题。尤其是在这种关系中，溢出-交叉效应在其中的作用。阐述简略的一个直接问题是：造成研究假设的提出时支持性观点不完整。因此，需要在详细阐述前人相关研究的基础上提出本研究的问题和假设。

回应：我们非常认同审稿专家的观点“需要在详细阐述前人相关研究的基础上提出本研究的问题和假设”，但由于 W_ICTs 是一个崭新的研究课题，尽管国外学者围绕着 W_ICTs 的后效及作用机制开展了一系列研究(e.g. Boswell & Olson-Buchanan, 2007; Derks, Duin, Tims, & Bakker, 2015; Richardson & Thompson, 2012; Diaz, Chiaburu, Zimmerman, & Boswell, 2012)，但直接探讨 W_ICTs 与员工幸福感关系的研究非常少。已有研究初步揭示 W_ICTs 对员工的幸福感具有“双刃剑”效应，但这并不能让我们清楚地认识 W_ICTs 与幸福感之间的关系(Ohly & Latour, 2014)。故在前一稿的研究背景中主要重点阐述了“W_ICTs 对人们生活的影响与作用机制及研究不足”，以此引出 W_ICTs 与员工幸福感的关系。

本次修改，我们结合审稿专家的建议，对于研究背景与研究问题部分进行了重新组织。修改的行文思路是：先介绍 W_ICTs 是一种普遍的新兴工作行为，而后结合已有研究从“积极和消极”两方面介绍这种工作行为对人们生活的影响，进而引出已有研究对“这种工作行为与幸福感关系”的初探，接着总结分析已有研究的不足并提出本研究的问题，最后阐述溢出-交叉效应在 W_ICTs 与双职工夫妻幸福感关系中的作用并简练介绍本研究的目的。

意见 2：在研究背景中，作者提到“Bakker, Demerouti 和 Burke (2009) 根据以往有关溢出和交叉的研究，首次提出了溢出-交叉模型，他们认为个体在工作领域的相关体验（包括工作需求所带来的消极体验以及工作资源所带来的积极体验）会先溢出至家庭领域，**而后通过社会互动交叉影响配偶的幸福感。**”与此同时，作者又认为“其次，以往关于 W_ICTs 作用机制的研究多聚焦在其对个体本身或组织的影响上，**而没有考虑到其对配偶的影响。**”这样的表述明显前后矛盾，请解释并作出回答。

回应：“Bakker, Demerouti 和 Burke (2009) 根据以往有关溢出和交叉的研究，首次提出了溢出-交叉模型，他们认为个体在工作领域的相关体验（包括工作需求所带来的消极

体验以及工作资源所带来的积极体验)会先溢出至家庭领域,而后通过社会互动交叉影响配偶的幸福感。”这里阐述的是溢出-交叉模型的具体内容,旨在说明溢出-交叉模型“为解释个体在工作中的相关经历或体验对其自身和配偶幸福感的影响及背后的发生过程”提供了很好的视角。“其次,以往关于 W ICTs 作用机制的研究多聚焦在其对个体本身或组织的影响上,而没有考虑到其对配偶的影响。”则在于指明以往有关 W ICTs 的研究中并没有关注到其对配偶的影响。本研究正是为了深入考察 W ICTs 对员工配偶的影响,才引入溢出-交叉效应作为研究的理论基础。

非常抱歉我们的表述给审稿专家带来了困扰。本次修改,在研究背景与研究问题的第 3 段,对“为何要引入溢出-交叉效应来研究 W ICTs?”这一问题进行了重新梳理与补充说明。

意见 3: 研究假设 H5, 双职工夫妻中配偶的社会阻抑行为与个体的幸福感负相关。而以前的研究均表明: 亲密关系是否融洽是影响个体幸福感最重要的因素之一, 夫妻之间或者情侣之间的社会阻抑行为与个体的幸福负相关。那么, 此处又对相同的问题进行重复探讨, 这个假设 H5 有何意义?

回应: 夫妻互动是夫妻交叉效应得以实现的重要途径, 亦是溢出-交叉模型中个体在工作场所的体验交叉影响配偶的重要中介/结果变量(e.g. Bakker, Demerouti, & Burke, 2009; Bakker, Demerouti, & Dollard, 2008; Demerouti, 2012; Shimazu, Bakker, & Demerouti, 2009)。尽管配偶的社会阻抑行为与个体幸福感的关系已得到了很多研究的验证, 但是配偶的社会阻抑行为是个体的 W ICTs 影响其自身幸福感的重要中介变量, 考虑到模型的完整性, 我们在前一稿中针对“配偶的社会阻抑行为与个体幸福感的关系”提了假设 H5。实际上, 本研究对这一关系的探讨, 旨在分析配偶的社会阻抑行为在个体的工作→家庭溢出与自身幸福感关系中的作用。现在看来, 这样的行文结构难以明确我们想要表达的意思。

感谢审稿专家的提醒, 本次修改, 在上一稿的假设 H5 (现在的假设 H5、H6) 的论证部分补充了“员工工作→家庭溢出与其自身幸福感的关系及配偶在其间可能的角色”等相关内容。

意见 4: 文中所使用的量表, 除了第一个量表是自编, 婚姻满意感量表是修订, 其余量表都是后之间采用国外的量表, 未经过修订处理。而本文所认为的应该推进之一是: 以往关于 W ICTs 研究多是在西方文化背景下开展的。但相比西方文化背景下的员工而言, 我国员工的工作往往拥有比家庭更高的优先权, 一些基于西方文化背景得出的研究结论在我国并不适用。既然如此, 直接采用西方的量表不一定适合我国的国情。请作者解释并回答。另外, 双职工夫妻 W ICTs 的验证性因素分析图中, 应该给出测量指标的因素载荷量和因素载荷量平方值。

回应: 1) 关于工作→家庭冲突和工作→家庭增益的测量。“相比西方文化背景下的员工而言, 我国员工的工作往往拥有比家庭更高的优先权”描述的是“工作优先行为规范”, 反映了我国员工在同时需要履行工作和家庭责任时对“优先顺序”的普遍认知(Yang, Chen, Choi, & Zou, 2000)。而工作→家庭冲突和工作→家庭增益侧重于描述员工“体验到的工作角色对于家庭角色的影响”, 二者是工作家庭界面研究中的基本概念, 关于二者内涵的跨文化一致性已得到检验和验证; 本研究选用的工作→家庭冲突量表是 Carlson, Kacmar 和 Williams (2000)所编制, 工作→家庭增益量表是 Wayne, Musisca 和 Fleeson (2004)所编制, 这二者在已往的工作家庭界面研究中使用非常广泛(reviewed by Demerouti, Martínez Cortes, & Boz, 2013)。同时国内也有很多研究表明这两个测量工具信效度良好(如, 刘玉新, 张建卫,

彭凯平, 2013; 马红宇, 申传刚, 杨璟, 唐汉瑛, 谢菊兰, 2014; 马丽, 徐枋巍, 2011; 佟丽君, 周春淼, 2009; 王永丽, 黄璐宏, 刘燕, 2013; 王永丽, 张智宇, 何颖, 2012;)。

2) 关于工作满意感的测量。 工作满意感是员工对工作本身及有关环境所持的一种态度或看法, 是对其工作角色的整体情感反应, 其内涵不涉及价值观或者文化层面的内容。本研究选用 Cammann, Fichman, Jenkins 和 Klesh(1983)所编制的量表测量工作满意感, 该量表在我国文化情境中的适用情况良好(如, 胡翔, 李燕萍, 李泓锦, 2014; 郑晓涛, 柯江林, 石金涛, 郑兴山, 2008; 朱玥, 王永跃, 2014)。

3) 关于社会阻抑行为的测量, 目前还没有统一的量表, 主要是在前人的基础上进行修订和改编(朱迪, 段锦云, 田晓明, 2013)。我们选用的 Vinokur 和 Van Ryn (1993)编制的社会阻抑量表, 是夫妻互动研究中使用较为广泛的量表之一。考虑到目前国内尚未有相关研究使用了该量表, 我们在使用该量表时, 按照“回译”的方法对其进行了修订, 数据结果表明此量表在我国文化背景中的信效度良好。

本次修改在测量工具部分补充了量表在国内的使用情况。考虑到当测量指标只从属于单个因子时, 因素载荷量的平方值等于其标准化因素载荷的平方, 本次修改在 W ICTs 的验证性因素分析图中补充了各测量指标的标准化因素载荷, 但未添加因素载荷量的平方值。

意见 5: 控制变量的选取与测量上, 选取“是否有小孩”与“是否有父母帮助处理家务”作为本研究的控制变量。这样选取有无依据? 为什么仅仅选择这两个背景变量进行控制处理? ?

鉴于上述意见, 建议作者好好修改, 再审。

回应: 本研究的主要目的是探讨 W ICTs 对双职工夫妻家庭生活及幸福感的影响与作用机制, 而 W ICTs 影响双职工夫妻家庭生活和幸福感的主要途径是改变双职工夫妻应对家庭需求的能力/能量, 因此有必要对能反映双职工夫妻家庭需求水平的无关变量进行控制。考虑到相比“没有小孩”的双职工夫妻而言, “有小孩”的双职工夫妻将面临更多的家庭需求, 因此“是否有小孩”是工作-家庭界面研究中较为常见的控制变量(e.g. Powell & Greenhaus, 2010; Carlson, Ferguson, Kacmar, Grzywacz, & Whitten, 2011; Carlson, Grzywacz, Ferguson, Hunter, Clinch, & Arcury, 2011)。而相比“没有父母帮助处理家务”的双职工夫妻, “有父母帮助处理家务”的双职工夫妻将分担较少的家庭责任(陆佳芳, 2005)。加之, 实证研究也表明孩子的年龄和是否有长者帮助处理家务是影响中国员工工作-家庭关系的重要因素(Lu, Siu, Spector, & Shi, 2009)。基于上述原因, 本研究选取了“是否有小孩”与“是否有父母帮助处理家务”作为本研究的统计控制变量。同时本研究在样本选取时已对被试的婚姻状态(全为已婚)、配偶的工作状态(配偶均有工作)和工作时间(均有固定上下班时间)进行控制。目前我们尚未发现有完备的理论和实证研究表明, 在本研究的情境中需要对其他变量进行控制。实际上, 由于溢出-交叉效应的研究涉及变量多、而配对数据又较为难收(样本偏小), 以往采用 dyadic 设计的研究多未考虑统计控制(e.g. Bakker, Demerouti & Burke, 2009; Bakker, Shimazu, Demerouti, Shimada, & Kawakami, 2013)。

感谢审稿专家的提醒, 本次修改在控制变量的选取与测量部分对选取“是否有小孩”与“是否有父母帮助处理家务”作为本研究的控制变量的原因进行了补充说明。

参考文献

- 胡翔, 李燕萍, 李泓锦. (2014). 新生代员工: 心态积极还是忿忿难平?——基于工作价值观的满意感产生机制研究. *经济管理*, 36(7), 69 - 79.
- 刘玉新, 张建卫, 彭凯平. (2013). 工作家庭冲突视角下怠工行为的心理机制: 工作满意度和自我决定倾向的作用. *心理与行为研究*, 11(5), 671 - 678.
- 陆佳芳. (2005). *工作-家庭冲突及其应对策略*. 博士学位论文, 中国科学院.
- 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.
- 马丽, 徐枋巍. (2011). 基于个人-环境匹配理论的边界管理与工作家庭界面研究. *南开管理评论*, 14(5), 41 - 47.
- 彭怡, 陈红. (2010). 基于整合视角的幸福感内涵辨析与重构. *心理科学进展*, 18(7), 1052 - 1061.
- 宋佳萌, 范会勇. (2013). 社会支持与主观幸福感关系的元分析. *心理科学进展*, 21(8), 1357 - 1370.
- 佟丽君, 周春淼. (2009). 企业员工工作-家庭冲突对工作和生活满意度的影响——大五人格的调节作用检验. *心理科学*, 3, 604 - 606.
- 王永丽, 黄璐宏, 刘燕. (2013). 角色显著性在工作-家庭冲突模型中的影响研究. *软科学*, 27(12), 23 - 26.
- 王永丽, 张智宇, 何颖. (2012). 工作-家庭支持对员工创造力的影响探讨. *心理学报*, 44(12), 1651 - 1662.
- 郑晓涛, 柯江林, 石金涛, 郑兴山. (2008). 中国背景下员工沉默的测量以及信任对其的影响. *心理学报*, 40(2), 219 - 227.
- 朱迪, 段锦云, 田晓明. (2013). 组织中的社会阻抑: 概念界定, 影响结果和形成机制. *心理科学进展*, 21(1), 135 - 143.
- 朱玥, 王永跃. (2014). 服务型领导对员工工作结果的影响: 亲社会动机的中介效应和互动公平的调节效应. *心理科学*, 37(4), 968 - 972.
- Aryee, S., Luk, V., Leung, A., & Lo, S. (1999). Role stressors, interrole conflict, and well-being: The moderating influence of spousal support and coping behaviors among employed parents in Hong Kong. *Journal of Vocational Behavior*, 54, 259 - 278.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2013). The spillover-crossover model. In J. G. Grzywacz, & E. Demerouti (Eds.), *New frontiers in work and family research*(pp. 54-70). Hove: Psychology Press.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Burke, R. (2009). Workaholism and relationship quality: A spillover-crossover perspective. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(1), 23 - 33.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Dollard, M. F. (2008). How job demands affect partners' experience of exhaustion: integrating work-family conflict and crossover theory. *The Journal of applied psychology*, 93(4), 901-911.
- Bakker, A. B., Shimazu, A., Demerouti, E., Shimada, K., & Kawakami, N. (2013). Work engagement versus workaholism: A test of the spillover-crossover model. *Journal of Managerial Psychology*, 29(1), 63 - 80.
- Boswell, W. R., & Olson-Buchanan, J. B. (2007). The use of communication technologies after hours: The role of work attitudes and work-life conflict. *Journal of Management*, 33(4), 592 - 610.
- Cammann, C., Fichman, M., Jenkins, G. D., & Klesh, J. R. (1983). Assessing the attitudes and perceptions of organizational members. In S.E. Seashore, E.E. III. Lawler, P.H. Mirvis, & C. Cammann(Eds.), *Assessing organizational change: A guide to methods, measures, and practices*(pp. 71 - 138), New York: Wiley.

- Carlson, D. S., Ferguson, M., Kacmar, K. M., Grzywacz, J. G., & Whitten, D. (2011). Pay it forward: The positive crossover effects of supervisor work—family enrichment. *Journal of Management*, 37(3), 770-789.
- Carlson, D. S., Grzywacz, J. G., Ferguson, M., Hunter, E. M., Clinch, C. R., & Arcury, T. A. (2011). Health and turnover of working mothers after childbirth via the work – family interface: An analysis across time. *Journal of Applied Psychology*, 96(5), 1045 – 1054.
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work – family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56(2), 249 – 276.
- Demerouti, E. (2012). The spillover and crossover of resources among partners: The role of work–self and family–self facilitation. *Journal of Occupational Health Psychology*, 17(2), 184–195.
- Diaz, I., Chiaburu, D. S., Zimmerman, R. D., & Boswell, W. R. (2012). Communication technology: Pros and cons of constant connection to work. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 500 – 508.
- Derks, D., Duin, D., Tims, M., & Bakker, A. B. (2015). Smartphone use and work – home interference: The moderating role of social norms and employee work engagement. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 88, 155 – 177.
- Demerouti, E., Martínez Corts, I., & Boz, M. A. (2013). A closer look at key concepts of work-nonwork interface. In J. G. Grzywacz, & E. Demerouti (Eds.), *New frontiers in work and family research* (pp. 34 – 53). Hove: Psychology Press.
- Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., & Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125(2), 276 – 302.
- Headey, B., & Wearing, A. (1989). Personality, life events, and subjective well-being: Toward a dynamic equilibrium model. *Journal of Personality Social Psychology*, 57, 731 – 39.
- Lu, J. F., Siu, O. L., Spector, P. E., & Shi, K. (2009). Antecedents and outcomes of a fourfold taxonomy of work-family balance in Chinese employed parents. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(2), 182 – 192.
- Ohly, S., & Latour, A. (2014). Work-related smartphone use and well-being in the evening. *Journal of Personnel Psychology*, 13(4), 174 – 183.
- Powell, G. N., & Greenhaus, J. H. (2010). Sex, gender, and the work-to-family interface: Exploring negative and positive inter dependencies. *Academy of Management Journal*, 53(3), 513 – 534.
- Parasuraman, S., Simmers, C. A., Parasuraman, S., & Simmers, C. A. (2001). Type of employment, work – family conflict and well-being: A comparative study. *Journal of Organizational Behavior*, 22, 5, 551 – 568.
- Richardson, K. M., & Thompson, C. A. (2012). High tech tethers and work-family conflict: A conservation of resources approach. *Engineering Management Research*, 1(1), 29 – 43.
- Shimazu, A., Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2009). How job demands affect an intimate partner: A test of the spillover-crossover model in Japan. *Journal of Occupational Health Psychology*, 51(3), 239–248.
- Vinokur, A. D., & Van Ryn, M. (1993). Social support and undermining in close relationships: Their independent effects on the mental health of unemployed persons. *Journal of Personality and Social Psychology*, 65(2), 350 – 359.
- Wayne, J. H., Musisca, N., & Fleeson, W. (2004). Considering the role of personality in the work – family experience: Relationships of the big five to work – family conflict and facilitation. *Journal of Vocational Behavior*, 64(1), 108 – 130.

第二轮

审稿人 1 意见：

作者针对外审意见，对文稿进行了仔细修订，详细回答了审稿意见，本人认为已经达到学报发表的要求，建议进入编委会评审阶段。审后发表。

回应：感谢审稿专家的鼓励！在第一轮外审中，两位专家给本文提出了许多颇有深度的建议和意见，引导和启发我们对文稿进行了进一步的完善，由衷地感谢他们！

编委复审意见：

经过审读，还需要作者对以下一些问题进行回应：

感谢编委专家的建议和意见，下面我们将根据专家的意见，逐一说明修改之处，回应时所引用的参考文献列表见文末。正文中已对主要的修改内容进行蓝色标记。

说明：考虑到编委专家在意见 2、3 和 4 中提出的困惑均与“工作→家庭冲突和工作→家庭增益的不一致中介作用”这一研究设计的理论基础和意义有关，我们对意见 2、3 和 4 的回应并不是孤立的，而是彼此相关联的。为了方便编委专家能清晰地审阅我们针对这一研究设计的回应，在回应意见 2、3 和 4 时，对于相同的内容我们没有进行重复赘述。

意见 1：文章研究背景第一段最后一句话“可以积极影响员工的工作相关结果”，这句话表达的不够清楚，也不通顺。

回应：感谢编委专家的细心，本次修改结合已有文献将“可以积极影响员工的工作相关结果”改成了“可以提升员工的工作控制感(Richardson & Thompson, 2012)和工作满意度(Diaz, Chiaburu, Zimmerman, & Boswell, 2012)”。

意见 2：文章中关于工作性通信工具使用与工作→家庭增益关系的推导有点牵强，比较难以理解。举例来说，作者根据工作需求的定义，得到“个体的 W_ICTs 会消耗其非工作领域的资源，是一种工作需求”的推论，这种引申有些牵强。按照工作需求的定义，需要耗费精力，应该是个体用于工作的精力；而个体 W_ICTs 消耗的是非工作领域的资源（时间和空间）。因此，感觉将个体的 W_ICTs 认为是一种工作需求有点牵强。

回应：1) 关于工作需求和工作资源的定义。根据工作需求-资源模型(Demerouti, Bakker, Nachreiner, & Schaufeli, 2001)，工作需求是指“工作中需要员工持续付出生理和心理努力的方面，包括对员工身体、社会、组织等方面的需求”；工作资源是指“工作中有助于促进个体工作目标达成、减少工作需求所带来的生理和心理上的消耗、激励个人成长和发展的因素，包括与身体、心理、社会、组织等因素相关的资源”。工作需求和工作资源共同组成了员工的工作环境(working conditions)。但“工作环境”并不等同于“工作领域”(work domain)，工作领域和非工作领域是一组基于工作-家庭边界理论的概念。根据边界理论，个体根据空间、时间、情感、认知和关系等方面的界线将生活划分为工作和非工作两个领域(Clark, 2000)。“需要员工持续付出生理和心理努力”是工作需求的重要特征，但这一特征强调的并非这是

种“生理和心理努力”（即本文所说的消耗精力）只能发生在工作领域，而是这种“生理和心理努力”的目的是为了达成工作目标。例如“加班”这一工作需求消耗的则是非工作领域的资源，因为从时间边界的角度来说下班是工作领域的结束、非工作领域生活的开始。同样工作资源的获取也并非只能发生在工作领域，Demerouti 等人(2001)在提出工作需求-资源模型时曾指出，来自家人对于工作的支持是一种很重要的工作资源。

2) 关于 W ICTs 与工作需求和工作资源的关系。以往研究表明 W ICTs 同时具有工作资源(指工作中有助于促进个体工作目标达成、减少工作需求所带来的生理和心理上的消耗、激励个人成长和发展的因素)和工作需求(指工作中需要员工持续付出生理和心理努力的方面)的特点：一方面，W ICTs 允许员工在非工作时间与其他人合作和交流，能提高员工应对工作事务的主动权，可以给员工带来了更多的工作自主权和控制感，进而提高他们的生产率，具有工作资源的功能；另一方面这种“在非工作时间与他人合作和交流”的需求其实质是对员工时间和注意力等方面的额外要求(Diaz et al., 2012; Richardson & Thompson, 2012)。

3) 关于前一稿的行文思路。为了突出 W ICTs 对员工家庭生活（非工作领域）的影响，在前一稿中，我们借鉴工作-家庭平衡研究中对家庭工作资源（用于满足工作需求的家庭资源）与工作家庭资源（用于满足家庭需求的工作资源）的定义方式(Voydanoff, 2005a)，尝试在工作需求-资源模型的基础上，结合工作-家庭边界的相关概念（工作领域与非工作领域）推导“个体的 W ICTs 会消耗其非工作领域的资源，是一种工作需求”，“个体的 W ICTs 挣脱了时间和空间对于满足工作需求的阻碍，加快了工作信息的流通，从此种意义上讲，W ICTs 又是一种工作资源”。现在看来，这种过度综合的表述方式有些生硬、不易理解。

本次修改，对“W ICTs 与工作→家庭溢出关系”的论证进行了重新梳理与补充说明。行文思路如下：首先指出“以往研究表明通信工具的使用对于员工的家庭生活是一把双刃剑”，而后从“工作家庭边界融合”与“工作需求-资源”两方面分析这种双刃剑效应产生的原因，最后总结提出“W ICTs 与工作→家庭溢出（冲突和增益）的关系”的假设。其中基于“工作需求-资源”视角分析 W ICTs 对员工家庭生活的影响的思路是：先结合工作资源与工作需求的定义，指出以往研究发现 W ICTs 同时具有工作资源和工作需求的特点，而后分析工作资源和工作需求与工作→家庭溢出（冲突和增益）的关系。具体见 2.1 中蓝色标出部分。

意见 3：按照作者的逻辑，W ICTs 既能增加工作→家庭冲突，又能增加工作→家庭增益，然后影响社会阻抑行为，进而影响幸福感。然而，因为冲突和增益本身应该是互为相反的关系，而作者提出的模型，好像在说明 W ICTs 可以同时正向引起工作→家庭冲突和增益？分开两条路径来说，比较容易理解，但是如果放在同一个模型中，让人难以理解。

回应：1) 关于工作→家庭冲突和工作→家庭增益的关系。尽管因为工作→家庭冲突和工作→家庭增益分别描述了员工的工作对家庭的消极影响和积极影响，在研究初期，学者们倾向于将二者视为互为相反的关系。但随着研究的深入，学者们发现工作→家庭冲突和工作→家庭增益并不是同一维度的两端，它们不是此消彼长的关系，工作→家庭冲突和工作→家庭增益可以同时增加或减少(Greenhaus & Powell, 2006; Voydanoff, 2004)。这一观点得到了一系列实证研究的支持，例如，Voydanoff (2005b) 对美国 1816 名企业员工进行问卷调查发现员工的受教育程度与其自身的工作→家庭冲突和工作→家庭增益均正相关；Powell 和 Greenhaus (2010)在对美国 528 名职业经理人进行问卷调查发现，工作-家庭边界分割会同时降低员工的工作→家庭冲突和工作→家庭增益体验；Rantanen, Kinnunen, Mauno 和 Tement (2013)在对芬兰的 662 名护士、1493 名健康与社会照顾工作者，827 名服务行业的工作人员，以及 667 名斯洛文尼亚护士进行问卷调查发现，有 15%-20%的人正同时经历着高水平的工

作→家庭冲突和工作→家庭增益。正是考虑到工作→家庭冲突和工作→家庭增益之间的这种关系，近期学者开始将二者视为工作-家庭平衡的两个重要方面，并同时考察二者对工作资源/需求所产生效应的传递作用(e.g. Lu, Chang, Kao, & Cooper, 2015; Odle-Dusseau, Britt, & Greene-Shortridge, 2012)。

2) 关于同时考察工作→家庭冲突和工作→家庭增益的不一致中介效应的意义。不一致中介模型是指不同中介效应的作用方向不一致或者中介效应与直接效应的作用方向不一致的中介模型(MacKinnon, 2008)。采用不一致中介模型探索事物之间的关系是一种比较新的研究视角，可以帮助人们更好地从整体上认识和把握“双刃剑”效应，国内学者对这一方法的接纳程度正在逐渐提高(e.g. 程鹏飞, 2013; 纪林芹, 魏星, 陈亮, 张文新, 2012; 李董平, 张卫, 李丹黎, 王艳辉, 甄霜菊, 2012)。以往学者已提出通信工具的使用对员工的工作-家庭平衡而言是一把双刃剑(e.g. Dén-Nagy, 2014; Håkansson & Sengers, 2013)，并初步揭示 W ICTs 对员工幸福感亦具有“双刃剑”式的效应(Ohly & Latour, 2014)。但这并不能让我们清楚地认识 W ICTs 与幸福感之间的关系。考虑到仅从积极或者消极的单一视角出发探讨 W ICTs 对员工生活的影响，是造成有关 W ICTs 效应的结论并不一致的重要原因，本研究尝试采用不一致中介模型设计来检验员工的工作→家庭冲突和工作→家庭增益是否能将这种双刃剑效应传递给配偶，并从整体上检验（采用 bootstrap 法检验积极和消极效应之和的显著性）W ICTs 对双职工夫妻幸福感的影响。或许这种一正一负的中介作用机制（不一致中介）会增加人们理解“W ICTs 与配偶社会阻抑行为的关系”时的认知负荷，但是同时考虑工作→家庭冲突和工作→家庭增益对 W ICTs 后效的传递作用，不仅有助于我们更加全面和辩证地看待 W ICTs 对双职工夫妻幸福感的“两面性”作用，而且有助于企业和政府从整体上了解和把握 W ICTs 对员工生活的影响并对其进行管理。

感谢编委专家的提醒，本次修改在研究背景和研究问题的第 2 段文末补充说明了同时考察 W ICTs 对工作→家庭溢出的消极作用（冲突）和积极作用（增益）的必要性；在讨论部分的 5.2 中针对本研究发现“W ICTs 与工作→家庭冲突和工作→家庭增益均正相关”这一研究结果的意义进行了讨论。

意见 4: 按照作者的逻辑，工作→家庭冲突是由工作需求导致的，工作→家庭增益是由工作资源带来的，由此可见作者是从两种理论获得的推论，对于两条路径的解释也可以分别用相应的理论来解释。放在同一个模型中，让人困惑：为什么 W ICTs 一会儿促进冲突，一会儿又促进增益了呢？什么时候产生冲突，什么时候产生增益呢？什么时候冲突抑制了幸福，什么时候增益增加了幸福？

回应：1) 工作需求和工作资源并非源于两种不同的理论。工作需求和工作资源是工作需求-资源模型（job demands-resources model）的基本概念，工作资源的一个重要功能是“减少工作需求所带来的生理和心理上的消耗”，在一定程度上，二者的关系具有对立统一的特点(Demerouti et al., 2001; Demerouti & Bakke, 2011)。早期研究多从工作需求和工作资源的角度分析员工工作倦怠产生的原因和缓解途径(Demerouti et al., 2001)。近年来，学者们将工作需求-资源模型引入到了工作-家庭界面的研究中，并在此模型的基础上结合已有的工作-家庭研究提出了溢出-交叉效应模型（spillover-crossover model）(Bakker, Demerouti, & Burke, 2009)。该模型认为，工作需求所带来的消极体验可经由工作→家庭冲突传递到员工的家庭领域，而后通过社会互动降低员工配偶的幸福感；工作资源所带来的积极体验可经由工作→家庭增益传递到员工的家庭领域，而后通过社会互动提升员工配偶的幸福感(Bakker et al., 2009)。此模型自提出以来已被引用超过 140 次。溢出-交叉效应模型正是本研究的重要理论依据。

2) 在针对意见 2 的回应中已经说明了 W ICTs 同时具有工作资源和工作需求的特点。根据溢出-交叉效应模型(Bakker et al., 2009), 工作需求会带来工作→家庭冲突体验, 而工作资源则会带来工作→家庭增益体验。此外, 正如我们在针对意见 3 的回应中所阐述: 我们期望通过同时考察工作→家庭冲突和工作→家庭增益的不一致中介效应, 从更为整合(同时考虑积极和消极影响)的视角探讨 W ICTs 对双职工夫妻幸福感的影响。这种整合视角的研究设计相比于以往仅从积极或消极单一视角开展的研究, 更有助于人们从整体上了解和把握 W ICTs 对员工生活的影响。

3) 值得提出的是, 经审稿专家提醒, 我们也认为“在何种情况下、对什么样的人, W ICTs 将会产生更多的积极或者消极影响”确实是未来 W ICTs 研究领域需要继续跟进的方向。本次修改在“局限与展望部分”针对这一问题进行了补充说明。

意见 5: 讨论中提到了集体主义文化下, 会产生工作优先的行为规范, 因为这里并没有其他文化下的证据, 因此似乎难以支持“我国员工的工作往往具有更高的优先权”的论述。

回应: 诸多学者通过对我国文化进行深入分析, 发现我国员工在同时需要履行工作和家庭责任时, 工作往往具有更高的优先权(即工作优先行为规范), 并认为集体主义文化是孕育这种工作优先行为规范的重要文化基础(e.g. 高中华, 赵晨, 2014; 张勉, 李海, 魏钧, 杨百寅, 2011; Aryee, Field, & Luk, 1999; Yang, Chen, Choi & Zou, 2000; Zhang, Griffith, & Fried, 2012)。“工作优先行为规范”中的“优先”并非是与其它文化背景下的员工相比而得的结果, 而是工作需求优先于家庭需求。“我国员工的工作往往具有更高的优先权”这一观点并不是本研究的结果, 我们在讨论中引用此观点, 旨在分析 W ICTs 是一种符合工作优先行为规范的行为。

参考文献

- 程鹏飞. (2013). 关系强度, 发送方专业知识与口碑影响力——信任的中介效应. *软科学*, 27(5), 66-69.
- 高中华, 赵晨. (2014). 工作家庭两不误为何这么难? 基于工作家庭边界理论的探讨. *心理学报*, 46(4), 552-568.
- 纪林芹, 魏星, 陈亮, 张文新. (2012). 童年晚期同伴关系不利与儿童的攻击行为: 自我概念与同伴信念的中介作用. *心理学报*, 44(11), 1479-1489.
- 李董平, 张卫, 李丹黎, 王艳辉, 甄霜菊. (2012). 教养方式, 气质对青少年攻击的影响: 独特, 差别与中介效应检验. *心理学报*, 44(2), 211-225.
- 张勉, 李海, 魏钧, 杨百寅. (2011). 交叉影响还是直接影响? 工作—家庭冲突的影响机制. *心理学报*, 43(5), 573-588.
- Aryee, S., Fields, D., & Luk, V. (1999). A cross-cultural test of a model of the work-family interface. *Journal of Management*, 25(4), 491-511.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Burke, R. (2009). Workaholism and relationship quality: A spillover-crossover perspective. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(1), 23-33.
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53(6), 747 - 770.
- Dén-Nagy, I. (2014). A double-edged sword?: A critical evaluation of the mobile phone in creating work-life balance. *New Technology, Work and Employment*, 29(2), 193-211.

- Demerouti, E., & Bakke, A. B. (2011). The job demands-resources model: Challenges for future research. *South African Journal of Industrial Psychology*, 37(2), 1-9.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied psychology*, 86(3), 499-512.
- Diaz, I., Zimmerman, R. D., Boswell, W. R., & Chiaburu, D. S. (2012). Communication technology: Pros and cons of constant connection to work. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 500 – 508.
- 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.
- Håkansson, M., & Sengers, P. (2013). Beyond being green: Simple living families and ICT. In *Proceedings of the SIGCHI Conference on Human Factors in Computing Systems*. 2725-2734.
- Lu, L., Chang, T. T., Kao, S. F., & Cooper, C. L. (2015). Testing an integrated model of the work- family interface in Chinese employees: A longitudinal study. *Asian Journal of Social Psychology*, 18(1), 12-21.
- MacKinnon, D. P. (2008). *Introduction to statistical mediation analysis*. New York: Taylor & Francis Group.
- Odle-Dusseau, H. N., Britt, T. W., & Greene-Shortridge, T. M. (2012). Organizational work-family resources as predictors of job performance and attitudes: The process of work-family conflict and enrichment. *Journal of Occupational Health Psychology*, 17(1), 28-40.
- Ohly, S., & Latour, A. (2014). Work-related smartphone use and well-being in the evening: The role of autonomous and controlled motivation. *Journal of Personnel Psychology*, 13(4), 174 – 183.
- Powell, G. N., & Greenhaus, J. H. (2010). Sex, gender, and the work-to-family interface: Exploring negative and positive interdependencies. *Academy of Management Journal*, 53(3), 513-534.
- Rantanen, J., Kinnunen, U., Mauno, S., & Tement, S. (2013). Patterns of conflict and enrichment in work-family balance: A three-dimensional typology. *Work & Stress*, 27(2), 141-163.
- Richardson, K. M., & Thompson, C. A. (2012). High tech tethers and work-family conflict: A conservation of resources approach. *Engineering Management Research*, 1(1), 29 – 43.
- Voydanoff, P. (2004). The effects of work demands and resources on work-to-family conflict and facilitation. *Journal of Marriage and Family*, 66(2), 398-412.
- Voydanoff, P. (2005a). Toward a conceptualization of perceived work-family fit and balance: A demands and resources approach. *Journal of Marriage and Family*, 67(4), 822-836.
- Voydanoff, P. (2005b). Social integration, work-family conflict and facilitation, and job and marital quality. *Journal of Marriage and Family*, 67(3), 666-679.
- Yang, N., Chen, C. C., Choi, J., & Zou, Y. (2000). Sources of work-family conflict: A Sino-US comparison of the effects of work and family demands. *Academy of Management journal*, 43(1), 113-123.
- Zhang, M., Griffeth, R. W., & Fried, D. D. (2012). Work-family conflict and individual consequences. *Journal of Managerial Psychology*, 27(7), 696-713.

第三轮

编委第二次复审意见:

作者对编委和外审专家提出的问题,列出了充分的证据,并较好地回应了相关问题。文章考察了工作性工具使用与双职工夫妻的幸福感,问题相对比较新颖,统计方法也比较新颖,得到的结论也比较有意义。总的来说,文章达到了《心理学报》的发表水平,建议发表。

回应:感谢专家的肯定和鼓励!从初审、外审到编委复审,承蒙各位专家的大力指导和帮助,衷心地感谢他们!

主编终审意见:

意见 1: In the journal articles you cited (see attached), in their model (Figure 2, p.29), they allow the residual terms (Men's WFC and Women's WFC, or Social support received by Women and Social Support received by Men) to be correlated or, they allow "Women's relationship Satisfaction" and "Men's relationship Satisfaction" to have bidirectional arrows (effects). But they have not allowed both "residual correlations" and "bidirectional effects" to be used together. However, in your model Figure 5, you allow 幸福感 H and 幸福感 W to be related by both "residual correlations" and "bidirectional effects". Please consult the latest references to see whether you have done your model correctly or not. Make sure that it is totally necessary to have e5, e6 correlated, and have e7 and e8 correlated (or should these 2 correlations be removed??). If you examine carefully, all the SE of the 4 bidirectional paths are relatively large .22, .22, .20, .08 while the other SE are relatively much smaller.

回应:专家的此条意见实际包含两个问题。

第一个问题是:反馈回路(feedback loops)中内生变量残差相关是否合适。

我们认为在本研究所构建的假设模型中,将反馈回路中内生变量的残差设置成相关是合适的。具体理由如下:

1) 本研究的数据特点决定了反馈回路中内生变量的残差需相关。残差相关反映了相对应的两个内生变量至少共享了一个被忽略的影响因素,如果有充足的理由表明残差之间存在相关,却不估计时,可能改变潜变量的内涵并导致错误的结果(Hoyle Eds., 2012)。本研究所构建的假设模型可拆分成两个有工具变量的相互影响模型(mutual-influence model with instrumental-variables, 图 1 是一种较为简单的有工具变量的相互影响模型)。而在有工具变量的相互影响模型中,研究者通常将内生潜变量的残差设置成相关,因为此时残差相关代表了一种“组合效应”(compositional effect,即成对数据并非随机组合而成,而是按照某种明确的关系或者规则配对而成)(Kenny, Kashy, & Cook, 2006)。本研究采用的是夫妻配对数据,数据配对的依据是二者是否是夫妻,而非随机组合,所以在构建假设模型时,我们将夫妻之间社会阻抑行为的残差设置成了相关,将夫妻之间幸福感的残差设置成了相关。有工具变量的相互影响模型已被广泛应用到信任(Robbins, 2012)、性别概念(Carlson & Lynch, 2013)、生活满意度(Park & Fritz, 2015)等诸多研究领域。

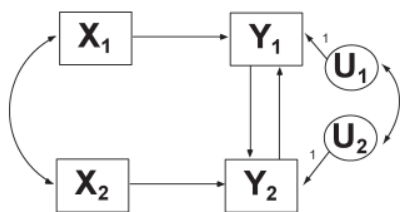


图 1 有工具变量的相互影响模型
(引自 Kenny, Kashy, & Cook, 2006)

2) 本研究的研究问题决定了所构建模型中内生变量残差相关的模式。尽管每增加一个待估计的残差协方差, 整个模型就会消耗掉一个自由度, 这样会使模型更为复杂, 更难估计; 但是对非递归模型而言, 残差相关的设置非常关键。因为残差相关的模式不同, 识别非递归模型的阶条件 (order condition) 和秩条件 (rank condition) 也会不同(Kline, 2011)。分块递归 (block recursive) 是非递归模型较为常见的一种残差相关模式, 它是指在有多个反馈回路的非递归模型中, 我们可以将每一个反馈回路视作一个分块 (block), 每个分块内部的内生变量的残差都相关, 分块与分块之间的内生变量的残差相互独立, 图 2 是一种较为简单的分块递归非递归模型(Kline, 2011)。分块递归残差相关模式在一定程度上能降低模型的阶条件, 有助于模型的识别。本研究所构建的假设模型采用的正是分块递归残差相关模式。这主要是因为: 第一, 本研究关注的问题包含“夫妻双方的社会阻抑行为之间的相互影响”和“夫妻双方的幸福感之间的相互影响”两个反馈回路; 第二, 每一反馈回路中互为因果的两个变量实际上是夫妻双方在同一变量上的表现, 而且在所建模型中的前因变量也相同, 这就意味着互为因果的两个变量有着相同的被忽略的影响因素, 此时反馈回路内部的内生变量残差需要设置成相关; 第三, 不同反馈回路中所包含的变量的内涵彼此独立 (社会阻抑行为与幸福感是两个独立的概念), 亦未有夸实的证据表明他们之间共享了相同的被忽略的影响因素, 因此反馈回路与反馈回路之间的内生变量的残差相互独立。

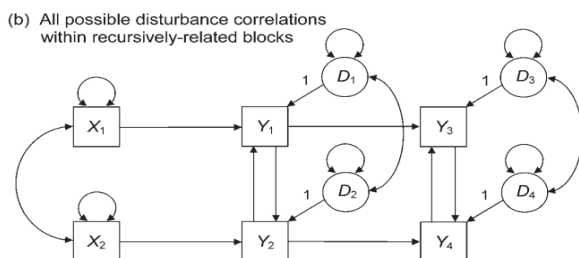


图 2 分块递归非递归模型(引自 Kline, 2011)

3) 本研究所提假设模型与以往同类研究的区别。仔细研读 Bakker, Shimazu, Demerouti, Shimada 和 Kawakami (2013)以及 Bakker, Demerouti 和 Burke (2009)的研究可发现, 这两篇文章中所提出的假设模型均将反馈回路中的两条路径设置成了作用大小相等 (equality of influence), 进一步计算假设模型的自由度发现, 二者确实均没有将反馈回路中的残差设置成相关。根据以往统计书籍的介绍, 在相互影响模型中, 若各路径的作用大小相等时, 残差可不设置成相关(Kenny et al., 2006)。然而, 尝试考察性别的差异效应 (即反馈回路的差异) 是本研究的目的之一。所以本研究并没有将反馈回路中的两条路径的大小设置成相等, 而是采用了分块递归的残差相关模式。

第二个问题是: 反馈回路中各路径系数的 SE 是否偏大。

标准误 (standard error, SE) 是描述统计推断可靠性和抽样误差大小的指标, 反映了在

用样本统计量去推断相应的总体参数时的估计精度。然而，因为 SE 与样本统计量的标准差（有量纲）以及样本容量有关，对于 SE 的合理取值范围或者临界值并没有定量的标准，且不同样本统计量的 SE 不具有可比性。一般而言，SE 越小，表明估计的精度越高，抽样误差越小。此外，根据经验，如果 SE 远远大于估计参数，这一般提示样本容量太小，需要加大样本或者减少一些变量；否则，即使结果出来了，也不准确。本研究中各路径系数的 SE 均小于其对应的路径系数，并不符合上述情况。

通常情况下，我们会通过考察回归系数与其标准误的比值（即回归系数的 t 检验）来检验回归系数的显著性。但是由于非递归模型的数学形式非常复杂，难以估计(Kenny et al., 2006; MacKinnon, 2008)。本研究对各路径系数以及间接效应显著性的检验采用的是偏差校正的非参数百分位 bootstrap 法。此方法不关心估计的数学形式有多复杂，且不依赖于 SE，所以 SE 对各路径系数显著性的判断的影响较小。

综合考虑专家的上述两个问题，我们采用考察各反馈回路的稳定指标（stability index）的方法对非递归模型的稳定性进行了检验。当稳定指标的绝对值小于 1 时，说明反馈回路（非递归模型）是稳定的(吴明隆, 2010; Arbuckle, 2013; Bakker et al., 2009; Bakker et al., 2013; Bentler & Freeman, 1983)。经检验发现，在本研究所构建的假设模型中，两个反馈回路的稳定指标均小于 1（分别为 0.15 和 0.10，见正文的 4.3.1），说明模型是稳定的。这也在一定程度上说明了我们所提出的假设模型和抽样样本是合适的。

参考文献

- 吴明隆. (2010). *结构方程模型: AMOS 的操作与应用* (p.115). 重庆: 重庆大学出版社.
- Arbuckle, J. L. (2013). *IBM SPSS Amos 21 user's guide* (p. 289). Crawfordville, FL: Amos Development Corporation.
- Carlson, D. L., & Lynch, J. L. (2013). Housework: Cause and consequence of gender ideology?. *Social science research*, 42(6), 1505-1518.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Burke, R. (2009). Workaholism and relationship quality: A spillover-crossover perspective. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(1), 23-33.
- Bakker, A. B., Shimazu, A., Demerouti, E., Shimada, K., & Kawakami, N. (2013). Work engagement versus workaholism: A test of the spillover-crossover model. *Journal of Managerial Psychology*, 29(1), 63-80.
- Bentler, P. M., & Freeman, E. H. (1983). Tests for stability in linear structural equation systems. *Psychometrika*, 48(1), 143-145.
- Hoyle, R. H. (Ed.). (2012). *Handbook of structural equation modeling* (p.115). New York: Guilford Press.
- Kline, R. B. (2011). *Principles and practice of structural equation modeling* (pp.132-134). New York: The Guilford Press.
- Kenny, D. A., Kashy, D. A., & Cook, W. L. (2006). *Dyadic data analysis* (pp.406-409). New York: Guilford Press.
- MacKinnon, D. P. (2008). *Introduction to statistical mediation analysis* (pp. 166-168). New York: Routledge.
- Park, Y., & Fritz, C. (2015). Spousal recovery support, recovery experiences, and life satisfaction crossover among dual-earner couples. *Journal of Applied Psychology*, 100(2), 557-566.
- Robbins, B. G. (2012). Institutional quality and generalized trust: A nonrecursive causal model. *Social Indicators Research*, 107(2), 235-258.

意见 2: For all measures of fit, you should probably report separately Chi-square and df, rather than chi-square/df.

回应: 已采纳专家建议，将“研究工具”和“研究假设检验”两部分中所有的 χ^2/df 均改成了分别报告 χ^2 和 df 的值。

意见 3: There are too many references, close to 80. Could you reduce to around 50 at most?

回应: 已采纳专家建议, 在不违背“文献引用原则”的基础上对参考文献进行了删减。修改后, 保留了 48 条参考文献(前一稿的参考文献是 60 条, 中文参考文献和其对应的英文表述合一起算 1 条参考文献), 其中近 5 年的文献 32 条。

意见 4: The main text is now 12400 words, could you reduce it to 10000 words? Adding the reference and appendices, it is a very long article already.

回应: 已采纳专家建议。我们在不损失信息量、不影响专家以及读者体会文章的脉络及亮点的基础上, 对文章进行了进一步凝练。修改后, 正文(不包括摘要和参考文献)字数为 10179 字。

意见 5: I have polished the language, please ask the authors to consider (see file attached).

回应: 非常感动! 感谢专家逐字逐句地帮助我们修改英文摘要。经专家润色后的摘要, 语言表达更加准确和地道。这一稿我们在专家修改的基础上对个别地方进行了调整(见蓝色标出部分)。此外, 专家针对中文摘要的建议, 我们也已采纳(见蓝色标出部分)。

需要说明的是, 本次修改对文章篇幅进行了精简(包括参考文献和正文字数), 所涉及的修改细节非常多, 为了方便专家对重点问题进行审阅, 我们在修改说明中未对这方面的修改进行一一详述, 在文稿中亦未对凝练之处进行特别标记。

第四轮 主编第二次终审意见

意见 1: I have made very minor editing on the English abstract, will let the authors have the final decision.

回应: 已采纳专家建议。同时考虑到工作→家庭冲突是消极体验, 而工作→家庭增益是积极体验, 用“aggravate”并不是特别合适。最终将“as that W_ICTs can not only aggravate work-to-family conflict but also promote work-to-family facilitation”改成了“as that W_ICTs can increase not only work-to-family conflict but also work-to-family facilitation”

意见 2: I am still uncomfortable with their analyses, but in any case, will let it publish and let other people criticize.

回应: 感谢专家的鼓励与支持。