

《心理科学进展》审稿意见与作者回应

题目：缺钱还能上好班吗？财务压力职场溢出效应的表现、机制与条件
作者：陈欢 王震 姜福斌

第一轮（外审）

尊敬的审稿专家：

十分感谢您抽出宝贵时间审稿并指出文章的不足。您指出的问题非常关键，对本文的进一步完善有很大帮助！这段时间，我们进行了认真学习和讨论，并按照您的意见和建议对论文进行了修改。为方便审阅，本次修改在正文用**深蓝色字**表示。下面是修改说明：

审稿人 1 意见：

论文文献检索、提出的分析框架有原创性，得到的主要结论，有很好的学术价值。但也存在一些问题：

感谢您对本研究的肯定。我们按照您的意见和建议，进行了细致修改和完善。修改之处在文中用**深蓝色字**表示。

意见 1：写作上的一些问题。如，引言部分，第一段第一行，GfK2015 的资料太旧；“特定职业或收入水平”，语言不通；“受疫情....”前后不衔接。第二段第一行，“不仅,,,也关系到”语言不通。中文用“我们”，建议改成本文或本研究这样的表达。

回应：十分感谢您的细心阅读！抱歉出现文字表达问题。您提到的问题我们均已修改。具体如下表 1 所示：

表 1 表达问题修改

问题	修改前	修改后
①关于 GfK2015 的资料太旧的问题	在当今社会，个人财务压力已成为全球范围内人们的头号压力来源（GfK, 2015）。	当前，财务压力已成为全球范围内人们的头号压力来源（Joseph & Peetz, 2023）。
②语言不通问题	个人和家庭财务压力正呈现显著增长趋势，其影响波及社会各个层面，而不再局限于特定职业或收入水平。	个人和家庭财务压力正呈显著增长趋势，其影响波及社会各个阶层，而不再局限于特定职业或收入水平的群体。
③语言不通问题	受疫情和全球经济形势影响，许多人因失业、减薪或生活成本上涨而陷入财务危机。	受全球经济形势和公共卫生危机影响，许多人收入下降、失业，甚至陷入财务危机。
④语言不通问题	财务压力不仅冲击个体的生活状况，也关系到员工的职场表现。	财务压力不仅会冲击个体的生活状况，还会影响其职场表现。
⑤用词问题	中文用“我们”	已将全文中的“我们”改为了“本研究”

此外，我们还仔细检查了文章的其它部分，优化了文字表述，力求语言表达的清晰和连贯。

意见 2: 本论文是文献综述，引言中作者认为的“what、why、when”，怎么会没人研究呢？“这些问题值得重视”为什么值得重视？与管理心理学的交叉性.....，这个逻辑不太合理。

意见 3: 引言第三段很重要，需要明确本综述的必要性和重要性，但是目前的表述不够清晰。第 3 节：理解财务压力的职场溢出效应，建议修改为：财务压力的职场溢出效应分析框架。

回应: 非常感谢您的意见和建议。您指出的第 2 和第 3 个问题均为研究必要性论证方面的问题。因此，我们合并回复和修改。确实如您所说，我们在引言第三段对于本综述必要性和重要性的表述还不够清晰。结合您的这两点意见，我们做出以下改进以明确和凸显本综述的必要性和重要性(见正文第 1-2 页):

(1) 我们在引言第二段删除了没人研究 why, why, 和 when 的表述，对其进行改写，并重新阐述了本研究的必要性，具体修改为：“尽管现实中个人及家庭面临的财务压力日益加剧，学者们对财务压力的关注也逐渐增加，但学术界和实践界对于财务压力对员工职场表现有何影响(what)，为何(why)以及何时(when)会产生影响仍缺乏系统认识。造成这种情况的主要原因在于，研究之间缺乏对话，导致现有知识较为松散。具体而言，现有研究在财务压力的概念界定和操作化上各自为营，且往往仅关注财务压力对职场某一方面（如态度、行为）或某种形式（如积极、消极）的影响，得到了碎片化结论，显然不利于人们全面理解财务压力对职场有哪些方面和形式的影响（what）。特别是，对话的缺乏使得一些不一致甚至冲突的结论未得到有效解释，难以明确财务压力影响职场表现的具体机制(why)。同时，这也限制了人们对财务压力在何种情境下对哪些人更有害或不那么有害的理解（when）。因此，系统厘清个体财务压力的职场影响十分必要。”

(2) 接着，我们阐述了本研究的重要性，具体修改为：“这不仅有助于揭示职场心理和行为的复杂过程，还能帮助研究者全面、深入地了解财务压力的职场影响的研究现状，进而启发未来研究。实践方面，这有助于相关主体开发支持系统提升员工工作体验和生活质量，促进职场稳定和社会发展。正如管理心理学所强调的，个体生活的方方面面都与其职场表现有着重要而紧密的关联；忽视员工个人和家庭财务问题与职场表现的潜在关系不利于全面理解员工的职场心理和行为动因。”

(3) 强调研究的必要性和重要性后，我们接着在引言第三段提出本研究的目的：“鉴于此，本研究系统梳理个人和家庭财务压力与职场表现关系的相关研究成果，旨在回答上述问题、启发后续研究并助力管理实践。文献梳理能最大程度地汇总现有观点，凝练研究共识，解释结果差异并指导未来方向。”

关于第 3 节的标题，我们认识到原标题可能未能充分反映该节内容的核心和范围。根据您的建议，我们已将该标题修改为“财务压力的职场溢出效应分析框架”。这一新标题能更准确地反映本节内容的重点。

意见 4: 财务压力职场溢出效应的概念界定：“在个体内或个体间向工作领域传递”“对概念本身和表征现象的理解，需注意两个要点。”，不容易理解。

回应：是我们的表述不够清晰。我们已优化了语言表达，做出如下修改：

(1) 将对财务压力职场溢出效应的界定修改为“非工作领域的个人或家庭财务压力向工作领域传递，进而影响自身和他人职场表现的过程”。

(2) 将“对概念本身和表征现象的理解，需注意两个要点”修改为“理解这一概念时，需注意以下两个要点。”

(3) 我们还仔细检查了文章的其他部分，改善了表达方式，使之更加清晰易懂。

意见 5：既然把财务压力定义为综合体验，“涵盖了财务困境及由此引发的心理层面的财务压力感”，这样就不一致？压力源、压力感是两个不同的概念。论文统一为一个概念，这方面缺乏理论上的考虑。既然作者已经系统梳理了表 1 的主题，建议按照压力源、压力感分开进行综述。

回应：非常感谢！这是一个很棒的问题，引发了我们的思考和讨论。

和您一样，我们也认为压力源 (stressor) 和压力感 (strain) 是两个不同概念。压力源指的是可能触发压力反应的外界事件或状况，而压力感是压力源作用于个体后的压力性的心理感受。根据您的建议，我们重新研读了所有文献并做了编码，尝试按照压力源和压力感分开综述。我们把每篇文献使用的术语、对术语的定义、测量量表以及作者提到的关于这是 stressor 还是 strain 的观点作为评估要素，判断他们研究的是财务压力源还是财务压力感。

然而，在编码过程中，我们有两个发现。首先，一些研究并未严格区分财务压力源和财务压力感。例如，对于 financial stress，有研究将其作为财务压力源 (stressor, 5 篇)，也有研究将其作为财务压力感 (strain, 5 篇)。更有研究混淆了这 2 个概念，将 financial stress 定义为压力源，且文中多次提到这是压力源，却测量了个体对财务危机的心理反应，即压力感。相同情况也出现在 financial strain 的概念使用上，有研究将其作为压力源进行研究，测量了财务状况本身。作为长期从事压力研究的学者，我们感觉这种情况不仅出现在财务压力研究领域，还出现在其他领域 (例如工作家庭冲突，有人认为是压力源，有人认为是压力感)。其次，根据编码结果，考察财务压力源和财务压力感的研究在理论使用和研究发现上没有实质性差别。这表明在现有研究中，财务压力源和财务压力感之间的区别并不如预期中那样明显，它们对职场表现的影响和作用机制在很大程度上是重叠的。

考虑到上述两个问题，我们倾向于不严格区分压力源和压力感，而统称为财务压力 (financial stress)。如您看到的，在本文中，我们将财务压力概念化为个体或家庭在经济上面临负担、挑战或不确定性时的综合体验，涵盖了财务困境及由此引发的心理层面的财务压力感。这种做法是基于绝大多数压力理论的观点，即 stressor→strain→outcome 的过程称为 stress 过程 (Choi et al., 2014; Ganster & Rosen, 2013; Summers et al., 2020)。虽然理论上可以将这两个概念区分开来，但现有研究表明，它们对职场表现的影响并无实质性差别。这一发现暗示，为了更加全面地探讨财务状况对职场表现的影响，有必要将财务压力视为一种综合体验。因此，我们在回顾溢出效应和机制时，不再以财务压力源和财务压力感作为第一分类标准，而是以职场后果、作用机制和边界条件为分类标准。

不过，与您的想法相一致，为了细致准确地向读者展示研究现状，在如下的整合图中，我们在“财务压力”范畴下，进一步标记了“财务压力源”和“财务压力感”。如此一来，

读者还是可以顺藤摸瓜，开展更细致的思考。

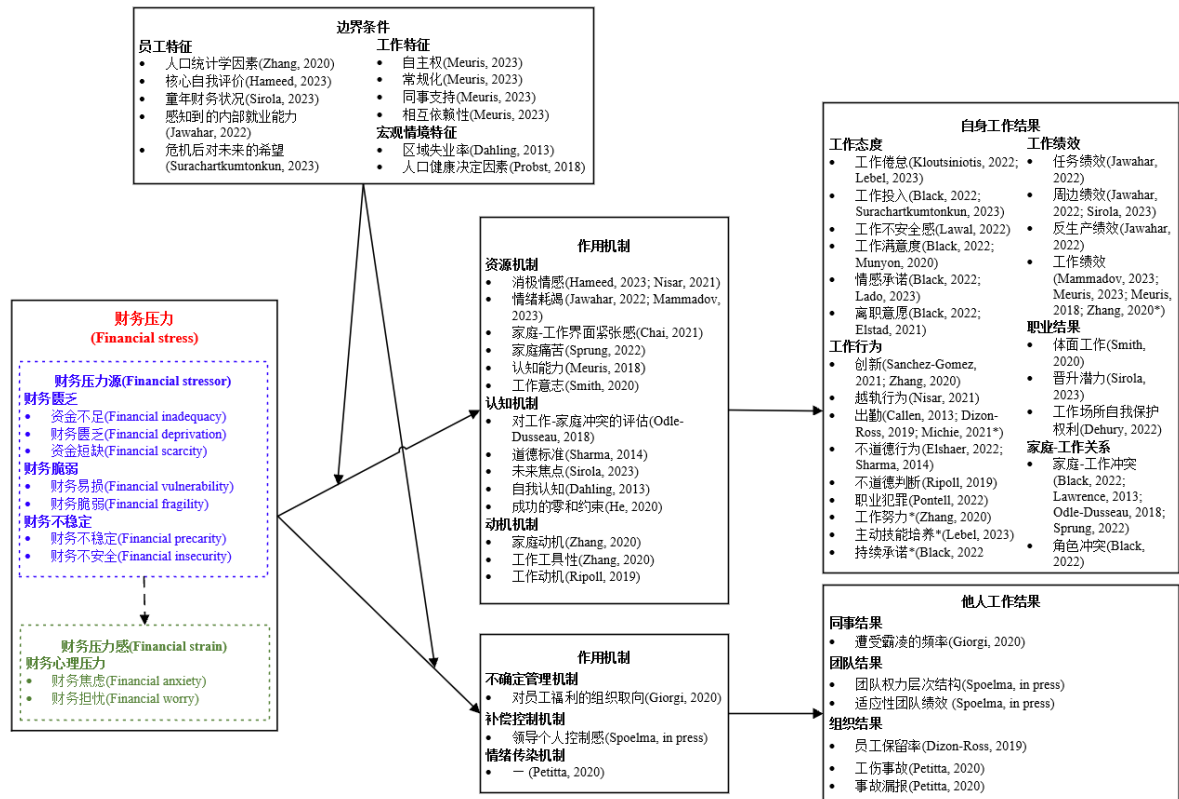


图 财务压力的职场溢出效应 (该图仅列示第一作者，*代表积极结果)

总体上，受您启发，我们在本次修改中做了以下调整：

(1) 在给出财务压力 (financial stress) 概念时，强调其包含的压力源和压力感属性，并详细阐述了本文将二者整合成为财务压力的必要性 (理论依据和实证证据) 和潜在价值 (详见“3.1 财务压力的表现形式”，正文第 5 页)。具体修改为：

“①强调财务压力包含的压力源和压力感属性：财务压力(financial stress)是一个总体概念，可以概念化为个体或家庭在经济上面临负担、挑战或不确定性时的综合体验，涵盖了财务困境及由此引发的心理层面的财务压力感，包含上述两个方面和四种类型的财务压力。②理论依据：本研究做出这一整合性定义出于以下考虑：在理论方面，压力理论的基本观点为“压力”(stress)是“压力源”促发“压力感”进而导致“结果”的过程，而财务压力往往表现为经济困境与心理感受的交织，兼具压力源和压力感属性；③实证证据：实证方面，考察财务压力源和财务压力感的研究，或是考察四种不同财务压力的研究，在理论使用和研究发现方面并无明显差别。说明它们对职场表现的影响和作用机制在很大程度上是重叠的。④潜在价值：鉴于此，本研究将财务压力视为综合体验，以更加综合、全面地阐释其对职场表现的影响。考虑到现有研究未能发现两个方面和四种类型的财务压力在影响效果方面的差异，下文阐述财务压力的溢出效应时不再对其进行区分。不过，它们在溢出效应方面的一致性 or 差异性仍有待深入考察，本研究将在研究展望部分进行阐释。”

(2) 尽管本研究将财务压力源和财务压力感视为综合体验，但我们也认识到，在不同

的研究背景和目的下,细致区分二者或许能够为财务压力对职场表现的影响提供更深刻的见解。因此,在未来展望部分,我们呼吁未来研究区分财务压力源 (financial stressor) 和财务压力感 (financial strain),深入挖掘二者之间的关系,揭示它们各自对职场表现的独特影响,并提出了未来研究可以尝试的研究方向 (详见“7.1 厘清不同类型财务压力溢出效应的差异”,正文第 14 页):

“未来应区分财务压力源和财务压力感,深入挖掘二者间关系,揭示它们各自对职场表现的独特影响。这不仅要求未来研究开发科学测量工具捕捉和比较影响差异,还要求创新研究设计以揭示概念背后的复杂影响机制。例如,可以通过追踪研究观察不同时间点个体财务压力源与财务压力感的变化,以及这些变化如何影响职场表现,有助于理解财务压力源和压力感之间的因果关系和动态变化。”

以上是我们关于这个问题的思考及相应的修改完善。总体上,我们理解并尊重将这两个概念分开讨论的意图和价值,但认为保持财务压力作为一个综合体验的讨论更能准确反映我们的研究发现,并为读者提供一个完整的理解框架。这种综合性视角不仅符合我们的研究结果,也有助于深入探讨财务压力对个体职场表现的影响,以及寻求综合策略缓解这种压力。当然,如果您认为在全文都区分压力源和压力感,并以其作为分类逻辑阐述职场后果、作用机制和边界条件更有价值/意义,我们也可以尝试调整。

意见 6: 展望可以有更多, 1-6 都是文献的整理, 需要增加理论评述。另外, 展望太多, 7.1-7.6, 一些重要的理论问题是什么?

回应: 感谢您的意见。根据您的建议, 我们做出了以下改进:

(1) 我们在“4 财务压力对职场表现有何影响”、“5 财务压力为何会影响职场表现”和“6 财务压力在何种情况下会影响职场表现”中都增加了“小结”部分, 以总结当前文献的共识和局限, 突出未来研究方向。

在“4.3 小结”部分 (见正文第 8-9 页), ①我们总结了现有研究对“财务压力对职场表现有何影响”的探讨, 凝练了研究共识: “通过区分对自身和对他人的溢出效应, 不难看出, 财务压力对个体自身和他人职场表现的影响复杂而深刻。对个体自身, 财务压力在工作态度、职业发展、工作-家庭关系方面具有破坏性, 而在工作行为和绩效方面具有双重影响。②解释现有结果差异: 这种复杂影响或许可从情绪管理视角 (Hochschild, 2012) 予以解释。当面临财务压力时, 个体可能普遍会有负面的工作态度 (如工作满意度下降), 这可能是因为他们需要在已经感到压力的情况下, 进一步管理自己的情绪来满足职业角色的要求。在此情境下, 个体的行为反应可能呈现出显著差异, 这可能是由于他们在情绪劳动方面的策略选择差异。一方面, 有些个体可能采取深层扮演的情绪劳动策略, 即真正尝试改变自己的内在感受以匹配职业角色的情绪要求。这种策略促使他们通过努力工作和提高工作绩效以缓解财务困境。另一方面, 有些个体则采用表层扮演的情绪劳动策略, 即在表面上表现出适应职业角色的情绪, 而内心的真实感受并没有改变。这种策略可能导致更大的情绪失调, 进而促使个体采取消极的工作行为 (如旷工), 以表达他们的不满和应对内在的情绪冲突。③提出未来探索方向: 总之, 财务压力对职场表现的影响较为复杂, 情绪管理要求和情绪劳动策略提供了深入理解这一现象的途径。在制定支持措施时, 深入挖掘这些机制, 能为面临财务压力的员工提供更有针对性的帮助以提升他们应对挑战的效能。④凝练研究共识: 财务压力不仅是个

人挑战，更是影响人际互动、团队运作和组织氛围的突出障碍。⑤提出现有研究存在的潜在偏见：然而，事实一定如此吗？根据压力认知评价理论，当个体认为自身有充足潜能克服财务压力时，他们可能采取积极的适应性策略来缓解财务压力，进而在团队中产生正面协同效应。这意味着财务挑战可能激发出创新、合作和适应能力，有助于团队更好地应对挑战。积极组织氛围和强大团队支持更可能放大这种正面效应。⑥提出未来改进方向：未来需要深入探究这一复杂关系，帮助企业制定有效措施纾解员工的财务压力，甚至激发财务挑战的积极影响。”

在“5.3 小结”部分（见正文第 11-12 页），①我们总结了现有研究对财务压力职场溢出效应的发生机制的探讨：“综上所述，资源、认知和动机机制是解释财务压力从非工作领域传递到工作领域进而影响自身职场表现的常用机制：它们分别关注个体在面对财务压力时，资源的消耗和保存、认知评估的变化以及工作动机的调整对个体职场表现的影响。②补充了对凝练的发生机制的看法：可以看到，这三种机制不仅各自独特，而且在理解财务压力的职场溢出效应方面互为补充。另一方面，虽然探讨财务压力对他人职场溢出效应的研究较少，但他们所使用的机制关注点不同，分别聚焦于环境不确定性的处理、控制感的补偿和情绪的社会传播，由此表明个体财务压力不仅影响自身，还可能通过不同的内在机制，影响同事职场表现和组织工作氛围。③提出现有研究的局限性：总体而言，许多理论模型都能有效解释财务压力的职场溢出效应，但单一理论视角仍存在一定限制：不仅无法充分解释多种影响共存的情况，也难以捕捉各种因素间的相互作用。④指出未来改进方向：因此，在解释财务压力职场溢出效应的机制时，有必要考虑综合多种理论视角。此外，引入新的理论或整合不同视角解释财务压力的职场溢出效应也至关重要。”

在“6.4 小结”部分（见正文第 13 页），①我们总结了现有研究对财务压力职场溢出效应的边界条件的探讨：“总体而言，上述研究从多个角度证实了财务压力溢出效应的权变性。②提出现有研究的局限：然而，目前对财务压力溢出效应边界条件的研究仍处于初级阶段。首先，尽管现有研究对财务压力影响个体自身职场表现的边界条件进行了一定的探讨，但对于一些能够缓解财务压力负面效应甚至化压力为动力的重要边界条件（如领导因素、组织情境因素）的挖掘仍然不足。其次，现有研究缺乏对财务压力影响他人职场表现的边界条件的探讨。上述不足既不利于实践应用，也限制了有效干预。③提出未来改进方向：未来可沿着弱化与强化的思路深入探究，进一步考察个体因素与情境因素的相互作用，以揭示财务压力何时、在何种情况下对何种员工产生特定影响。这有助于组织深刻理解财务压力在工作环境中的传导机制，提供精准指导和有效干预，以提升员工和组织效能。”

当然，我们做的还不够。在本次修改时，我们还在每个展望点补充了我们对现有文献不足与局限的分析（详见“7 未来研究展望”）。

（2）经过思考，我们删除了初稿中的一个展望点：“从‘绝对’到‘相对’— 丰富财务压力溢出效应的分析视角”，保留并进一步夯实了 5 个未来研究方向。这 5 个方向涉及研究视角、研究主体、研究方法、边界条件和研究情境，能加深对财务压力溢出效应的理解与应用，具有理论和实践意义。为了更清晰的呈现这 5 个研究方向的必要性和重要性，我们绘制了表 2，首先阐述了这些方面当前研究的不足，进而明确了未来研究方向，并凝练成科学问题。我们围绕每个科学问题阐述了未来可做的具体研究及其理论意义和实践价值。在修改稿中，我们加入了表 2，并在每个展望点中突出了科学研究问题与研究意义（见正文第 13-19 页）。

表 2 财务压力职场溢出效应的未来研究方向

	1 研究视角	2 研究主体	3 研究方法	4 边界条件	5 研究情境
研究不足	现有研究尚未同时纳入多种财务压力进行考察,因此缺乏不同类型财务压力的职场溢出效应是否不同的证据。	以往研究主要聚焦员工财务压力对其自身的影响,对“领导者”或“管理者”这一关键群体的财务压力影响鲜有深入研究。	以往研究主要关注某一时点的财务状况对个体的瞬时影响,忽略了财务压力作为动态过程的复杂性。	目前对财务压力职场溢出效应的边界条件的研究仍处于初级阶段,对于多方面因素的探讨尚显欠缺。	在本研究纳入分析的 41 篇文献中,没有中文文献,这表明现有研究主要侧重于西方文化情境下的财务压力溢出效应,未充分考量中国本土特征。
研究方向	从“混用”到“明辨”——厘清不同类型财务压力溢出效应的差异	从“员工”到“领导”——拓展财务压力溢出效应的研究主体	从“静态”到“动态”——拓展财务压力溢出效应的研究方法	从“压力”到“动力”——挖掘财务压力溢出效应的边界条件	从“西方”到“本土”——拓展财务压力溢出效应的研究情境
科学问题	不同类型的财务压力是否对个体的职场表现有异质性的影响?	领导者个人或家庭财务压力对其下属和团队的职场表现有何影响?	财务压力如何随时间变化及其对职场表现有何影响?	如何促使面临财务压力的员工化压力为动力以助力个体适应和成长?	在中国文化情境下,中国本土特征如何影响财务压力下的个体的职场适应策略?
具体研究内容	①基于前景理论,探讨财务匮乏和财务不稳定在激发员工创造性表现方面的异同。 ②挖掘财务压力源和压力感之间的关系以及它们各自对职场表现的独特影响。	①基于压力认知评价理论,探讨领导财务不安全感对下属的发展和晋升机会的影响。 ②基于心理会计理论,探讨领导者财务压力对团队任务绩效和创新绩效的影响。	①通过纵向追踪研究,使用多时间点的数据分析方法(如潜变量增长模型)挖掘财务压力变化对个体关键职业决策的影响。 ②采用纵向研究设计,利用交叉滞后模型分析探索财务压力和职场表现之间的因果路径。	①探讨压力心智对员工在财务压力下的应对机制的重要影响。 ②探讨发展性领导如何促进面临财务压力的员工实现自我超越和职业成长。	①探讨文化因素如不确定规避程度如何影响面临财务压力的个体在职场中的选择和行为。 ②探讨在中国文化情境下,家庭角色和社会期望如何塑造男性和女性面对财务压力时的不同职场适应策略。
意义价值	①帮助更精准全面地理解财务压力如何影响职场表现。 ②帮助企业 and 组织设计行之有效的员工支持计划。	①深化对领导者个人生活状况如何影响其领导效能和团队表现的理解。 ②这种视角转变还为领导者自我管理 and 组织支持提供了新的思考角度。	①引入时间的概念,有助于识别财务压力在不同职业生涯阶段对个体职业发展轨迹的动态影响。 ②有助于为个体、组织和政策制定者提供基于实证的策略和解决方案。	①有助于更深刻地理解员工如何在财务压力下实现自我超越和职业成长。 ②为实践中如何帮助员工更好地应对财务压力以促进员工与组织发展提供理论指导。	①对于中国这样有着深厚文化传统和快速经济变迁双重特点的国家,研究其文化因素对财务压力应对机制的影响,可以提供独特的文化视角和理论洞见。 ②帮助管理者更好地理解和支持来自不同文化背景的员工。

第一，“从‘混用’到‘明辨’——厘清不同类型财务压力溢出效应的差异”。本文区分了不同类型的财务压力，阐释了它们在概念内涵和表现形式上的区别。然而，现有研究并未发现这几类财务压力对职场表现的异质性影响。这可能是现有研究的局限性所致，包括：（1）现有研究尚未同时纳入多种财务压力来考察；（2）现有研究所使用的理论框架比较相似，如资源保存理论、认知评估理论、自我决定理论。这些理论预测不同类型的压力可能通过相似的心理和行为机制影响个体职场表现，导致不同类型的财务压力对职场表现的影响在很大程度上重叠或相似。（3）所采用的测量工具和统计分析方法可能对细微差异不够敏感。尽管如此，我们认为，区分财务压力的理论和概念有助于研究者和实践者理解和应对其职场影响。将财务压力的多维性和复杂性纳入考量，有助于人们更精准更全面地理解财务压力如何影响职场表现，并帮助企业 and 组织设计针对性干预策略。因此，我们认为探索不同类型的财务压力是否对员工职场表现有异质性影响这一科学问题十分必要。

第二，“从‘员工’到‘领导’——拓展财务压力溢出效应的研究主体”。以往研究主要聚焦员工财务压力对其自身的影响，对“领导者”或“管理者”这一关键群体的财务压力影响却鲜有深入研究。这可能导致人们对组织内部压力动态的理解不完整，忽视那些可能对组织健康和效能至关重要的因素。作为团队核心的领导，其个人或家庭财务压力的影响可能远超个体范畴。在承担组织责任时，领导若受到财务困扰，可能经历情绪波动，进而影响其决策过程，波及整个团队。因此，我们认为，考察领导个人或家庭财务压力对其下属和团队有何影响很有价值。这种视角的转变也为领导者自我管理和组织支持提供了新的思考角度。领导者如何在管理个人财务压力的同时，维护下属和团队效能，是一个重要的研究议题。

第三，“从‘静态’到‘动态’——拓展财务压力溢出效应的研究方法”。以往财务压力研究主要关注某一时间点的财务状况对个体的瞬时影响，忽略了其随时间变化的动态特性及其长期影响，不利于全面理解财务压力的复杂动态。此外，大多数研究仅在理论层面上明确了财务压力对职场表现的潜在影响，而未能在实证层面科学准确地揭示二者之间的因果关系。因此，可以将财务压力研究的焦点扩展到其动态特性和长期影响，通过纵向追踪研究探讨财务压力如何随着时间变化及其对职场表现有何影响，并在实证层面考察其与职场表现之间的因果关系。通过引入时间的概念，不仅能捕捉到财务压力随着时间推移而发生的变化对个体职业决策的影响，也能更好地识别在不同职业生涯阶段的财务压力对个体职业发展轨迹的动态影响。

第四，“从‘压力’到‘动力’——挖掘财务压力溢出效应的边界条件”。总体上，目前对财务压力在职场中产生溢出效应的边界条件的研究仍处于初级阶段，对于财务压力发挥激励作用的前提和助推条件的探讨尚显欠缺。这既不利于实践应用，也限制了有效干预。因此，探讨如何促使面临财务压力的员工化压力为动力以助力个体适应和成长十分必要。这种探索呼应了当代对压力管理和正向心理学的深刻关注，为开发干预策略助力员工应对财务压力、实现职业成长提供了理论指导。

第五，“从‘西方’到‘本土’——拓展财务压力溢出效应的研究情境”。在我们纳入分析的41篇文献中，未发现中文文献，这表明现有研究主要侧重于西方文化情境下的财务压力溢出效应，未充分考量中国本土特征。文化敏感性和本土化是设计有效干预措施和政策的关键，忽略这一点可能降低干预的有效性和实施的成功率。因此，需要充分考量中国本土特征，探讨在中国文化情境下，中国本土特征如何影响财务压力下的个体的职场适应策略。这种探索能够深化对文化如何塑造人们在财务压力下的职场适应策略的理解。特别是对于中

国这样有着深厚文化传统和快速经济变迁双重特点的国家，研究其本土特征对财务压力应对机制的影响，不仅可以提供独特的文化视角和理论洞见，也能为组织管理提供针对性指导。

通过提出这些科学问题，本研究为学术界提供了新的探索路径，有助于推动财务压力领域的知识进步。

再次感谢审稿专家的审阅与意见！除了按您的意见进行修改完善，我们还进一步更新了文献、润色了文字，希望我们的修改能让您满意！当然我们也很乐意根据您的意见和建议做进一步修改。

.....

审稿人 2 意见：

意见 1：这篇文章最可取之处是把财务压力细分为 财务压力，财务匮乏压力，财务脆弱压力，财务不稳定压力和财务心理压力，但是这种细分的理由是什么？是否这五类财务压力对个体职场才有异质性的影响，还是仅仅因为现有文献的表述不一致？

回应：非常感谢您对我们细分财务压力概念的认可，并激发我们继续思考。总体上，(1) 以往研究使用了不同术语，且这些术语在内涵上的确存在差异；(2) 但基于我们的分析，它们在对个人和他人职场表现的影响上无显著差异；(3) 尽管如此，为了向读者呈现财务压力研究的细节，并启发后续开展深入研究，我们增加了对区分标准、过程和必要性的描述（详见“3.1 财务压力的表现形式”，并新增了一个与之相关的未来研究方向讨论（详见“7.1 从‘混用’到‘明辨’——厘清不同类型财务压力溢出效应的差异”）。具体而言，

基于对 41 篇文献的研读，我们发现财务压力领域的研究者使用了不同术语。为了相对全面地向读者呈现领域现状，我们对这些术语进行了编码和分类。分类依据包括：首先，根据 stress 研究的基本框架，即 **stressor**→**strain**→**outcome** (Choi et al., 2014; Ganster & Rosen, 2013; Summers et al., 2020)，我们根据每项研究使用的术语，对术语的定义，测量量表和作者观点，区分了财务压力源(financial stressor)和财务压力感(financial strain)。其次，在财务压力源方面，我们发现以往研究关注的财务困境问题各有不同，但大致可分为 3 类：财务资源匮乏问题、经济韧性问题、财务稳定性问题。据此，我们将财务压力源细分为财务匮乏、财务脆弱、财务不稳定。在财务压力感方面，现有研究主要关注财务心理负担问题，我们将其称为财务心理压力。需要说明的是，在编码过程中，还有研究未强调关注财务状况哪方面的问题，而笼统称为财务压力(financial stress)。由此，我们将财务压力划分为：财务匮乏、财务脆弱、财务不稳定、财务心理压力，以及财务压力这 5 类。

不过，在本次修改时，我们意识到财务压力(financial stress)是一个总体构念，与其他 4 种并不并列，而是包含了其他 4 种。因此，我们不再分为 5 类，而是 4 类，或者说是 1 种总体的，4 种具体的。这些构念的逻辑如下表 3 所示。正文给出的图 2 也做了更清晰的标记和区分（见左侧不同颜色）。

表 3 财务压力构念的逻辑

第一层	第二层	第三层	第四层
财务压力	财务压力源	财务匮乏	资金不足
			财务匮乏
			资金短缺
		财务脆弱	财务易损
			财务脆弱
			财务不稳定
	财务不稳定	财务不安全	
		财务焦虑	
	财务压力感	财务心理压力	财务担忧

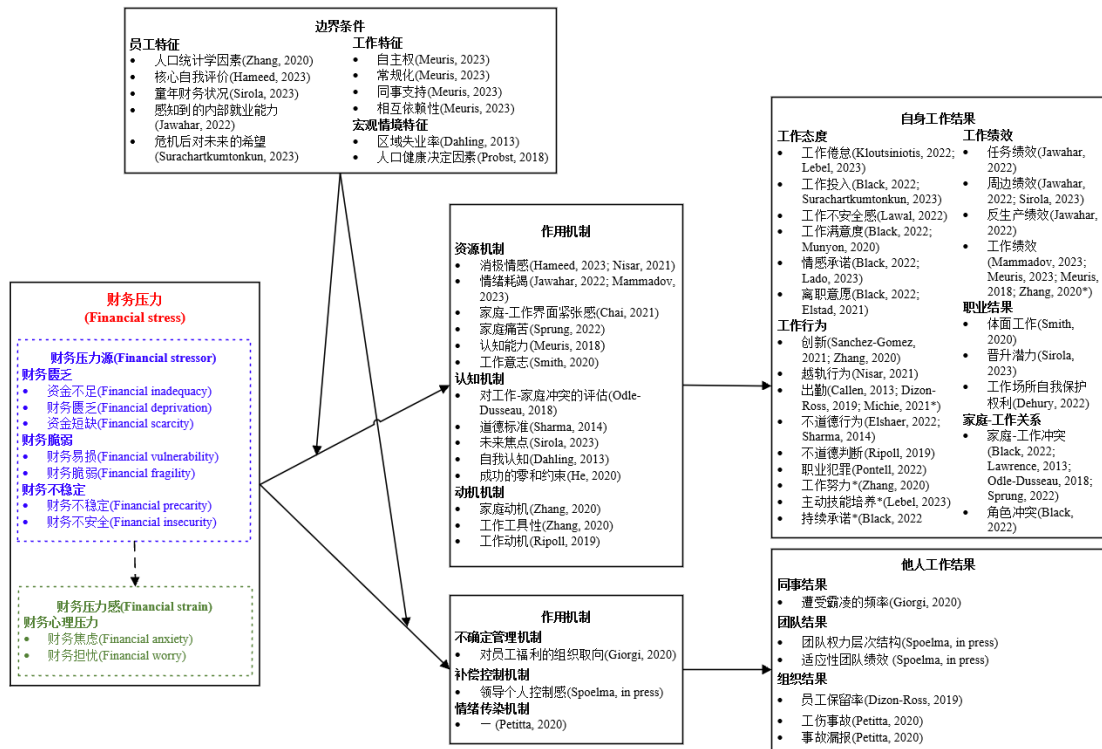


图 财务压力的职场溢出效应 (该图仅列示第一作者, *代表积极结果)

为此, 我们在正文做了修改。在介绍不同类型的财务压力时, 详细阐述了细分理由、必要性和潜在价值 (详见“3.1 财务压力的表现形式”部分, 正文第 4 页)。

①**细分理由:** “以往研究在描述财务相关压力时使用了财务压力 (financial stress)、资金不足 (financial inadequacy)、财务脆弱 (financial vulnerability)、财务不稳定 (financial precarity)、财务担忧 (financial worry) 等十余种术语。这些术语的内涵虽有一定程度的重叠, 但侧重点和核心特征不尽相同。通过编码术语定义、测量量表和作者观点, 本文将这些财务压力分为两个方面和四种类型。

根据压力(stress)研究的基本框架 (即压力源→压力感→结果: stressor→strain→outcome; Choi et al., 2014; Ganster & Rosen, 2013; Summers et al., 2020), 可将财务压力分为财务压力源 (financial stressor) 和财务压力感 (financial strain) 两个方面。财务压力源是触发压力反应的

财务相关事件或状况，财务压力感则是财务事件或状况作用于个体后的压力性心理感受。

进一步地，在财务压力源方面，以往研究关注的财务困境问题可大致分为3类：财务资源匮乏问题、经济韧性问题、财务稳定性问题。据此，财务压力源可细分为财务匮乏、财务脆弱、财务不稳定。在财务压力感方面，研究主要集中于财务心理负担问题，即财务心理压力。因此，本研究将现有研究探讨的财务压力分为四类：财务匮乏、财务脆弱、财务不稳定和财务心理压力，前三者是财务压力源，最后是财务压力感。表1总结了四类财务压力的定义、核心特征、侧重点和表征变量。”

②细分的必要性和潜在价值：“这种细分可以加强对财务压力概念及其复杂性的精细化理解，奠定未来研究探索财务压力与职场表现的关系的概念基础。”

需要指出的是，虽然这些财务压力存在概念差异，但编码结果显示，它们对职场表现的影响并无实质差别。这可能是现有研究的局限性所致，包括（1）现有研究尚未同时纳入多种财务压力进行考察，因此缺乏不同类型财务压力的职场溢出效应是否不同的证据。（2）根据编码结果，我们发现这些研究使用的理论框架比较相似，如资源保存理论、认知评估理论和自我决定理论。这些理论预测不同类型的财务压力可能通过相似的心理和行为机制影响个体职场表现，意味着不同类型的财务压力对职场表现的影响在很大程度上重叠或相似。（3）所采用的测量工具和统计分析方法可能对细微差异不够敏感。

尽管如此，我们认为，基于理论和概念对财务压力的区分，有助于研究者和实践者理解和应对财务压力在职场中的影响。未来研究可探索不同类型的财务压力可能对员工职场表现产生的异质性影响。基于理论推断，我们认为，不同类型的财务压力可能以不同方式影响员工的职场表现。比如，基于前景理论 (prospect theory; Kahneman & Tversky, 1990)，本研究认为员工在面临财务匮乏和财务不稳定时可能表现出差异化的应对策略和创新行为。前景理论主要关注人们面对损失和收益时的决策。在损失域中，人们更渴望收益，会表现出风险偏好以改变当前状态；而在收益域中，人们更可能厌恶损失，避免风险。财务匮乏和财务不稳定则分别对应了损失域和收益域两种情况。当员工面临财务匮乏时，即使承担风险，也愿意尝试创新性方案以逃离财务困境，获取额外资源和机会；而在财务不稳定性情况下，员工实际仍处于收益状态，所以他们更偏好防御性策略，即减少冒险的创造性行为，避免陷入潜在损失并加剧财务不稳定。

为此，我们做了第2个方面的修改，即在未来展望部分，（1）阐述了现有研究并未发现这几类财务压力对职场表现的异质性影响的可能原因。（2）呼吁未来研究探索不同类型的财务压力可能会对员工职场表现产生的异质性影响，并基于一个新的理论视角—前景理论—初步提出了未来可探索的具体研究问题（详见“7.1 厘清不同类型财务压力溢出效应的差异”，正文第14页）。这种理论视角不仅为理解财务压力的影响提供了新的思路，也为设计针对性的管理策略和干预措施提供了理论支持。

意见2：文章从资源保存理论阐述财务压力对个体职场表现的溢出效应，区分了对自身的溢出和对他人的溢出，理论的选取有待商榷，文章的创新性显得不够，因为财务压力就是压力源，不是一种资源，从资源保存理论出发有些牵强。

回应：非常抱歉，在初稿中我们可能没有清晰表达本研究的理论基础，让您产生了误解。在这里需要向您解释的是，我们并没有基于资源保存理论提出整合模型。我们的本意是从溢出

-交叉传递视角来阐述财务压力如何影响个体的职场表现，区分对自身及对他人职场表现的溢出效应。溢出-交叉传递模型提供了理解工作与个人生活相互影响的框架，特别是财务压力如何由生活领域传递到职场表现。

本研究旨在分析财务压力对个体及同事或团队成员职场表现的不同影响及内在机制。通过区分对自身的溢出效应和对他人的溢出效应，我们试图提供一个更细致的视角来理解财务压力的复杂影响。这能够深化人们对个体生活与工作互动的认识。这是我们认为文章具有创新性的地方。

为了更清晰地表达本研究的理论基础，我们在“3.2 财务压力的溢出形式”补充了我们从溢出-交叉传递视角来阐述财务压力对个体职场表现的溢出效应，区分了对自身的溢出和对他人的溢出（见正文第 5 页），具体修改为：

“基于溢出-交叉传递模型 (Bakker & Demerouti, 2013)，本研究将溢出效应定义为“个体在某一领域的体验向其它领域传递，进而影响自身和他人在其他领域的结果的过程”。溢出-交叉传递模型提供了理解工作与个人生活相互影响的框架，特别是财务压力如何由生活领域传递到职场表现。基于文献分析，本研究发现当前研究聚焦于个人或家庭财务压力对自身或他人职场表现的影响。因此，财务压力的职场溢出形式可分为：对自身的溢出和对他人的溢出。”

意见 3：财务压力主要通过资源、认知和动机机制影响个体自身，通过不确定管理、补偿控制和情绪传染机制影响他人，这个内在机制的框架基于什么理论？

回应：非常感谢您指出这一问题。这一框架是由我们对各项研究使用的解释机制提炼和整合而成。下面是详细说明。

本文试图整合以往研究，为读者提供一个理解财务压力影响个体和他人职场表现的系统性框架。对读者而言，理解影响背后的“黑箱”至关重要。然而，不同研究因其研究目的、内容和变量选择的不同，都只会使用特定理论进行解释（如下表 4，根据编码结果整理）。如此一来，研究者对财务压力作用机制的理解就会陷入相对碎片化的认识。作为一项系统综述，我们试图通过提炼每项研究的解释机制，并根据近似原则进行整合，以提供一个相对总体的解释机制。需要说明的是，我们的提炼和整合遵循了如下流程。

表 4 解释财务压力职场溢出效应的理论机制（基于文献的分析）

解释的现象和效应	研究使用的解释理论	使用该理论的研究数量	提炼的解释机制类
对自身的溢出效应	资源保存理论	12	资源机制
	工作-资源要求模型	2	
	角色理论	2	
	认知评估理论	3	认知机制
	社会认知理论	1	
	社会认知职业理论	1	
	对他人的溢出效应	自我决定理论	3
犯罪的一般应变理论		1	
不确定管理理论		1	不确定管理机制
	补偿控制机制	1	补偿控制机制
	情绪传染机制	1	情绪传染机制

首先，我们提取了各项研究使用的具体理论机制（有些研究没有使用理论，或有个别研究同时使用了多个理论，因此统计个数不等于研究个数）。可以发现，在阐述个体财务压力对自身职场表现的影响时，现有研究主要使用了资源保存、自我决定和认知评估这三个理论，还有少许研究使用了其他理论。在财务压力对他人的影响上，研究较少，涉及的理论也更为零散。

其次，我们将有共同属性的理论汇总，提炼成更高层次的解释机制。这种方法经常出现在《心理科学进展》的文章中。具体理由和依据如下：

（1）资源保存理论、工作要求-资源模型和角色理论这3个理论可归纳为“资源机制”，因为它们都关注个体如何管理、保存和投资自己的资源以应对压力和挑战。资源保存理论认为财务压力会侵占个体的个人资源，消耗个体完成工作绩效所需的能量，进而影响个体的职场表现。工作要求-资源模型阐述了财务压力会影响个体的工作资源进而影响其职场表现。角色理论侧重于个体在其角色（如职业角色）中的行为和期望，以及这些角色对个体资源的需求和消耗。当个体面对财务压力时，角色的需求可能与资源的可用性出现冲突，导致角色压力，进而影响职场表现。

（2）认知评估理论、社会认知理论和社会认知职业理论可归纳为“认知机制”，因为它们都强调了认知过程在理解和应对压力过程中的核心作用。这些理论关注个体如何解释和评价外部事件及其对自我影响的看法。认知评估理论侧重于个体如何评估面临的财务压力及其对自身的影响。这种评估过程影响个体的情绪反应和应对策略，进而影响工作表现。社会认知理论和社会认知职业理论强调认知过程在个体职业行为中的作用，包括自我效能感和对职业环境的认知。它们解释了个体如何通过认知加工来理解自己的财务压力，并寻求应对策略。

（3）自我决定理论和犯罪的一般应变理论可归纳为“动机机制”。因为它们强调了动机因素在个体面对财务压力时选择决策和行动的过程中的作用。自我决定理论主要阐述财务压力如何影响员工的工作动机进而影响其工作行为和决策。犯罪的一般应变理论虽然主要被用于解释犯罪行为，但其对应激和动机的讨论可以扩展到工作环境中，解释个体如何通过不同的动机驱动来应对财务压力，可能包括适应性或非适应性的行为。

这三种机制有不同的关注点，分别着眼于资源的消耗和保存、认知过程的影响以及动机因素的驱动作用。三种机制不仅各有特点，且在理解财务压力的职场溢出效应方面互为补充。它们共同构成了一个理论框架，帮助我们全面理解个体财务压力对自身的复杂职场溢出效应。

与之不同的是，对于个体财务压力对他人职场表现的影响，现有研究主要使用不确定管理理论、补偿控制理论和情绪传染理论来阐述。这些理论有不同的关注点。根据理论关注点，我们将这些理论归纳为三个内在机制类别：不确定管理、补偿控制和情绪传染机制。以下是对这些理论的分类和解释：

（1）不确定管理理论关注个体如何处理和适应环境中的不确定性。财务压力带来的不确定性会提高个体对组织福利和待遇的敏感性。为了降低不确定性，个体可能采取策略（如增加竞争）来争夺利益，进而影响周围同事和团队的职场结果。

（2）补偿控制理论探讨个体如何通过增强对某些生活领域的控制来补偿在其他领域控

制的损失。财务压力会削弱个体在生活中的控制感，导致他们寻求在工作中建立控制感以弥补另一个领域的控制感缺失。这种补偿性的控制行为会影响团队和团队内他人的表现。比如面临财务不安全的领导者会通过在团队中建立更分明的决策权结构来增加工作领域的控制感，进而来弥补控制感缺失。这种补偿性的控制行为会影响下属和整个团队的表现。

(3) 情绪传染理论侧重于情绪如何在人际间传播，特别是在工作团队这种紧密联系的群体中。在财务压力的背景下，该理论关注财务压力引发的负面情绪如何通过情绪传染的方式影响组织氛围和他人职场表现，强调了情绪在工作环境中的社会性角色和影响。

通过解释上述三个理论，可以看到它们的关注点分别聚焦于环境不确定性的处理、控制感的补偿和情绪的社会传播。这些理论提供了多样化的解释角度，展示了个体财务压力对自身、团队、乃至组织的深刻影响。这三个理论可归纳为三种不同的机制：不确定管理、补偿控制和情绪传染机制，它们共同构成了一个理论框架，帮助我们全面理解个体财务压力对他人的复杂职场溢出效应。

以上我们详细阐述了提取和总结解释机制的依据。我们在文中具体做了如下修改。

(1) 在“5 财务压力为何会影响职场表现”这一部分补充了提出这一内在机制框架的理由 (见正文第 9 页)。

(2) 在介绍每一类机制时补充了这类机制的代表性理论 (见正文第 9-11 页)。

(3) 在 5.3 小结部分补充了对这一内在机制框架的看法 (见正文第 11-12 页): “综上所述，资源、认知和动机机制是解释财务压力从非工作领域传递到工作领域进而影响自身职场表现的常用机制：它们分别关注个体在面对财务压力时，资源的消耗和保存、认知评估的变化以及工作动机的调整对个体职场表现的影响。可以看到，这三种机制不仅各自独特，而且在理解财务压力的职场溢出效应方面互为补充。另一方面，虽然探讨财务压力对他人职场溢出效应的研究较少，但他们所使用的机制关注点不同，分别聚焦于环境不确定性的处理、控制感的补偿和情绪的社会传播，由此表明个体财务压力不仅影响自身，还可能通过不同的内在机制，影响同事职场表现和组织工作氛围。”

意见 4: 综述文章需要明确的科学科学问题和创新，文章的创新之处要进一步提炼和凸显。

回应: 非常感谢您的建议。基于您的建议，我们做出了以下改进：

(1) 我们重新审视并明确了文章的核心科学问题：本研究聚焦于探讨财务压力对个体职场表现的影响，具体涵盖“有何影响”、“为何影响”和“何时影响”。我们在引言第二段重新阐述了系统回答这些问题的必要性和重要性 (见正文第 1-2 页):

“尽管现实中个人及家庭面临的财务压力日益加剧，学者们对财务压力的关注也逐渐增加，但学术界和实践界对于财务压力对员工职场表现有何影响(what)，为何(why)以及何时(when)会产生影响仍缺乏系统认识。造成这种情况的主要原因在于，研究之间缺乏对话，导致现有知识较为松散。具体而言，现有研究在财务压力的概念界定和操作化上各自为营，且往往仅关注财务压力对职场某一方面 (如态度、行为) 或某种形式 (如积极、消极) 的影响，得到了碎片化结论，显然不利于人们全面理解财务压力对职场有哪些方面和形式的影响(what)。特别是，对话的缺乏使得一些不一致甚至冲突的结论未得到有效解释，难以明确财

务压力影响职场表现的具体机制(why)。同时,这也限制了人们对财务压力在何种情境下对哪些人更有害或不那么有害的理解(when)。因此,系统厘清个体财务压力的职场影响十分必要。这不仅有助于揭示职场心理和行为的复杂过程,还能帮助研究者全面、深入地了解财务压力的职场影响的研究现状,进而启发未来研究。实践方面,这有助于相关主体开发支持系统提升员工工作体验和生活质量,促进职场稳定和社会发展。正如管理心理学所强调的,个体生活的方方面面都与其职场表现有着重要而紧密的关联;忽视员工个人和家庭财务问题与职场表现的潜在关系不利于全面理解员工的职场心理和行为动因。”

(2) 我们进一步提炼并凸显了本研究的创新之处,并在正文中用“灰蓝色字”标注出来了:

①本研究区分了不同类型的财务压力,并阐释了它们在概念内涵和表现形式上的区别。这种细分可以加强对财务压力概念及其复杂性的精细理解,奠定未来研究探索财务压力与职场表现的关系的概念基础。

②本研究提出了一个全面理解财务压力职场溢出效应的框架,阐释了财务压力溢出效应的表现、发生机制和边界条件,还系统、全面地回答了个体财务压力对职场表现“有何影响”、“为何影响”和“何时影响”等一系列关键问题。这不仅能帮助研究者全面、深入地了解财务压力的职场影响的研究现状,还为组织实践支持员工应对财务压力提供了理论指导。

③本研究为财务压力领域提供了多个具有潜在价值的未来研究方向。包括厘清不同类型财务压力溢出效应的差异、丰富其研究主体和研究方法、挖掘化“压力”为“动力”的机制条件,以及开展针对中国社会文化情境的研究等方面。这些新视角能够推动财务压力领域的理论发展并启发管理实践。

意见 5: 题目没有涵盖和凸显文章内容, 建议修改。

回应: 非常感谢您的意见和建议。我们将原题目:“缺钱还能上好班吗? 财务压力对个体职场表现的影响”修改为:“缺钱还能上好班吗? 财务压力职场溢出效应的表现、机制与条件”。我们认为,新题目不仅保留了原题目引发好奇心的特质,而且更加准确地概括了文章的三个要点:财务压力在职场中的溢出效应、这些效应的内在机制、以及影响这些机制和效应的条件或情境。通过修改,我们希望更清晰地向读者传达文章的研究范围和深度,突出我们对财务压力研究领域的贡献。

以上就是我们的修改说明。非常感谢审稿专家对本文细致、认真的评审。除了按您的意见进行修改完善,我们还进一步更新了文献、润色了文字,希望我们的修改能让您满意!当然我们也很乐意根据您的意见和建议做进一步修改。

参考文献

- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2013). The spillover-crossover model. In *New frontiers in work and family research*. (pp. 55-70). Psychology Press.
- Choi, C. H., Kim, T., Lee, G., & Lee, S. K. (2014). Testing the stressor-strain-outcome model of customer-related social stressors in predicting emotional exhaustion, customer orientation and service recovery performance. *International Journal of Hospitality Management*, 36, 272-285.

- Ganster, D. C., & Rosen, C. C. (2013). Work stress and employee health: A multidisciplinary review. *Journal of Management*, 39(5), 1085-1122.
- Hochschild, A. R. (2012). *The managed heart: Commercialization of human feeling* (1st ed.). University of California Press.
- Joseph, M., & Peetz, J. (2023). Financial stress as an antecedent of financial snooping attitudes. *Journal of Family and Economic Issues*. <https://doi.org/10.1007/s10834-023-09933-9>.
- Kahneman, D., & Tversky, A. (1990). *Prospect theory: An analysis of decision under risk* (Vol. 47). Cambridge University Press.
- Summers, J. K., Munyon, T. P., Brouer, R. L., Pahng, P., & Ferris, G. R. (2020). Political skill in the stressor-strain relationship: A meta-analytic update and extension. *Journal of Vocational Behavior*, 118, 103372.
-

第二轮（外审）

尊敬的审稿专家：

再次感谢您抽出宝贵时间审稿并指出文章的不足。我们进行了认真学习和讨论，并按照您的意见和建议对论文进行了修改。为方便审阅，本次修改在正文用红色字表示（深蓝色为第一轮修改）。下面是修改说明：

审稿人 1 意见：

论文经过修改，稿件质量、学术性得到较好提高。几个问题还需完善：
非常感谢审稿专家的肯定！我们会再接再厉，根据您的意见和建议继续修改和完善文章。

一些小问题：

意见 1：删除摘要中的“这既不利于管理心理学者全面理解员工的职场心理与行为动因，也不利于管理实践对其进行干预与纾解。”

回应：我们已删除摘要中的这句话。

意见 2：摘要缺中编号（1）

回应：我们已在摘要中相应地方增加编号（1）。

意见 3：引言，第一段最后一句与前面不衔接。

回应：我们已修改引言中的最后一句话，使之与前面的内容衔接得更加自然流畅。修改后的内容为：

“……然而，财务压力的影响远不止账户数字的变动，它深刻地渗透到个体的心理健康和生活品质中，带来一系列负面影响 (Guan et al., 2022)。对于财务压力如何影响人们的身心健康、家庭状况和社会稳定，健康心理学 (Frankham et al., 2020)、家庭研究 (Duncan et

al., 2017) 和社会学 (Elo, 2009) 等领域的学者已经展开了持续关注和研究。”

意见 4: 3.1, “实证方面”改为“在以往研究中”; “是重叠的”改为“一致性的”。

回应: 我们已将 3.1 部分中的“实证方面”改为“在以往研究中”; 将“是重叠的”改为“是一致性的”(见正文第 5 页)。

意见 5: 需要重新思考的问题: 4.2 中, 对他人的溢出效应, 概念不清。如果仅仅是自己对他人的影响, 还是改变了他人的行为呢? 例如, “员工的财务困扰可能引发员工对同事做出更多的职场霸凌行为”, 这应该是自己的溢出吧? 这不是周绩效类似的效应? 对团队、组织, 也存在类似的问题。

回应: 这是一个非常棒的问题。在初稿中, 我们没有表述清楚对他人的溢出效应的涵义。我们的本意是想表达个体财务压力对他人的影响, 与个体财务压力对自身的影响形成对比。即财务压力在个体内和人际间的影响。

受您启发, 在本次修改中, 我们主要做了以下两个方面的修改:

(1) 我们将“对自身的溢出”和“对他人的溢出”分别改为“个体内的溢出”和“人际间的溢出”, 并明确说明了二者的涵义(见正文第 5 页):

“个体内的溢出”是指非工作领域的个人或家庭财务压力向工作领域传递进而影响自身职场表现的过程, 即个体财务压力对自身职场表现的影响。“人际间的溢出”是指非工作领域的个人或家庭财务压力向工作领域传递进而影响他人结果的过程, 更强调个体财务压力对他人的影响。

(2) 我们在“4.2 人际间溢出效应”强调了个体财务压力对他人的影响。具体修改如下(见正文第 8 页):

“财务压力在人际间的溢出效应涉及整个职场生态系统。在同事关系中, 财务困扰可能导致员工减少合作, 增加与同事的恶性竞争, 形成负面互动链。同事报告他们遭受不公正待遇和职场欺凌的频率增加 (Giorgi et al., 2020)。这意味着财务问题不仅影响职场氛围和人际关系, 也对构建积极健康的工作环境提出了挑战。

在团队层面, 受财务不安全感影响的领导倾向于实施更刻板的等级权威结构, 导致团队氛围紧张, 不利于内部合作, 最终损害团队内其他成员表现和团队适应性绩效 (Spoelma et al., 2023)。这表明领导财务状况在领导促进团队协作、适应变化过程中扮演了关键角色。

在组织层面, 财务困扰会引发组织人才流失和高离职率 (Dizon-Ross et al., 2019)。财务压力还与工伤事故增加和漏报密切相关, 损害组织安全和健康氛围 (Petitta et al., 2020)。这些发现凸显了财务挑战对组织人才管理和安全氛围的双重冲击, 强调要建立健康财务支持体系以维护组织稳定和可持续发展。”

意见 6: 角色理论是资源机制? 还是认知机制?

回应: 一般来说, 角色理论既涉及资源机制, 也涉及认知机制。资源机制强调角色对个体资源的影响, 而认知机制强调角色对个体认知和态度的影响。(1) 从资源机制的角度来看, 个体可能会因为扮演特定角色而获得或失去特定的资源, 这些资源可以是物质的(如金钱、地

位、权力等)或非物质的(如社会支持、认可、尊重等)。这种资源的分配和利用可以影响个体的行为和态度。(2)从认知机制的角度来看,角色理论关注个体在不同角色下形成的认知结构、期望和自我认同。这些认知因素会影响个体对自己和他人的看法,进而影响其行为和态度。

在财务压力研究中,那些使用角色理论的研究 (Meuris & Gladstone, 2024; Sprung, 2022) 是将角色理论作为资源机制来解释财务压力的溢出效应,他们认为,当来自一个角色的需求消耗可用资源时,这可能会破坏另一个角色的绩效,从而导致角色冲突。当个体面对财务压力时,角色的需求可能与资源的可用性出现冲突,导致角色压力,进而影响职场表现。

根据财务压力研究对角色理论的具体使用情况,本研究将角色理论归纳为资源机制类理论。

受您启发,我们在“5.1.1 资源机制”部分增加了以往研究对角色理论的使用情况的描述(见正文第10页):

“此外,以往研究也将角色理论作为资源机制来解释财务压力的溢出效应 (Meuris & Gladstone, 2024; Sprung, 2022)。他们认为,当来自一个角色的需求消耗可用资源时,这可能会破坏另一个角色的绩效,从而导致角色冲突。当个体面对财务压力时,角色的需求可能与资源的可用性出现冲突,导致角色压力,进而影响职场表现。”

总体上,这是一个不错的综述。

再次感谢您对本文的认可和肯定!除了按您的意见进行修改完善,我们又进一步润色了全文文字。希望我们的修改能够让您满意!

.....
审稿人2意见:

意见1:总体而言,文章修改后得到很大提升。文章中的一些语句还需再打磨一下。

回应:非常感谢您对本文的肯定和认可!根据您的建议,我们进一步打磨和优化了我们的语言表达,主要涉及以下几个方面的修改(在正文用红色标记):

(1)清晰度和准确性:我们修改了容易产生歧义和模糊不清的表达,以确保文章的语言清晰易懂。此外,我们修正了过于生硬或者过于随意的表达,以使语言表达得体、恰当。

(2)流畅度和连贯性:我们润色了语句间的衔接和段落间的连贯性,使文章阅读起来更加自然流畅。

(3)简洁性:我们减少了重复啰嗦的表达,精简了文章内容(较第一轮修改的版本减少了924个字),力求使语言表达简练精准。

(4)语法:我们修正了文章中存在的语法错误和标点符号的使用不当,以提升文章的专业性和整体质量。

最后,我们对全文进行了多次校对。希望能够令您满意!

参考文献

Meuris, J., & Gladstone, J. (2024). Contextual inequality in the performance costs of financial precarity. *Journal of Management*. <https://doi.org/10.1177/01492063231153136>.

*Sprung, J. M. (2022). Economic stress, family distress, and work-family conflict among farm couples. *Journal of Agromedicine*, 27(2), 154-168.

第三轮（编委复审）

非常感谢编委专家审阅本文，并给出了具有建设性的意见和建议。我们据此进行了深入讨论和细致修改。为方便审阅，本次修改在正文用紫色字表示（深蓝色为第一轮修改，红色为第二轮修改）。下面是修改说明：

编委 1 意见：

意见 1：同意审稿人意见，建议发表。

回应：非常感谢您对本文的肯定！本次修改中，我们进一步润色了文字，压缩了内容，规范了格式。

编委 2 意见：

意见 1：文章可能经历了两轮修改，因此，内容偏长，建议控制在 15000 字以内；

回应：感谢您的建议。根据您的建议，我们对文章进行了精简和优化。我们仔细审查了文章的每一部分，删除了不必要的细节和重复内容，并优化了表达，以确保文章的核心内容和观点不受影响的同时，将文章控制在合适的字数范围内。此修改版正文字数为 15576，较上一轮修改版正文字数减少了 3549 个字。

意见 2：第 2 章的目的如何？如果只是介绍文献检索的过程，没有必要介绍得这么详细，简单提一下即可；

回应：感谢您的提醒。在初稿中，我们在第 2 章详细介绍了文献检索、筛选和纳入流程，旨在提高文献检索透明度。在修订稿中，我们精简了文献检索过程的描述，用一句话简要描述文献检索过程：

“为了全面了解财务压力溢出效应的相关研究，本研究遵循 PRISMA 指南 (Moher et al., 2010) 对中英文文献进行了系统检索和筛选，最终共获得 41 篇文献。”

意见 3：作者“提出了一个理解财务压力职场溢出效应的框架，通过阐释财务压力溢出效应的表现、发生机制和边界条件，系统全面地回答了财务压力对职场表现“有何影响”、“为何影响”以及“何时影响”等问题。”在这个框架中，只是总结了 mediator, moderator, DV, 如何理解“提出了”，是否应该是“总结了”？

回应：我们非常认同您提出的关于用词的建议。如您所说，我们的确也认识到将“提出了”改为“总结了”能够更准确地描述我们所做的工作。在我们的研究中，我们的确是通过对现

有研究成果的总结和概括，总结了一个理解财务压力职场溢出效应的框架。根据您的建议，我们将文中相应地方提到的“提出了”全部改为了“总结了”。

意见 4: 图 2 中的内容需要再斟酌一下，如，持续承诺应该是工作态度，还是工作行为，事故漏报算个人结果，还是组织结果？

回应: 感谢您指出这一问题。针对持续承诺和事故漏报的分类，我们进一步进行了审视和斟酌，以确保图 2 的内容更加准确。

关于持续承诺，根据原文定义，持续承诺表示一种出于必要性而需要留在工作岗位上的倾向 (Black et al., 2024)。在财务压力文献中，这种需要是外部财务压力所致，因此持续承诺在财务压力文献中更多指的是一种不得已的意愿，通常被认为是一种工作态度。因此，在图 2 中，我们调整了持续承诺的归类，将其归类为工作态度，并在修改稿中做出相应的调整，以确保分类的准确性。

对于事故漏报，我们认识到将其视为组织结果是不准确的。事故漏报更倾向于被视为个人结果，因为它主要反映了个体的行为和决策。因此，在图 2 中，我们将事故漏报明确归类为个人工作行为，并在修改稿中做出相应的调整，以确保分类的准确性。

此外，我们也进一步斟酌了其它变量的分类，以确保这些内容的准确性。

再次感谢编委专家！

Black, K. J., Sinclair, R. R., Graham, B. A., Sawhney, G., & Munc, A. (2024). The weight of debt: Relationships of debt with employee experiences. *Journal of Business and Psychology*, 39, 45-65.

第四轮 主编终审

主编意见: 稿件经过多位专家的审阅，作者进行了认真的修改，达到发表水平，同意发表。