

## 《心理学报》审稿意见与作者回应

题目：工作影响员工幸福体验的“双路径模型”探讨——基于工作要求-资源模型的视角  
作者：李爱梅 王笑天 熊冠星 李斌 凌文铨

### 第一轮

#### 审稿人 1 意见：

近年来，工作—家庭关系、幸福感等主题获得了越来越多学者的关注。作者基于工作要求-资源模型视角，验证了工作影响幸福体验的双路径模型，具有重要的理论意义。纵观全文，作者从理论铺垫到数据分析都作了大量的工作，也获得了有价值的结论。不过，有几个内容需要进一步厘清：

**意见 1:** 工作时间影响幸福体验的倒 U 型曲线在论文中的作用和必要性分析？感觉这部分文献的梳理和推导不太严谨，同时它与论文主题的关系是否紧密？有无必要出现？

**回应：** 非常感谢审稿专家提出的宝贵意见。对于工作时间影响幸福体验的倒 U 型曲线确实不是本文的重点，为了更好地凸显文章的主题，采纳专家的意见，将原有 4.4.5 部分工作时间与幸福体验的“倒 U 型”曲线关系删除。

**意见 2:** 4.4.6 工作要求和工作资源对幸福体验的交互影响效应。这部分内容有几个地方交待不清楚。作者指出“我们按照 27% 的标准将工作要求与工作资源分别划分为高低两组，以工作要求和工作资源自变量，幸福体验为因变量”，这里，高低分组是以工作要求为依据还是以工作资源为依据，还是整合两者？如果是整合，那么这两个变量是否可以如此简单整合？同时，幸福体验同样要回答这一问题，它是指幸福评价，还是情感幸福？这些问题必须要交待清楚。否则，后面的分析就没有意义。

**回应：** 感谢专家的宝贵意见。首先回答 4.4.6 处高低分组划分依据的问题。4.4.6 处的高低分组是分别以工作要求和工作资源为依据，两两配对进一步将被试划分为高要求高资源组、高要求低资源组、低要求高资源组和低要求低资源四组（例如：在工作要求上得高分，在工作资源上得低分的被试则界定为拥有高工作要求低工作资源的被试）。以此分组进行方差分析，检验不同工作资源、工作要求配比的工作类型下幸福体验的差异。

其次，关于幸福体验的定义和测量方面。幸福体验包含生活满意度与情绪幸福（包括积极情绪、消极情绪）两个组成部分。以往研究根据研究目的不同采取不同测量指标，一些研究以幸福体验的合成成分（即标准化生活满意度得分+标准化积极情绪-标准化消极情绪）作为幸福体验的测量指标，另一些研究将生活满意度和情绪幸福两个部分单独列出作为幸福体验的测量指标，还有一些研究根据研究需要分别采取了两种方式作为幸福体验的测量指标。具体在本研究中，4.4.1 的双路径模型检验中为更加清晰的检验工作要求和工作资源对幸福体验的影响机制，将生活满意度和情绪幸福分别作为幸福体验的测量指标。而在 4.4.3 工作要求、工作资源对幸福体验的交互效应检验中，为凸显工作资源、工作资源对员工整体幸福感的影响结果，则采取了幸福体验合成成分作为测量指标，具体计分标准依照国际上幸福体验的计分规范，幸福体验合成成分=标准化的认知评价幸福+标准化积极情绪-标准化消极情绪（Sheldon & Elliot, 1999; Kifer, Y & Galinsky, 2013）。

**意见 3:** 作者对过去的文献梳理发现, “工作要求会对幸福体验的相关测量指标产生负性影响。同时, 在相关分析时, 也发现, 工作要求与情绪幸福有-0.12 的非常显著相关。然而, 作者接下来的数据分析发现工作要求对幸福体验的影响是通过工作-家庭冲突的完全中介产生的, 完成没有直接效应的影响。这一结果为什么与大量文献不同? 有没有探究过其中原因? 另外, 根据样本的情况分析, 在作者的 834 份样本中, 工龄 5 年以下的有 517 人, 5 年以上有 317 人。样本主要来自广州, 因此, 从理论上来说, 可以大胆推测样本中大部分人应该是未婚人士, 对于“工作-家庭关系”来说, 已婚人士的研究会更具有代表性。遗憾的是, 作者并未提供样本的这一重要信息。因此, 尽管作者的全文数据分析很全面、漂亮, 但是它似乎与简单的现象逻辑有些出入。请解释。

**回应:** 感谢审稿专家的 2 个意见, 我们分别回答。对于第一个工作要求与情绪幸福的负性相关, 而工作-家庭冲突起完全中介作用。我们认为, 我们得出的结论与以往文献出现差异的一个原因是幸福体验的测量指标不同, 本研究中的幸福体验参照 Diener 对幸福感的 *triumvirate* 定义模式, 幸福体验包括生活满意度、情绪幸福(积极情绪、消极情绪)(Diener et al., 1999)。而以往 JD-R 研究中的工作幸福感大部分以工作倦怠、工作满意度、离职倾向等为测量指标考察工作要求、工作资源对工作幸福感的影响; 另有一些以幸福感为后果变量的研究中常以物质满意度、生活满意度等单一指标作为幸福体验的测量指标。而在中介作用的探究中, 以往文献在研究工作与工作幸福感之间的关系时, 通常以工作倦怠和工作投入作为中介变量, 以由工作到工作的单一范围视角考察工作要求、工作资源通过工作范围内的其他变量的中介作用对员工工作幸福感的影响。本研究工作-家庭冲突/促进作为中介变量, 揭示了工作要求/资源通过工作对家庭的作用从而影响幸福体验的作用机制, 不同的中介变量对于工作要求与幸福体验的作用不同。工作-家庭冲突的完全中介恰好说明该变量在工作要求影响幸福体验的重要作用。工作要求本质上并非是一种负性压力源, 当员工面对适度工作要求并能在工作后的家庭生活中得到充分恢复时, 此时的工作要求为挑战性工作要求(Challenge Demands)。挑战性工作要求能够刺激个体达成工作目标, 并潜在地激发个体成长发展。而当持续大量的工作要求迫使员工在之后的家庭生活中无法得到充分恢复时, 工作要求才会转化为负性的妨碍性工作要求(Hindrance Demands), 进而通过工作-家庭冲突降低幸福体验。即只有当工作要求引发了员工强烈的工作-家庭冲突, 妨碍员工履行其他社会角色, 员工的幸福体验才显著下降。

针对样本问题, 确实如专家所言, 本研究的已婚群体是 370 份, 对于工作-家庭冲突/促进这个主题, 已婚群体面临的问题会更多。这也许是文章的一个瑕疵, 所以我们会将样本的问题在研究不足中讨论。但 Witt 等人(2006)的研究曾经指出, 应该更加全面综合的看待工作-家庭影响议题中的家庭概念, 工作对家庭的影响作用并不仅存在于已婚人群和已有子女的人群(Witt et al., 2006)。家庭领域对员工的要求是多种多样的, 包括陪伴、照顾伴侣的要求(丈夫/妻子, 恋人), 抚养子女的要求, 处理家庭事务的要求(管理家庭内部关系), 关心父母的要求, 放松恢复的要求等。这些要求并不仅存在于传统认知上已婚的家庭中, 在与父母合居甚至单身独处的家庭生活中同样存在。工作-家庭冲突/促进的实质是工作对个人私生活领域的影响(包含工作对员工私生活的挤压、即工作-家庭冲突; 对私生活的帮助、即工作-家庭促进)。以工作-家庭冲突为例: 对于未婚和无子女的人士而言, 当工作消耗了其过多的时间和精力等资源时, 员工一方面无法在个人私生活中投入足够的时间精力, 另一方面工作中的负性后效(如工作中产生的消极情绪、未完成的工作任务等)进入家庭、私生

活领域，使得员工无法满足陪伴伴侣、处理家庭事物、放松恢复、关心父母等要求，进而产生了工作-家庭冲突。

具体就本研究样本而言，尽管已婚人群未超过半数（44%），但大部分被试拥有本科及以上学历（59.8%）、工龄在3年以上（62.9%）。因此本研究的样本大部分由25岁以上的在职人员构成，这部分员工即使不处于婚姻或抚养子女状态，也基本处于恋爱和租房/与父母同居的状态。对于这部分员工而言，尽管家庭领域对他们没有抚养子女、处理家庭事务的要求，但仍有陪伴照顾伴侣（即恋人）、关心照料父母、放松恢复的要求。因此高工作要求下，也可能产生工作-家庭冲突。

#### 审稿人2意见：

论文选题有意义，研究方法基本得当，研究样本比较合适。但是，依然存在一些需要完善的地方：

**意见1：**文章研究了工作时间与幸福体验的“倒U型”曲线关系。这一部分与前面的工作要求、工作资源的关系并不是很强。感觉论文只是为了强调曲线关系，而添加进来的一部分内容。建议删除。

**回应：**感谢审稿专家对文章提出的宝贵意见。专家2和专家1的意见一致，建议删除工作时间与幸福体验的“倒U型”曲线关系，我们已经删除这部分内容。

**意见2：**论文在4.4.3部分研究了工作影响幸福体验的双路径模型，在这一模型中，已经将“4.4.1”与“4.4.2”的两个模型包括在内。既然这样，为什么还需要4.4.1与4.4.2两部分？论文样本量足够大，是否可以将所有数据分成两部分，建立一个完整的结构方程模型，采用一部分数据对模型进行分析，采用另外一部分数据对模型进行验证？此外，模型没有考虑工作要求对工作家庭促进的影响，工作资源对工作家庭冲突的影响，在建立新的模型时，是否也可以考虑这些变量之间的关系？

**回应：**感谢审稿专家的宝贵意见。采纳专家的意见，删去4.4.1与4.4.2两部分内容，将数据分成两部分，采用第一部分数据进行结构方程模型探索，采用第二部分数据对模型进行交叉验证。

此外，审稿专家提出考虑工作要求对工作家庭促进的影响以及工作资源对工作家庭冲突的影响，在结构方程模型的检验中，我们对此进行了检验，加入这2条路径后，模型拟合指数不佳，而且这2条路径也不是本研究的重点。采纳专家的意见，我们在文章4.4.1模型检验部分相应位置对此进行了说明。详见文章4.4.1部分蓝色修改处。

**意见3：**4.4.4部分的标题与内容不吻合。标题研究的是对幸福体验的损耗，而内容却是研究工作要求、工作资源对工作家庭冲突的交互效应。另外，依此类推，是否也应该分析工作要求、工作资源对工作家庭促进的交互作用？

**回应：**感谢专家的指正。该部分内容检验的是工作资源对工作要求引发的损耗过程的调节作用，即工作资源对工作要求带来的负性影响的缓冲，已将标题修改为“工作资源在工作要求影响工作-家庭冲突中的调节作用”。具体见4.4.2与4.4.3的蓝色部分。

### 审稿人 3 意见：

从文章的内容来看，作者具备非常良好的学术素养，研究的主题“幸福感”也极有意义。幸福感是学者们一直关注的一个焦点，关于幸福感的研究历时已久，截至今日已有了相当成熟的结论。该论文围绕工作特征对幸福体验（生活幸福和情绪幸福）的影响进行研究，是非常有现实意义的，对于员工而言，工作场所发生的各类行为事件对其幸福感的作用机制是值得研究的重要课题。但是，作者选取工作-家庭冲突、工作-家庭促进作为中介变量，远离了“工作特征——>幸福感”的主要作用途径，工作对个体幸福感的作用路径更多的是通过工作成就、绩效反馈来体现的，作者为何选取文中的两个中介变量？是否可以替换为对幸福感有更直接作用的变量？这一问题如果不能在理论部分给予充分地梳理和说明，是不能凸显文章的研究意义的。其二，作者采用资源保存理论作为理论支持，有些勉强，该理论不能很好地解释文章的结果及发现。其三，假设提出和讨论部分都可以看出作者对理论掌握的不足，建议作者增加更多的文献。其四，文中的统计分析方法存在问题，作者对于变量之间关系的检验过于混乱和简单，忽略了变量之间的互相影响（下面会做详细说明）。其五，工作时间与幸福感的关系验证过程存在问题，首先工作时间在问卷中并未体现，其次工作时间作为工作特征的一部分，为何不和工作要求、工作资源一并出现在研究的假设模型中？这三者之间应该存在交互作用，建议作者进行检验，单独计算工作时间与幸福感的关系，割裂其与其他工作特征之间的关联是不合适的。

具体修改意见如下：

**意见 1：**双路径模型的两个路径其实在前人研究中或多或少都有证明，单单把两个中介模型组合在一起作为理论创新是不够的。

**回应：**确实有研究证明了工作要求资源的双路径模型，但是以往研究的后果变量绝大部分集中在工作领域如工作倦怠，工作满意度等，本研究的结果变量研究幸福体验；其次，在中介变量方面，本研究引入了工作家庭界面的冲突与促进两个变量，更加全面的反映了工作要求和资源影响职业人群幸福体验的作用机制。

**意见 2：**关于双路径模型的验证并不需要分别检验，直接保留“4.4.3 工作影响幸福体验的双路径模型分析”即可，“4.4.1”与“4.4.2”的结果没有意义。

**回应：**采纳专家的意见，删除了“4.4.1”与“4.4.2”的分析结果，并在工作影响幸福体验的双路径模型分析中将数据分成两部分，采用第一部分数据进行结构方程模型探索，采用第二部分数据对模型进行交叉验证。

**意见 3：**假设提出存在很大的问题。在现有文献基础上，关于中介模型的推导，建议先提出工作特征（工作要求和资源）与幸福感之间的关系，再做中介效应的假设；否则需要增加相应的文献。假设 3 的推导过程尤其有问题，在前人研究都指出工作要求是调节变量的基础上，作者为何偏偏提出工作资源是调节变量？而后面的结果分析又仅仅做了交互作用检验。建议作者修改假设模型，例如：可以考虑将工作要求作为调节变量，进行被调节的中介效应检验，或许能够在理论上有所创新。

**回应：**采纳专家的意见，关于假设的推导，我们先提出工作要求（资源）影响幸福体验，后依次提出工作家庭冲突（促进）的中介作用，并修改的时候补充了一些新的文献，并对假设进行了重新梳理，详见文章 2.2 假设提出部分中蓝色修改处蓝色字体修改处。

**意见 4:** 另外, 关于工作时间与幸福感倒 U 型关系的理论推导也不够强, 建议作者仔细思考一下本篇文章的研究重点是什么, 如果强调工作时间的作用, 请将工作时间纳入整体假设模型中加以考虑, 割裂工作时间与工作要求、工作资源之间的关联, 去单一地进行分析, 让文章整体脉络显得混乱。

**回应:** 关于工作时间与幸福感倒 U 型关系, 由于不是本研究的重点, 综合考虑 3 位审稿专家的共同意见, 把这部分内容删除, 以使文章主题更突出。

**意见 5:** 在已经发现工作要求与工作资源交互影响幸福感的基础上, 还对人群进行高要求-高资源、高要求-低资源、低要求-高资源、低要求-低资源的划分是否合理? 关于文中得到的结论“高要求-高资源的工作, 可以达到自我实现, 产生马斯洛需求层次的“高峰体验”, 幸福体验最高”, 作者对此有过度演绎的倾向, 与上一条相似, 缺少足够的理论支持。

**回应:** 该部分研究意在检验不同工作要求-工作资源的配比下, 员工的幸福体验是否存在差异。因此将人群划分为高要求-高资源、高要求-低资源、低要求-高资源、低要求-低资源四组, 然后进行双因素方差分析检验四组人群幸福体验的差异, 结果发现高要求-高资源的工作的幸福体验最高。JD-R 模型中应对假设的相关研究支持这一结论, 我们补充了相关理论支持, 同时删除了过度演绎的内容。详见文章 2.2.3 和 5.1.3 部分。

**意见 6:** 文章还存在一些中文格式和英文语法问题, 建议作者再次投稿前一定仔细检查。

**回应:** 谢谢专家, 我们进一步对文章进行仔细审查, 纠正了相关错误。

## 第二轮

**审稿人 1 意见:**

**意见 1:** 建议删除 4.1。

**回应:** 感谢专家的指导意见。采纳专家的意见, 删除原文 4.1 共同方法偏差检验部分的内容, 仅将此内容作为自检报告的一部分呈阅。

**意见 2:** 4.2 的标题建议改为: 研究变量的区分效度检验。

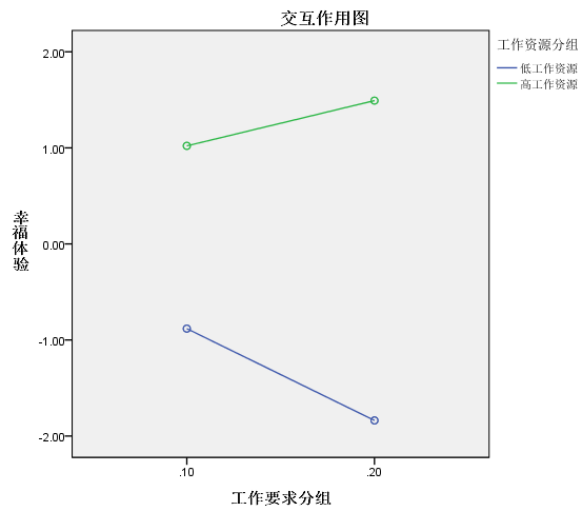
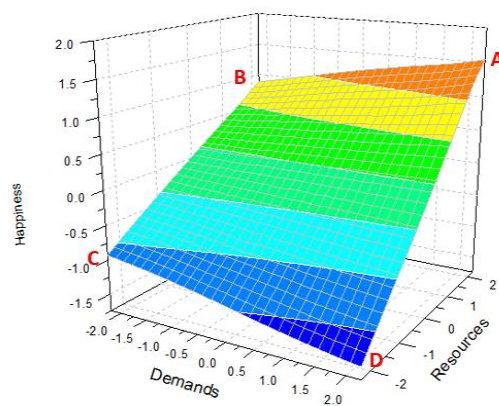
**回应:** 感谢专家的指导。采纳专家的意见, 将原文 4.2 的原标题“验证性因素分析”修改为“研究变量的区分效度检验”。

**意见 3:** 图 4 的三维效果图, 看不清楚, 是否换成其他类型的图形?

**回应:** 感谢专家的意见。依据专家意见, 我们也做出了传统交互作用图, 但我们认为三维图更能立体直观的描述两个自变量对因变量的影响机制和效果。图 4 的三维图中, 纵轴 Happiness 表示幸福感水平, 幸福感水平越高, 则在纵轴上的位置越高。对于图 4 中彩色剖面中的任意一点, 其在纵轴上对应的水平越高, 则该点的幸福感水平越高。两条水平轴 Demands 与 Resources 分别代表工作要求与工作资源。对于 Demands (工作要求) 水平轴, 由左上 (-2.0) 至右下方向 (2.0) 工作要求水平越来越高; 对于 Resources (工作资源) 水平轴, 由左下 (-2.0) 至右上方向 (2.0) 工作资源水平越来越高。

图中 A 点在 Demands 轴上对应位置接近最大工作要求、即工作要求很高, 在 Resources 轴上对应位置接近最大工作资源、即工作资源很高, A 点代表高工作要求-高工作资源被试。

图中 B 点在 Demands（工作要求）水平轴上对应点接近最低工作要求、即工作要求很低，而在 Resources（工作资源）水平轴上对应点接近最高工作资源、即工作资源很高，因此 B 点代表低工作要求-高工作资源的被试。图中 C 点在 Demands（工作要求）轴上对应位置接近最低工作要求、即工作要求很低，而在 Resources（工作资源）轴上对应点接近最低工作资源、即工作资源很低，因此 C 点代表低工作要求-低工作资源被试。图中 D 点在 Demands（工作要求）轴上对应位置接近接近最高工作要求、即工作要求很高，而在 Resources（工作资源）轴上上对应位置接近最低工作资源、即工作资源很低，因此 D 点代表高工作要求-低工作资源被试。由 A、B、C、D 四点对应的横轴高度可以看出，A 点在横轴上对应点的高度高于 B 点高于 C 点高于 D 点。综上两方面可以得知，高工作要求-高工作资源（A）被试幸福感 > 低工作要求-高工作资源（B） > 低工作要求-低工作资源（C） > 高工作要求-低工作资源（D）。



意见 4：“本研究以华南地区的 20 家企业员工为研究对象”与前面的说法“一部分是来自暨南大学在职研究生课程班，一部分来自华南理工大学和广东工业大学的成人教育学院”不一致，这是？

回应：专家的细心指导。本研究的样本分为两部分，一部分是暨南大学在职研究生课程班学

生，另一部分是华南理工大学和广东工业大学成人教育学院的学生。两部分样本中学生的学籍注册信息显示这些学生主要就职于华南地区的 20 余家企业，因此在文中的不同部分采取了不同的表述方式。为避免表达歧义，接受专家意见，将 3.1 研究对象部分的表述改为“一部分是来自暨南大学在职研究生课程班的在职学生，另一部分是来自华南理工大学和广东工业大学成人教育学院的在职学生”，将 5 讨论部分处的表述改为“本研究以华南地区的 800 余位员工为研究对象”，详见论文相应处红色标注部分。

**审稿人 2 意见：**

作者按照我上次提出的修改意见进行了认真、细致的修改，就论文而言，方法科学，结论可靠，达到了发表的水平。建议按照编辑部的论文格式小修后可以发表。