

《心理科学进展》审稿意见与作者回应

题目：算法管理如何影响工作家庭界面：双重加工和耗散结构的视角

作者：陈龙，邹星，姚斐思，高鑫雨

第一轮

审稿人意见：

本文以国家自然科学基金为蓝本，撰写了这篇研究构想，研究视角从学界关注的“算法管理与绩效”的关系转移到“算法管理与工作家庭界面”的关系，主题选择具有一定的创新性。然后，在具体的研究问题提出、研究设计等方面仍存在较大完善和修改空间。具体意见请参考如下：

意见 1：第一，概念界定和研究对象界定不清晰。尽管随着数字信息技术的发展，工作场所越来越多引入这些技术参与到管理决策中，特别是参与到管理员工的活动，如 AI 招聘、电子绩效监控、智能薪酬系统等。然而这些数字信息技术支持的管理活动在不同情境下起到的作用并不相同。本文关注的是零工经济和平台工作中的算法管理，但全文还是以员工称呼，这似乎有所不妥。此外，作者还需注意，零工平台的算法管理模式和传统组织内使用算法技术进行管理决策的活动并不相同，所以需要厘清零工平台算法管理的概念边界。最后，核心概念和研究对象的确定十分关键，是本文研究问题真实可靠的基础。例如，传统工作场所中，通信技术的发展，如飞书等工具的出现导致员工工作家庭界面模糊，而零工平台的算法管理是否导致骑手、网约车司机等群体产生工作家庭界面的问题？

回应：已修改。非常感谢审稿专家的意见，也感谢编辑部给予修改机会。非常抱歉，由于我们描述的不准确，我们在研究构想中没有界定清楚研究的对象，我们已经将研究对象明确地界定在了“零工”上。由于以往文献提出算法管理可以用于零工平台也可以用于传统雇佣背景（Gagné et al., 2022; Jarrahi et al., 2021），所以，支撑本研究构想的基金项目最初并不想将研究对象仅限定在“零工”上。鉴于此，我们没有在原研究构想中将研究背景明确界定在零工平台或传统组织中。不过由于我们在摘要中写到了“算法管理是零工经济和平台工作的主要管理模式”，且考虑到审稿专家的意见，我们在修改后的研究构想中，已经将文中关于员工的称呼修改为“零工”。同时，对研究背景和问题的提出也参考了审稿专家的意见进行了修改，并将研究问题限定在零工经济背景下。对于零工经济下的算法管理，本研究使用 Gagné 等学者（2022）的概念，认为零工经济的算法管理是一个多维概念，是平台使用编程算法执行劳动力管理和控制职能的管理实践。而且，对于零工工作家庭界面的研究，相关研究已取得了一定的进展（例如，Chen & Chen, 2026; Glavin et al., 2024; Laeeque, 2026; James, 2022）。具体修改的内容请详见修改稿中的第 3 到 5 页中问题提出部分。

参考文献：

- Chen, J., & Chen, M. (2026). Algorithm-based job flexibility paradox and job insecurity among gig workers: the full mediation of work-family conflict. *Journal of Managerial Psychology*, 41(1), 87–104.
- Gagné, M., Parent-Rochelleau, X., Bujold, A., Gaudet, M. C., & Lirio, P. (2022). How algorithmic management influences worker motivation: A self-determination theory perspective. *Canadian Psychology*, 63(2), 247-260.
- Glavin, P., Schieman, S., & Bierman, A. (2024). From flexibility to unending availability: Platform workers' experiences of work - family conflict. *Journal of Marriage and Family*, 86(3), 574-592.

- James, A. (2024). Platform work - lives in the gig economy: Recentering work - family research. *Gender, Work & Organization*, 31(2), 513-534.
- Jarrahi, M. H., Newlands, G., Lee, M. K., Wolf, C. T., Kinder, E., & Sutherland, W. (2021). Algorithmic management in a work context. *Big data & society*, 8(2), 20539517211020332.
- Laeque, S. H. (2026). Algorithmic management and intimate partner surveillance in gig work. *Journal of Enterprise Information Management*, 39(2), 815-840.

意见 2: 第二, 问题提出部分弱化了本研究构想的重要性。问题提出部分需要通过文字表达、文献对话来说明为什么要关注零工平台算法管理对零工工作者工作家庭界面的影响, 为什么要将研究视角从绩效转移到非工作领域。作者可以参考 AMJ 发表关于如何写好 Introduction 的相关文章。作者在问题提出部分第一段的表达十分割裂。首先前半部分说明了数字信息技术对管理活动的冲击, 后半部分又转向了工作家庭界面的论述, 这导致学术表达不聚焦。此外, 第一段作者还谈到“随着双职工家庭和非传统性别角色的增多, 以及工作时长的增加, 兼顾工作和家庭已成为个体生活的一部分。”这与本文的研究对象、研究问题不相关。我建议作者问题提出部分的写作思路是: 首先应当论述零工过度劳动、劳动时间、强度等方面的内容, 可以找到一些市场调研数据来支撑。然后说明原以为灵活自主的零工工作实际出现了工作时间、工作强度更大的现象, 这严重挤压到了家庭领域, 原本通过参与零工工作来补充家庭领域贡献的初衷则被现实打倒。接着你可以找到文献支撑, 引出算法管理这种以效率为中心而非以人为本的管理实践可能是导致这种现象的重要因素。然后你可以论述, 虽然算法管理可能是影响零工工作-家庭界面的重要因素, 但当前文献研究重点仍在绩效方面, 对此话题的探讨不足并且不充分。这才是你研究这个问题的核心动机。最后, 你再进一步介绍本研究构想如何破题。

回应: 已修改。结合审稿专家的意见, 重新梳理了本研究问题提出部分的逻辑, 并且删除了如“随着双职工家庭和非传统性别角色的增多, 以及工作时长的增加, 兼顾工作和家庭已成为个体生活的一部分”等与研究对象、研究问题不相关的表述。同时参考 Grant 和 Pollock (2011) 在 *Academy of management journal* 上发表的关于如何写好引言的文章, 对本研究的问题提出部分进行了修改。围绕 Grant 和 Pollock (2011) 提出的有效引言三大核心问题展开(谁会关心? 我们已经知道了什么, 我们不知道什么, 知道了又能怎么样? 我们可以学习到什么?)。针对“谁会关心?”, 开篇结合零工经济发展背景与现实困境, 明确了研究问题为零工经济算法管理是否会影响零工家庭生活、成为工作家庭冲突的关键因素, 阐明了研究的理论与实践重要性。针对“我们已经知道了什么, 我们不知道什么, 知道了又能怎么样?”, 我们梳理了零工经济算法管理及工作家庭界面的现有研究成果, 指出已有研究存在影响机制不清晰、缺乏统一理论框架等关键缺口, 并结合当前研究缺口说明了研究零工经济算法管理影响工作家庭界面的必要性。针对“我们可以学习到什么?”, 本研究提出依托双重加工模型与耗散结构理论, 从两个系统层面构建相应的模型, 打破以往单一维度分析局限, 丰富零工经济算法管理与工作家庭界面的相关研究。**请详见修改稿中的第3到5页的问题提出部分。**

参考文献:

- Grant, A. M., & Pollock, T. G. (2011). Publishing in AMJ—Part 3: Setting the hook. *Academy of management journal*, 54(5), 873-879.

意见 3: 第三, 文献综述部分需要修改和完善: (1) 聚焦零工平台的算法管理, 而非其它领域的算法相关的管理活动予以论述, 因为作者需要时刻清楚本文关注的是在线劳动平台的零工群体而非正式工作场所中的全职员工。(2) 始终围绕本研究构想关注研究课题的文献进行综述, 不必花费大量的篇幅用于论述算法管理如何影响普通员工、以及与工作-家庭领域不

相关的内容。(3) 存在一些关键文献的遗漏, 如 Zhou L, Lei X, Cooke FL, Huang X, Zhang JW. The dual effects of algorithmic management on platformworkers: An attribution perspective. *Human Resource Management*, 2025. <https://doi.org/10.1002/hrm.70009>. 也需要补充一些更前沿的参考文献。目前的写法更多地参考了一些成熟的综述文章。(4) 文献综述部分不是简单的罗列哪些学者研究了什么, 而是需要梳理出研究主线、支线, 更好地是能够总结出一定的框架。

回应: 已修改。感谢审稿专家的意见。文章初稿的文献综述引用的相关文献大部分是零工经济背景下的算法管理, 而且我们已删除研究对象为普通员工、以及与工作-家庭领域不相关的文献。其次, 我们补充了审稿专家推荐的 Zhou 等人 (2025) 的文章, 同时还增加了与零工工作家庭界面相关的研究 (Chen & Chen, 2026; Glavin et al., 2024; Laeque, 2026; James, 2024)。此外, 我们对算法管理的现有研究也重新进行了一定的总结, 与算法管理相关的研究主题包括了: 算法管理对员工的影响、算法管理的伦理与法律问题、算法管理对雇佣关系的影响、算法管理的优化和设计、算法管理与人力资源管理职能、算法管理对工会以及工人集体组织的影响和算法管理对企业的影响等方面。本研究关注的主要是算法管理对零工的影响结果, 并且我们也梳理了算法管理对员工的影响研究内容框架。**请详见修改稿中第 5 到第 9 页中的国内外文献综述及分析部分。**

参考文献:

- Chen, J., & Chen, M. (2026), Algorithm-based job flexibility paradox and job insecurity among gig workers: the full mediation of work-family conflict, *Journal of Managerial Psychology*, 41(1), 87–104.
- Glavin, P., Schieman, S., & Bierman, A. (2024). From flexibility to unending availability: Platform workers' experiences of work – family conflict. *Journal of Marriage and Family*, 86(3), 574-592.
- James, A. (2024). Platform work - lives in the gig economy: Recentering work – family research. *Gender, Work & Organization*, 31(2), 513-534.
- Laeque, S. H. (2026). Algorithmic management and intimate partner surveillance in gig work. *Journal of Enterprise Information Management*, 39(2), 815-840.
- Zhou, L., Lei, X., Cooke, F. L., Huang, X., & Zhang, J. (2025). The dual effects of algorithmic management on platform workers: an attribution perspective. *Human Resource Management*, 64(6), 1687-1707.

意见 4: 第四, 虽然本文关注到了算法管理对零工工作-家庭界面的影响, 但我认为这不是一个特别涉及大脑信息处理的话题。如作者所述: “算法管理下的员工所获得的信息是简单的, 使员工的大脑只需处理少量的信息, 更能控制注意力在当前的工作上, 促进工作目标的完成。” 这更多的是与工作绩效相关, 并非与工作家庭促进相关。实际上, 算法管理影响零工工作-家庭界面的机制应当与平台算法管理的实践有关, 例如游戏化的激励机制设置导致零工无意识地陷入到赶工游戏中, 作者需要将重点放在算法管理的具体实践上, 这些实践如何导致零工的工作-家庭界面收到影响。此外, 作者提到算法素养这个边界条件, 在实际的工作场景中, 零工对平台设置的游戏规则越熟悉, 越来在算法管理下高效率的完成工作任务, 那么这些零工 (如骑手) 实际上并不是算法素养高, 他们并不知道算法相关的技术逻辑, 而只是对平台的规则更熟悉、了解而已。此外, 研究二的设计与研究一出现的问题相似, 作者需要在实际场景中去思考为何算法管理会影响零工工作-家庭界面。建议增加一些实际的案例调查和现场调查。

回应: 已完善。感谢专家的意见。算法管理本身作为一种外部环境或信息 (裴嘉良等, 2024; 周昕洁等, 2024), 能够为个体提供大量的信息和其他资源。根据双重加工模型, 个体在面对外部环境或信息的时候会采用两个系统处理信息 (Evans, 2008)。比如, Ming 等人 (2024) 的研究发现面对威胁时, 个体会根据刺激采用不同的加工模式, 在低威胁的情况下, 个体可

能会体验到更轻松和积极的情绪，并倾向于使用直观的处理模式；高威胁环境可能会导致个体产生焦虑和紧张感，促使他们采取更多的分析思考的加工模式。并且，系统1的核心是大脑无意识的自动化信息处理（Evans, 2008; Evans & Stanovich, 2013）。因此我们认为零工在接收到算法管理提供的信息和资源时，会使用大脑来处理其接收到的信息。

由于算法管理为零工提供的是简化、低无序度的信息，能降低大脑的信息处理成本，帮助零工提升工作效率、完成工作目标、提升工作绩效。且以往研究表明，工作目标的完成会让个体获得更多的积极情绪（Bipp et al., 2021）和较高的工作绩效（聂琦等, 2021）。鉴于工作家庭促进形成的基本假定是：工作中所获得的发展、情感、资本与效能等收益，能够促进个体在家庭中的功能发挥（Lapierre et al., 2018; Williams & Alliger, 1994）。因此，本研究认为，在系统1的处理模式下，算法管理有助于提升零工的工作专注度和工作目标进展，而工作目标进展所带来的积极情绪和绩效等收益会进一步溢出到家庭领域，进而对个体在家庭领域的表现产生正向作用。

同时在分析零工经济算法管理影响工作家庭促进的边界条件时，我们引入“平台算法熟悉度”，并将其定义为“了解算法在平台和服务中的使用以及了解算法如何工作的组合”。这与审稿专家“零工对平台设置的游戏规则越熟悉，越能在算法管理下高效率地完成工作任务”的逻辑一致，我们认为零工的平台算法熟悉度会影响其对算法管理的认知和行为，平台规则熟悉度高的零工，在面对算法管理时更容易提高工作专注度并进而促进工作目标进展，工作上的成就会对家庭生活产生积极的影响。

由于本研究目前尚处于研究构想与理论模型搭建阶段，当前的分析与假设主要还是针对所提出的研究问题和所使用的研究视角而进行的理论演绎，尚未开展实际案例调查与现场调查工作，这确实是本研究当前的短板，导致研究的现实场景贴合度有待提升。针对您的建议和本研究存在的短板，我们在研究构想的最后部分也进行了说明。在后续的实证研究中也会对此进行改进，开展现场调查与深度访谈，补充零工经济算法管理影响零工工作家庭界面的典型案例，用一手调研资料验证与完善本研究的理论模型。再次感谢专家的宝贵指引，我们将在后续研究中认真完成上述改进工作。**请详见修改稿中的第9到14页中研究构想部分。**

参考文献：

- 聂琦,张捷,彭坚 & 毕砚昭.(2021).工作连通行为的双刃剑效应：多重任务倾向的调节作用.心理科学,44(02),347-354.
- 裴嘉良,刘善仕,张志朋 & 谢宇.(2024).好算法,坏算法?算法逻辑下零工工作者的过度劳动研究.管理工程学报,38(01),101-115.
- 周昕洁,扶缚龙 & 胡宁.(2024).零工经济下的算法管理与内在动机：基于自我决定理论的研究.合肥工业大学学报(社会科学版),38(03),34-44.
- Bipp, T., Kleingeld, A., & Schelp, L. (2021). Achievement goals and goal progress as drivers of work engagement. *Psychological Reports*, 124(5), 2180-2202.
- Evans, J. S. B. (2008). Dual-processing accounts of reasoning, judgment, and social cognition. *Annu. Rev. Psychol.*, 59(1), 255-278.
- Evans, J. S. B., & Stanovich, K. E. (2013). Dual-process theories of higher cognition: Advancing the debate. *Perspectives on psychological science*, 8(3), 223-241.
- Lapierre, L. M., Li, Y., Kwan, H. K., Greenhaus, J. H., DiRenzo, M. S., & Shao, P. (2018). A meta-analysis of the antecedents of work-family enrichment. *Journal of Organizational Behavior*, 39(4), 385-401.
- Ming, C., Nor, M. M., & Yanshuang, W. (2024). The Effect of External Threat Level on Creativity: The Dual Mediating Role of Emotion and Dual Processing. *Asia Pacific Journal of Business, Humanities and Education*, 9(1), 41-56.
- Williams, K. J., & Alliger, G. M. (1994). Role stressors, mood spillover, and perceptions of work-family conflict in

employed parents. Academy of Management Journal, 37(4), 837-868.

意见 5: 第五, 建议在研究构想后的部分增加研究设计, 未来如何实现这个研究构想。

回应: 已修改。我们在研究构想的末尾增加了研究设计部分。本研究计划通过实验研究和问卷调查进行交叉验证使得研究设计更加全面且具有关联性, 提高研究结果的内外效度, 获得稳健的研究结果。请详见修改稿中的第 14 页第 5 段。

意见 6: 第六, 在讨论部分还是需要进一步说明本研究构想预期的研究贡献和理论创新, 以及未来研究如何开展和完善。

回应: 已修改。我们对讨论部分进行了完善。对理论意义、实践意义进行了相应的修改, 并对于未来研究的开展和完善进行了相应的补充。具体而言, 在研究贡献和理论创新方面, 首先, 有助于拓展算法管理研究的理论视角, 探究算法管理对零工的内在影响机制; 第二, 有助于丰富零工场景下算法管理与工作家庭界面的研究; 第三, 有助于厘清零工经济算法管理影响工作家庭界面的内在作用机制及其效应发挥的权变边界条件。本研究拟通过实验研究以及问卷调查等多重方法进行实证研究。同时针对现有研究存在的局限和不足, 未来将进一步分析算法管理不同功能模块对工作家庭界面的不同作用机制; 通过多案例研究、深度访谈等方式, 进一步探究零工经济算法管理对零工的影响, 增强理论框架与现实场景的适配性。请详见修改稿中的第 14 到第 18 页的理论构建与研究意义部分。

第二轮

审稿人意见:

整体来看, 稿件已按意见完成核心修改, 研究边界清晰、逻辑更顺畅、文献与理论支撑更充分, 需对以下细节打磨, 提升严谨性与可读性。

意见 1: 本研究聚焦零工平台算法管理, 因此在核心概念界定上需要区别传统组织算法管理, 尤其是文中采用 Gagné (2022) 的通用定义, 未明确区分零工平台算法管理与传统组织算法管理的核心差异 (如强任务调度、实时监控、去雇主化、收入计件化)。建议在 2.1 节概念界定补充 1-2 句场景化边界说明, 避免概念泛化。

回应: 已修改。非常感谢审稿专家的意见, 也感谢编辑部给予修改机会。我们已经按照审稿专家的建议在 2.1 算法管理的相关研究中补充了场景化边界说明。具体来说, 区别于传统组织, 零工平台通过大数据和算法, 以高度自动化的方式替代管理者 (周昕洁等, 2024), 从而对零工的工作过程执行管理和监督等职能 (詹小慧, 苏晓艳, 2024)。零工平台算法管理在任务分配、过程监控、劳动关系与薪酬机制上, 具有强任务调度、实时监控、去雇主化与收入计件化等特征 (詹小慧, 苏晓艳, 2024)。请详见修改稿中第 8 页第 2 段。

参考文献:

詹小慧 & 苏晓艳.(2024).在线劳动平台算法管理对劳动者工作绩效的影响研究——基于工作要求-资源模型.企业经济,43(05),57-66.

周昕洁,扶缚龙 & 胡宁.(2024).零工经济下的算法管理与内在动机: 基于自我决定理论的研究.合肥工业大学学报(社会科学版),38(03),34-44.

意见 2: 文中将零工的平台规则熟悉度定义为“了解算法使用与算法如何工作”, 实际论述指向“算法熟悉度”而非平台规则的理解, 前后表述略有偏差。建议统一术语, 明确是究竟

是强调技术熟悉的算法素养，还是对平台内部运作规则的熟悉，如骑手对站点管理规则的熟悉程度。在审稿人看来，作者偏向对算法技术以及平台如何利用算法来管理零工规则的熟悉程度。

回应：已修改。感谢审稿专家指出的不足，我们非常认同您的意见，并且已经在文中对其进行了修改。本研究强调的主要是零工对算法技术以及对平台如何利用算法技术对其管理，因此我们已经将平台规则熟悉度修改为“平台算法熟悉度”。**请详见修改稿中第 15 页的红字部分。**

意见 3：双重加工模型与耗散结构的衔接可更简洁。系统 1 / 系统 2 与大脑 / 个体耗散结构的对应逻辑偏长，读者易混淆。建议在 3 研究构想总起段增加 1 句总括：系统 1 对应大脑耗散结构（自动化信息加工，指向工作家庭促进）；系统 2 对应个体耗散结构（有意识调控，指向工作家庭冲突），快速锚定理论对应关系。

回应：已修改。感谢审稿专家的意见，我们也认识到原稿件中双重加工模型与耗散结构理论之间逻辑描述较为冗长，二者之间的对应关系不够清楚简洁。我们已经按照专家的建议，在研究构想总起段的末尾增加了二者关系的总括句——“系统 1 对应大脑的耗散结构（依托大脑的自动化信息加工过程，影响工作家庭促进）；系统 2 对应个体本身的耗散结构（依赖个体有意识的认知调控过程，影响工作家庭冲突）”。**请详见修改稿中第 13 页第 1 段。**

意见 4：研究二考虑了零工自我管理因素作为情境变量，该因素包括三个维度：能力、意愿和资源。但作者需要进一步思考这三者之间是否存在逻辑关联，那些有能力但缺乏资源的零工如何应对算法管理，有意愿没能力的零工又如何应对算法管理，因此，将自我管理因素作为一个变量考虑是否合理？

回应：已修改。感谢专家的意见。结合我们的假设逻辑，应该是在自我管理能力，自我管理意愿和自我管理资源都应该存在的条件下，算法管理对心理熵的非线性影响才会受到调节作用。不过考虑到研究命题构建的简化原则，我们在修改稿中不再体现能力、意愿和资源三个维度，而是只关注自我管理这一整体性构念。我们进一步查阅了与自我管理相关的文献，同时参考孙晓敏和薛刚（2008）对自我管理相关研究的梳理，认为自我管理是指个体主动应用认知及行为策略对自身的思维、情绪、行为以及所处环境等进行目标管理的过程（Schunk & Zimmerman, 1997）。同时，能够有意识地对自身的思想、动机和行为等进行调节和控制是人类一个显著的特征（孙晓敏，薛刚，2008），这也是双重加工系统中系统 2 加工模式的核心体现。因此我们认为，在面对算法管理引起的熵增时，相较于其他零工，能够进行自我管理的零工具有较强的适应和控制能力，也可能更快地形成有序的耗散结构。**请详见修改稿中的第 17 页第 2 段。**

参考文献：

孙晓敏 & 薛刚.(2008).自我管理研究回顾与展望.心理科学进展,(01),106-113.

Schunk, D. H., & Zimmerman, B. J. (1997). Social origins of self-regulatory competence. Educational psychologist, 32(4), 195-208.

意见 5：工作家庭界面的文献回顾减少文字表达，可以适当增加图表来更简洁。

回应：已修改。感谢专家的意见，我们已经精简了工作家庭界面相关研究的文字表述，并增加了研究框架图（**请详见修改稿中的图 2**）表来呈现工作家庭界面的前因和结果。**请详见修改稿中的第 10 页工作家庭界面的相关研究部分。**

意见 6：部分命题过长、包含解释性文字，不符合理论命题简洁要求。建议将命题精简为变

量关系陈述句，解释文字放在命题后段落。

回应：已修改。感谢审稿专家的宝贵意见，我们已经按照专家的建议对相关命题的表述进行了修改。特别是针对命题 5 和命题 6，我们已经将其精简为陈述句，并把解释内容移至命题后单独阐述。[请详见修改稿中的第 17 到 18 页命题提出部分。](#)

第三轮

审稿人意见：

意见 1：摘要第一句话有歧义：“算法管理是零工经济和平台工作的主要管理模式，随着社会数字化进程的加快，如何平衡工作与家庭的关系，成为管理者和零工共同关切的问题。”第一句话作者想引出零工工作家庭平衡的问题，但没有强调出其重要性，应该强调算法化的管理方式让零工陷入“赶工游戏中”，这种新泰勒主义的管理模式引发了零工的工作家庭界面的困境。

回应：已修改。非常感谢审稿专家的意见，也感谢编辑部给予修改机会。我们已经按照审稿专家的建议对摘要进行了修改。将“算法管理是零工经济和平台工作的主要管理模式，随着社会数字化进程的加快，如何平衡工作与家庭的关系，成为管理者和零工共同关切的问题”，修改为“算法管理是零工经济和平台工作的主要管理模式，其“赶工游戏式”的管理使零工陷入高强度、不稳定的工作节奏中，加剧了工作与家庭之间的紧张关系，引发了零工工作家庭界面模糊的困境。如何平衡工作与家庭的关系，成为管理者和零工共同关切的问题。”[请详见修改稿中的摘要部分。](#)

意见 2：图 2 在 word 文件中无法显示，请调整格式。

回应：已修改。非常感谢您指出这一格式问题。我们已重新调整了图 2 的格式。同时，本次提交的稿件已统一转换为 docx 格式，进一步规避了 doc 格式可能存在的兼容性问题。[请详见修改稿中第 20 页的图 2。](#)

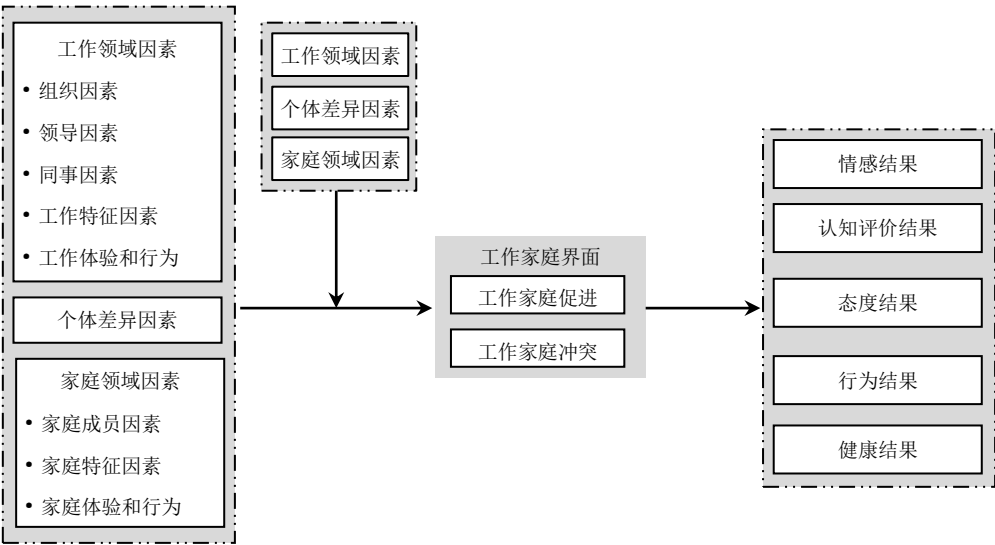


图 2 传统雇佣背景下工作家庭界面的前因和结果

意见 3: 全文中一些错别字需要注意，例如“作出反应”，应该是“做出”。

回应: 已修改。非常感谢您细致的审阅和指正。我们已对全文进行了逐字逐句的全面核查，已将文中所有不规范的“作出反应”修正为“做出反应”，同时也修正了其他零星的文字错误与用词不规范问题，确保全文表述准确、用词统一。[请详见修改稿中的红字部分。](#)

意见 4: 在最后的讨论部分，请进一步增强算法管理作为一种独特的外部环境因素，如何对双重加工模型做出贡献。换言之，作者需要进一步说明算法管理这种新的技术与传统的管理有何区别，又如何重塑个体的认知加工过程。

回应: 已修改。感谢审稿专家指出的不足，我们非常认同您的意见，在讨论部分补充了算法管理作为独特外部环境因素对双重加工模型的相关贡献。本研究在一定程度上丰富了双重加工模型的发展与应用，一方面拓展了双重加工模型的应用场景，另一方面在一定程度上为双重加工模型的底层系统基础提供了生理系统层面的相关理论支持。同时与传统管理相比，算法管理依据既定规则进行标准化、去人际化管理的特征，为零工提供了简化且低无序性的独特认知输入，进而重塑了零工的认知加工过程。[请详见修改稿中的第 31 页第 1 段。](#)

意见 5: 请作者进一步补充 2026 年的新近文献。

回应: 已修改。感谢专家的意见，我们补充了 2026 年的相关新近文献，涵盖算法管理和工作家庭界面等研究领域，进一步提升了文献综述的时效性与前沿性。[请详见修改稿中的红字部分。](#)

第四轮

编委意见: 同意发表。