

题目：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

作者：马红宇 申传刚 杨 璟 唐汉璞 谢菊兰

第一轮

审稿人 1 意见：

意见 1：为什么要把弹性能力和弹性意愿放在一起进行比较？这种比较的理论基础是什么？它们看起来是两个领域的概念，似乎不适合放在一起比较。在过往的研究中，比较都是在同一个概念领域之间进行的，例如计划达到的目标和当前的目标，个人偏好的价值观和组织提倡的价值观等等。

回应：我们将弹性能力和弹性能力放在一起进行比较是基于人-环境匹配理论，即个体特征和环境特征的相容性，个体特征包括个体的生理的或心理需要、价值观、目标、能力、个性等；环境特征包括组织场景中的内部或外部回报、供给、文化价值观、物理和人际条件等。匹配包含以下两种情况：（1）个体的能力和技能与环境的需求或要求相符合；（2）环境提供的回报或供给与个体的需求或愿望相符合（Edwards, 2008）。在本研究中，边界弹性意愿指个体愿意从一个角色向另外一个角色转换的程度，是个体对工作和家庭进行整合和分割的动机性成分，实际上是个体对工作和家庭之间处于某种状态的期望。边界弹性能力指个体对自己能否从认知或行为上离开一个角色以满足另外一个角色需求的评估，它实际上代表着个体对其限制其角色转变的外界环境的认知性评估。所以，边界弹性意愿与边界弹性能力之间的匹配实际上是匹配的第二种形式，即外部环境的供给与个体愿望之间的匹配。

意见 2：为什么要采用 Edwards 提出的多项式回归的方法？如果采用其他的方法，例如直接把能力和意愿相减作为自变量，得到的结果有差异吗？另外，二次项对 R² 的解释有多大的额外贡献？具体地，如果自变量是弹性能力、弹性意愿、以及能力和意愿的交互项，再加入两次项后，有多大的 R² 增加？如果增加的非常有限，那么为什么一定要使用多项式回归？

回应：以往关于人-环境匹配的研究中，关于两个构念之间的匹配程度的衡量主要采用差异分数（difference scores），即通过个体在同一属性量表分别评估自己的愿望（或能力，简称 P）和环境的回报（或要求，简称 E），然后计算两个分数的差值，具体的形式有代数差

$(X-Y)$ 、差的绝对值 $(|X-Y|)$ 、差的平方 $(X-Y)^2$ ，但是他们只能反映匹配的整体特征，并且在一些情况下，P 和 E 对结果变量的影响是一种 U 型曲线的关系，而非简单的线性关系，如果单纯地用差异分数来进行线性关系检验，无法区分超过或不及情况下对结果变量的影响情况，存在着容易丢失信息、对差异性来源不敏感、无法反映单个变量的贡献率等缺点。后来，Edward 和 Parry 指出人、环境和结果变量之间的关系应被看作三个方面，提出了多项式回归（polynomial regression）方程来对 P 和 E 之间的关系进行检验，通过多项式回归方程，可以更为详细地描述 P 和 E 与结果变量之间的复杂关系，通过检验系数之和或之差的显著性来进一步地检验 P 和 E 完全匹配情况下（P=E）和不匹配情况下（P=-E）的结果变量的发展趋势，弥补了差异分数只反应匹配整体特征、差异性来源不敏感等不足，另外通过多项式回归方程所建立的三维反应曲面更为清晰地展示 P 和 E 之间的变化时，结果变量的变化趋势（Edward & Parry, 1993; Edward & Harrison, 1993; Edward, 1996; Edward & Rothbard, 1999, 2000）。所以在本研究中，我们采用了目前大多数学者所认可的多项式回归和三维反应曲面的方式来处理数据。

在二项式回归的过程中，在纳入了变量的高阶项之后，R² 显著地增加，或者方程中的高阶项

系数显著,即说明 P 和 E 之间匹配和结果变量之间存在着非线性关系,此时,相关的具体结果可以通过反应曲面方法(response surface methodology)呈现出三维图形。也就是说在二项式回归分析的过程中, R^2 的增加并非一个唯一的指标来衡量二次项在纳入方程的意义。在本研究中,通过文章中的表 3 我们可以得知, R^2 的增加量在以 WFC 和 FWE 为结果变量的方程中是显著的,虽然在以 FWC 为结果变量中 R^2 的增加量不显著,但是二次项 FFA^2 和 $FFA*FFW$ 的系数均显著,表明弹性能力和弹性意愿与 WFC、FWC 和 FWE 之间是存在着曲线的关系。另外,在本研究中,所有的假设检验都是通过曲面的发展趋势来得以验证,主要是通过检验弹性意愿=-弹性能力来对假设进行检验。先计算 $x_1=b_1-b_2$, $x_2=b_3-b_4+b_5$, 进而对 x_1 和 x_2 进行显著性检验,如果 x_1 显著,则表明沿着“弹性意愿=-弹性能力”对角线方向有线性关系,如果 x_2 显著,则表明沿着“弹性意愿=-弹性能力”对角线方向有一个曲面(Edwards & Parry, 1993),此时可以通过计算曲面的第一主轴和第二主轴来判断曲面的发展趋势。同时,本研究还计算出 $a_1=b_1+b_2$, $a_2=b_3+b_4+b_5$ 来进一步的分析“弹性意愿=弹性能力”对角线曲面的发展趋势。当 $a_1>0$ 且显著时表明当弹性意愿和弹性能力均很高且匹配的情况下比弹性意愿和弹性能力均很低的时候有着更为积极的结果,当 $a_1<0$ 且显著时,表明当弹性意愿和弹性能力均很高且匹配的情况下比弹性意愿和弹性能力均很低的匹配有着更为消极的结果。当 $a_2>0$ 且显著时,表明“弹性意愿=弹性能力”对角线方向有一个曲面。所以,在本研究中,我们使用了多项式回归和三维反应曲面来分析我们的数据。

审稿人 2 意见:

意见 1: 作者认为以往的研究存在切割化问题,而自己的研究思路更具有生态性。但从研究中我们看到,作者还是基于一个较为线性的思路来开展研究的,即工作弹性能力与工作弹性意愿的匹配,家庭弹性能力与弹性意愿的匹配,问题在于,工作领域的弹性能力(弹性意愿)与家庭领域的弹性能力(弹性意愿)的关系如何,是和谐共生,还是此消彼长,我们调查的是具体的某一被试,在该被试身上,工作领域和家庭领域的边界弹性是同时存在,作者只是考察了工作和家庭领域内部的匹配问题,而没有对领域之间的匹配或关系类型进行考察,因此,这种研究思路的生态性是比较有限的。

回应: 在 Clark (2000) 和 Ashorth 等 (2000) 将边界理论运用到工作-家庭界面的研究中时指出人们会围绕着工作和家庭发展出不同的边界,并且工作和家庭领域有着自己独立的文化和规则来限制和驱动个体在领域内的行为。Vodanoff (2005) 指出运用边界理论对工作-家庭关系的理解与生态系统理论相似,在这个系统中,工作和家庭是一个中间系统(一个由直接环境交互组成的一个更大的系统)的两个微观系统(直接的环境),在工作和家庭两个微观系统中,个体履行着工作和家庭领域的不同角色以及系列的人际关系,个体在这两个微观系统中进行角色转变时,就有机会彼此相互影响,而这正好是围绕着领域的边界的本质特征之一。本研究中所考虑的生态化,一方面是在我们的研究中,我们同时考虑了工作和家庭两个领域内部环境和个人需求之间的匹配,弥补了以往研究中仅仅关注的工作这一领域环境和个人需求之间的匹配对个人工作-家庭结果变量的影响的不足;另外一方面是在我们的研究中,我们同时考虑了人和环境之间的相互作用对工作-家庭结果变量的影响。

审稿专家所提出工作领域的弹性能力(弹性意愿)与家庭领域的弹性能力(弹性意愿)的关系如何,是和谐共生,还是此消彼长,具体的某一被试,在该被试身上,工作领域和家庭领域的边界弹性是同时存在,作者只是考察了工作和家庭领域内部的匹配问题,而没有对领域之间的匹配或关系类型进行考察,因此,这种研究思路的生态性是比较有限的。在本研究中,我们的理论基础是以人-环境匹配理论,具体为人的需求与组织的供给之间的匹配,在我们的研究中,人的需求限定在边界弹性意愿,即个体愿意从一个角色向另外一个角色转

变的程度,那么与这个需求相对应的是其所处的环境能否提供相应的资源使其顺利从一个角色离开去满足另外一个角色的需求,个体对限制其离开一个角色以满足另外一个领域的需求的外部环境特征的评估即边界弹性能力(Matthew & Barnes-Farrell, 2010),所以,对于边界弹性意愿和弹性能力的匹配只存在领域内部匹配的情形。并且某一领域的边界弹性能力主要受到所在领域的文化氛围、边界守护者等的影响(Clark, 2000; Ashforth, et al., 2000),工作边界弹性能力可能主要是受组织支持、领导支持、同事支持、亲家庭政策等因素的影响,而家庭边界弹性能力可能主要是受家庭支持、家庭氛围等因素的影响,因此,工作弹性能力和家庭弹性能力之间并不存在着相互的影响,它们既可以同高,也可以同低,也可以一高一低。

意见 2: 与上一问题相似,在工作家庭冲突与工作家庭增益的关系问题上,在作者的研究中,是把这两个变化独立来处理的,虽然作者认为“将工作-家庭冲突和增益纳入到同一个框架下进行探索,进一步的证实了工作-家庭冲突和增益的不同结构,以及同时存在的假设”,那么,这两者之间的关系如何,在个体身上的具体表现形式如何?比如说,是否存在高冲突、高增益的被试类型?

回应:根据审稿专家的意见,我们在文章的理论和实践意义部分将对结果进行了相应的分析,具体修改如下:

原文:同时检验了工作领域和家庭领域的环境评估与个人需求之间的匹配对双向的工作-家庭冲突和增益的影响,弥补了以往研究仅仅关注组织供给和个人需求匹配对工作-家庭界面的影响,并且积极响应了Maertz, Jr和Boyar(2011)所建议的将工作-家庭冲突和增益放在同一框架下进行探索的呼吁,证实了其提出的工作-家庭冲突和增益可以同时存在的假设,为我们更“生态化”、更清晰地理解工作-家庭平衡提供了帮助。

修改后:同时检验了工作领域和家庭领域的环境评估与个人需求之间的匹配对双向的工作-家庭冲突和增益的影响,通过比较图1和图3,当WFA逐渐向WFW增加的时候,工作→家庭冲突逐渐降低,当WFA超过WFW继续增加的时候,工作→家庭冲突开始上升,但是我们发现不管WFA是高于WFW还是WFA低于WFW,工作→家庭增益的变化趋势均不显著。通过比较图2和图4,当FFA逐渐向FFW增加的时候,家庭→工作冲突逐渐降低,当FFA超过FFW继续增加的时候,家庭→工作冲突开始上升,而家庭→工作增益也有着同样的变化趋势,即表明对低FFA和高FFW的个体而言,即有着高的家庭→工作冲突,同时也有着高的家庭→工作增益。此结果弥补了以往研究仅仅关注组织供给和个人需求匹配对工作-家庭界面的影响,并且积极响应了Maertz, Jr和Boyar(2011)所建议的将工作-家庭冲突和增益放在同一框架下进行探索的呼吁,证实了其提出的工作-家庭冲突和增益可以同时存在的假设,为我们更“生态化”、更清晰地理解工作-家庭平衡提供了帮助。

意见 3:已有研究表明,在工作家庭界面的前因变量与其关系问题上,存在着直接效应和交叉效应,而本文作者的研究紧紧停留在直接效应的考察层面上,从而严重限制了作者所谓的“生态性”

回应:目前,工作-家庭界面中关于直接效应和交叉效应主要是用来解释工作-家庭冲突对结果变量(如工作满意感、家庭满意感、工作倦怠、组织承诺、离职意向)的影响。Frone(1992)提出了交叉影响的模型:认为工作→家庭冲突会造成家庭领域内的心理困扰,进而影响家庭领域内的其他的变量(如幸福感、婚姻满意感、抑郁等);家庭→工作冲突会造成工作领域内的困扰进而影响工作领域内的其他变量(如工作满意感、离职意向、组织承诺等)。Kossek和Ozeki(1998)指出工作→家庭冲突同样也会对工作领域内的变量(如工作满意感)产生直接的影响。该观点认为个体会把工作→家庭冲突归因为来自工作领域的压力因素,从而直

接导致对工作领域的产量产生负面的影响。从上述研究及其观点来看，不管是直接效应还是交叉效应，均是以工作-家庭冲突为前因变量的，而在我们的研究中我们是以工作-家庭冲突和工作-家庭增益为结果变量。

审稿专家所指出的交叉效应是否存在于将工作-家庭冲突与增益作为结果变量的研究中。在我们的研究中只探讨了直接效应。即工作弹性能力和工作弹性意愿之间的匹配对工作→家庭冲突和增益的影响，以及家庭弹性能力和家庭弹性意愿之间的匹配对家庭→工作冲突和增益的影响。这主要是基于已有研究表明工作领域的变量与工作→家庭冲突和工作→家庭增益有着更强的相关，而家庭领域的变量与家庭→工作冲突和家庭→工作增益有着更强的相关 (Byron, 2005; Eby, Casper, Lockwood, Bordeaux, & Brinley, 2005; McNall & Nicklin, 2010)，相关的元分析研究也发现工作领域的变量与家庭→工作冲突有显著效应，以及家庭领域的变量与工作→家庭冲突有显著的相关，但是发现这些效应相当微弱，工作领域的变量与FWC的相关在 $-0.04 \sim 0.10$ 之间，家庭领域的变量与WFC的相关在 $-0.04 \sim 0.14$ 之间 (Michel, Mitchelson, Kotrba, LeBreton, & Baltes, 2009; Ng & Feldman, 2008; McNall & Nicklin, 2010)，故在本研究中，我们只探讨了工作领域的弹性能力和弹性意愿的匹配对工作→家庭冲突和工作→家庭增益的影响；以及家庭领域的弹性能力和弹性意愿的匹配对家庭→工作冲突和家庭→工作增益的影响。

第二轮

审稿人 1 意见：

意见 1：作者在回复中提到了 Edwards (2008) 在 AMA 上的文章。我阅读了本篇文章，但不是很确定作者下面一段话的出处：“匹配包含以下两种情况：(1) 个体的能力和技能与环境的需求或要求相符合；(2) 环境提供的回报或供给与个体的需求或愿望相符合 (Edwards, 2008)。”我找到的最接近的是第 200 页的图 4.9，其中提到了 need (ERG) 和 need reinforcement from organizational climates 的匹配，但没有找到“环境提供的回报或供给与个体的需求或愿望相符合”。请：(1) 具体说明出处的页码；(2) 如果能举出 1-2 个实证研究的例子更有说服力。不一定在工作-家庭研究领域，只要说明意愿和能力能在一起做减差，或者是像本文这样的二次项回归就可以。

回应：我们提到的两种匹配的情况实际上是互补性匹配 (complementary fit) 的两种情况：

(1) 个体的能力或技能与环境的需求或要求相符合，即需求-能力匹配 (demands-abilities fit)；(2) 环境提供的回报或供给与个体的需求或愿望相符合，即需求-供给匹配 (needs-supplies fit)，具体出处在 Edwards (2008) 发表在 AMA 的 Person-environment fit in organizations: an assessment of theoretical progress 一文中的 170 页。关于个人需求-供给匹配的实证研究，我们在此列举三篇实证文献，Edwards 和 Harrison (1993) 发表在 JAP 上的“Job demands and worker health: three-dimensional reexamination of the relationship between person-environment fit and strain”一文，此文探讨了关于工作复杂性、角色模糊性等工作维度上的组织供给和个人的偏好之间的匹配对工作满意感和无聊感的影响，采用了多项式回归以及三维反应曲面的分析方法；Edwards (1996) 发表在 AMJ 上的“An examination of competing version of the person-environment fit approach to stress”一文，此文探讨了组织供给和个人价值观之间的匹配对紧张的影响，采用了多项式回归及三维反应曲面的分析方法；Kreiner (2006) 发表在 Journal of organizational behavior 上的“Consequence of work-home segmentation or integration: a person-environment fit perspective”一文是以个人需求-组织供给的匹配为基础，探讨了组织供给和个人分割偏好之间的匹配对压力、工作满意感的影响，并且此文的数据分析也是采用了多项式回归和三维反应曲面的分析方法。

意见 2: 我最主要的担心是文章在理论上是否有实质性的贡献。在作者的回复中，作者提到采用了“目前大多数学者所认可的多项式回归和三维反应曲面的方式来处理数据”。就我所知，目前除了 Edwards 和他的同事们合作的一些文章，在 top-tier journal 上发表类似的文章还很少。关于多项式回归和反应曲面的优劣，Edwards 本人的文章有详细的讨论。作者没有回答我问得第二个问题，即如果只是包括传统的交互项，而不包括二次项，是不是也可以？加入二次项以后，虽然有的二次项系数是显著的，但是仅仅为了 R^2 的有限增加而加大模型的复杂程度和可解释程度，可能是不够的。作者在自检报告中认为创新在于“本研究以人-环境匹配理论为基础，以边界理论为切入点，探索了工作和家庭边界弹性能力和边界弹性意愿之间的匹配对个体工作-家庭冲突和增益的影响，揭示了工作-家庭冲突和增益的发生机制，拓展了我们对工作-家庭冲突和增益的理解。”这段话的表述还不够 concrete，我目前还并不清楚除了对多项式回归和三维反应曲面的应用，本研究在理论上的创新点是什么。希望能进一步阐述清楚。

回应: 对于审稿专家所认为多项式回归和三维反应曲面的方式处理数据利弊共存的观点，我们完全赞同，到目前为止，在组织行为学的研究中，关于数据的统计分析，没有哪一种数据分析的方法是完美无缺的，我们只是根据我们的研究目的选取了能够更加清晰、直观地展示我们结果的统计分析方法。

对于审稿专家所提出的“如果只是包括传统的交互项，而不包括二次项，是不是也可以？加入二次项以后，虽然有的二次项系数是显著的，但是仅仅为了 R^2 的有限增加而加大模型的复杂程度和可解释程度，可能是不够的”这一问题。首先，我们的研究是以人-环境匹配为理论基础，在数据的分析上面，我们选取了优于传统的差异分数分析的多项式回归的分析方法，而在此分析方法中，对于 P 和 E 之间的匹配和结果变量之间是否存在非线性的关系是以 R^2 的显著增加或者高阶项的系数显著为判断依据，所以我们没有分析只考察传统的交互项的情况，其次，我们为了积极相应 Maertz, Jr 和 Boyar (2011) 所建议的将工作-家庭冲突和增益放在同一框架下进行探索的呼吁，以期更清晰地揭示冲突和增益之间的关系。我们通过多项式回归的分析，利用三维反应曲面图清晰地将 P 和 E 的匹配发生变化时冲突和增益的变化趋势展现在读者面前，我们的研究发现对于低 FFA 和高 FFW 的个体而言，同时有着高的家庭→工作冲突和高的家庭→工作增益，验证了 Maertz, Jr 和 Boyar (2011) 的冲突和增益可以同时存在的假设，而这一点只利用传统的交互项的统计分析和图形展示则很难有着直观的形象，因此，就本研究而言，我们认为利用多项式回归这一较为复杂的模型来分析，以及通过三维反应曲面来清晰地展示结果是有意义的

审稿人 2 意见:

意见 1: 作者已经针对审稿人的意见进行了较好的说明和修改

回应: 非常感谢审稿专家对我们文章修改和完善的肯定。

第三轮

外审专家意见:

意见 1: 我阅读了 Kreiner (2006) 发表在 Journal of organizational behavior 上的“Consequence of work-home segmentation or integration: a person-environment fit perspective”一文。这篇文章探讨了组织供给和个人分割偏好之间的匹配对压力、工作满意感的影响。但是在你们的文章中，意愿是相对比较清晰的概念，能够反映个人偏好，但是能力是一个综合的概念，从测量题目来看，它集成了组织供给、个人能力，甚至个人偏好多个部分，不单单是组织供给带

来的能力。换句话说，意愿反映了“人的偏好”，但是能力不仅仅是“环境提供”的。那么，意愿和能力能在人-环境匹配的理论基础上放在一起做比较吗？

回应：与编委中的意见 1 有重复，故在编委意见中对此进行回应。

编委意见：

意见 1：假设 1 内的预测『WFA 超过 WFW 继续增加的时候，工作→家庭冲突反而会逐渐增加』并没有得到充分的论证，为甚麽工作弹性能力等如『组织强制执行一些弹性工作政策』？这量表内并没有这类题目。同样的问题出现於『FFA 增加超过了 FFV 继续增加的时候，家庭→工作冲突反而会逐渐增加』，以及假设 3 及 4 内相对的部份。

回应：综合审稿专家和编委的意见，首先回复审稿专家意见和编委意见 1 中的关于边界弹性能力测量的意见。

根据 Harrison (1978) 的人-环境匹配的观点，人和环境作为两个核心的要素，分别包括客观的人 (objective person) 和客观环境 (objective environment)，以及主观的人 (subjective person) 和主观的环境 (subjective environment)。客观的人指人所切实具有的属性，客观的环境指的是在现实中存在的情境和事件。主观的人指的是个体对其所具有的属性知觉情况，主观的环境指的是个体对情境和事件的知觉。人-环境匹配的类型包括客观的人-环境匹配 (objective P-E fit) 和主观的人-环境匹配 (subjective P-E fit)。客观的人-环境匹配指客观的人和客观的环境之间的匹配。主观的人-环境匹配指主观的人和主观的环境之间的匹配。不管是主观匹配还是客观匹配，人的特征包括个体生理的或心理的需求、价值观、目标、能力、个性等；环境特征包括职场中的内部或外部回报、供给、文化价值观、物理和人际条件。它们之间的匹配包括个体的能力和技能与环境的需求或要求相符合以及环境提供的回报或供给与个体的需求或愿望相符合。在我们的研究中，边界弹性能力和边界弹性意愿之间的匹配反映的是主观的匹配，即个体对环境提供的资源的主观知觉与其个人的需求的知觉之间的匹配。边界弹性能力是指个体对自己能否从认知或行为上离开一个角色以满足另外一个角色需求的评估，即个体对其能否离开所在领域去满足另外一个领域需求的外部环境特征的认知性评估，强调的是个体对环境的主观认知，不包括“组织强制执行一些弹性工作政策”等客观的环境指标，故在其测量中特别强调“我可以...”或“我能够...”。而弹性意愿是指个体愿意从一个角色向另外一个角色转换的程度，是个体对工作和家庭进行整合或分割的动机性成分，实际上是个体对其在工作和家庭之间处于某种状态的期望，故在其测量中特别强调“我愿意...”。由此可见弹性能力和弹性意愿的测量重心完全不同，动机性成分以及个人偏好的成分是通过弹性意愿反映出来，而边界弹性能力的测量并不存在反映个人偏好的成分。另外，在本研究实施之前，我们除了严格按照标准化的量表编制/修订程序对边界弹性的测量工具进行修订以外，还通过了一对一的员工访谈，进一步确认了每一个条目表达的准确性与单维性，并通过一次预测和两次复测验证了边界弹性量表具有稳定的、清晰的四维结构，这也说明了其各维度的相对独立。故，我们认为代表着个体对限制其角色转变的外界环境的认知性评估的边界弹性能力是可以与其个体的弹性意愿进行相应匹配的。

对于文章中的假设提出部分，我们根据编委的意见，对假设提出的后半部分的论证进行了相应的充实，具体修改如下：

原文 1：相反，当个体知觉到组织提供的资源不能使其顺利进行角色转变去满足家庭领域的需求时，即个体的工作弹性能力要低于其工作弹性意愿时，个体会体验到较高的工作→家庭冲突体验；同时，不匹配的情况还包括工作弹性能力高于个体的工作弹性意愿，如对一个工作中心的个体而言，他的工作弹性意愿可能会很低，他可能倾向于工作时专注于工作任务，尽可能避免家庭事务的打扰，而此时如果组织强制执行一些弹性工作政策（如弹性时间或弹性地点），会加强工作和家庭领域的整合，这种不匹配同样可能会使得员工陷入紧张，

体验到较强的冲突。所以,对于工作边界弹性能力高于工作弹性意愿或低于工作弹性意愿时,均会存在一定的冲突。

修改后:相反,当个体知觉到组织提供的资源不能使其顺利进行角色转变去满足家庭领域的需求时,即工作弹性能力低于其工作弹性意愿时,个体会体验到较高的工作→家庭冲突。另外,在实际的情境中,还可能会出现此种情况,即一个以工作为中心的个体,其工作弹性意愿可能会很低,倾向于工作时专注于工作任务,尽可能避免工作角色的中断,而此时若组织强制执行弹性工作政策(弹性工作时间或弹性工作地点),反而可能使其面临着更多的角色转变,进而引起紧张、体验到较高的冲突。这一点已经得到了相关研究的支持。已有研究发现对那些希望保持工作和家庭高分割的个体而言,当组织提供更多的整合策略时(如日托中心,弹性工作时间、地点等),他们会有着更为频繁的角色转变,会导致他们的工作和家庭角色模糊,进而使得他们有着更低的满意感、组织承诺和更高的工作→家庭冲突(Desrochers, Hilton, & Larwood, 2005; Rothbard, Phillips, & Dumans, 2005)。所以,当个体知觉到工作边界弹性能力高于工作弹性意愿或低于工作弹性意愿时,均会存在一定的冲突,只有当个体知觉到其工作弹性能力与其工作弹性意愿相匹配时,工作→家庭冲突的体验才最低。

原文 2:当个体知觉到限制其进行角色转变的组织环境正好与其工作弹性意愿相一致时,即知觉到工作弹性能力与其工作弹性意愿一致时,个体可能会体验到工作中的满足感等积极情绪,而这种积极情绪可能会让个体更愿意履行家庭角色,进而增加家庭领域的积极体验(Rothbard, 2001; Chen, Powell, & Greenhaus, 2009; 马丽, 徐枞巍, 2011)。当工作弹性能力低于工作弹性意愿时,即个体知觉到组织环境提供的资源不能使其顺利进行角色转变时,个体的满足感等积极情绪会减少,冲突、紧张等消极情绪会增加,进而不利于家庭角色的履行;而当工作弹性能力高于个体的工作弹性意愿,即组织的政策和提供的相关资源使得工作家庭的整合超出了个体对此种整合的期望,这同样会降低个体的满足感,同样不利于家庭角色的履行。

修改后:当个体知觉到组织环境所提供的资源正好与其角色转变意愿相一致时,个体可能会体验到工作满足感等积极情绪,而这种积极情绪可能会使个体更愿意履行家庭角色,进而增加家庭领域的积极体验。当个体知觉到组织环境提供的资源不能使其顺利进行角色转变时,即工作弹性能力低于其工作弹性意愿时,个体的满足感等积极情绪会减少,冲突、紧张等消极情绪会增加,进而不利于家庭角色的履行;同样,当个体知觉到组织所提供的条件或资源使得其工作和家庭领域的整合超出了其期望时,就会导致个体的工作满意感和组织承诺的降低(Rothbard, Phillips, & Dumans, 2005),也不利于个体家庭角色的履行。

意见 2:『个人分割偏好』这词语出现时要作出解释

回应:因为根据编委的意见 5 和意见 6,我们对文章的行文进行了较大的修改,个人分割偏好这一词语在文章中没有出现。

意见 3:须避免中英夹杂,宜用中文简称代替英文简称,例如『PE 匹配』可改为『人境匹配』。此外,文章内太多英文简称,对在此研究领域之外的读者做成阅读障碍。

回应:根据编委的意见,我们将文章中的英文简称进行了相应的修改,具体修改为将“PE 匹配”修改为“人-环境匹配”,将“WFA”改为“工作弹性能力”,将“FFA”改为“家庭弹性能力”,将“WFW”改为“工作弹性意愿”,将“FFW”改为“家庭弹性意愿”,将“WFC”改为了“工作→家庭冲突”,将“FWC”改为了“家庭→工作冲突”,将“WFE”改

为“工作→家庭增益”，将“FWE”改为“家庭→工作增益”。但是为了在表、图中呈现相关结果的方便，在第一次出现这些词语的时候仍然保留了英文简称缩写，如表2和表3，图1至图4中也予以保留，同时我们在表2下方对相关英文缩写进行了说明以便于读者阅读。

意见 4：共同方法因子已证明没有功用，请删除 (Richardson et al.,2009, *Organizational Research Methods*).

回应：共同方法偏差的检验，我们根据周浩，龙立荣（2004）发表在心理科学进展上的《共同方法偏差的统计检验与控制方法》一文以及参照了《心理学报》的相关文章的共同方法偏差检验的方法。如谢宝国，龙立荣（2008）的“职业生涯高原对员工工作满意度、组织承诺、职业意愿的影响”和张勉，李海，魏钧，杨百寅.（2011）的“交叉影响还是直接影响？工作-家庭冲突的影响机制”。根据编委的意见，我们认真阅读了编委所推荐的 Richardson 等（2009）年发表在 ORM 杂志上的“A tale of three perspectives examining post hoc statistical techniques for detection and correction of common method”一文，才清楚了解共同方法因子的功效很低，所以根据编委的意见，我们对文章中共同方法因子的部分进行了修改

意见 5 和意见 6：整体而言，论文需要突出创新的部份，并压缩重覆过去研究的部份。论文的流畅性及可读性很有改善的空间，宜多花心血修改。

回应：根据编委的意见，我们重新认真审视了我们的文章，对文章的问题提出和讨论部分进行了重点修改，突出了文章的流畅性，可读性以及创新性等方面。并同时全文的流畅性及可读性进行了重新审视，并做出了相应的修改，最后对相依的参考文献也进行了调整，特予说明。