

《心理科学进展》审稿意见与作者回应

题目:非工作时间工作连通行对员工影响的元分析——工作自主性和心理脱离的中介作用
作者:李虎,李建国,曾磊,苏凌洁

第一轮

审稿人 1 意见:

意见 1: 文章摘要与研究问题、研究结果和结论不一致。研究的核心应该是工作自主性与心理脱离的中介效应,以及两个中介变量的解释力比较,现在的摘要与引言中的研究问题和研究结果不一致。

回应: 非常感谢您提出的问题!中介效应及其效应值的比较确实是我们的核心研究问题,原摘要表述不够精准,现进行修改如下:

随着现代通信技术发展,非工作时间工作连通行为(Work Connectivity Behavior After-hours, 简称 WCBA)日益普遍且影响复杂。本研究基于 71 篇文献进行元分析发现:(1) WCBA 会通过工作自主性对工作-家庭平衡和任务绩效产生正向影响,也会通过心理脱离对工作-家庭平衡和任务绩效产生负向影响;(2) 比较两种中介机制的效应值,工作自主性在 WCBA 与任务绩效之间的正向中介作用更强,心理脱离在 WCBA 与工作-家庭平衡之间的负向中介作用更强。本研究厘清了 WCBA 在家庭领域和工作领域差异化影响的中间机制,对工作-家庭边界领域的研究进行了更新与补充。

意见 2: 引言部分两个问题引入需要重新梳理逻辑:

意见 2.1: 对于中介变量和因变量的选取,仅从“选取一方面满足了代表性原则,另一方面也满足了元分析的文献数目要求”这一论点出发是不够充分的,似乎是 data-driven。

回应: 非常感谢您提出的问题!此处提及“选取一方面满足了代表性原则,另一方面也满足了元分析的文献数目要求”是想表达中介变量和因变量符合进行数据分析的基本要求,现已改为“关于中介变量和因变量,选取首先满足了理论逻辑要求,同时也满足了代表性原则及元分析的文献数目要求。”

我们在理论与假设部分对于变量选取的原因进行了详细解释,本轮修改也对相关内容进行了重新的梳理。具体而言,本文的研究问题是研究 WCBA 对家庭领域和工作领域的差异化影响。通过对过往文献进行分析,我们分别选取工作-家庭平衡和任务绩效作为两个领域的代表,因为工作-家庭界面相关研究主要集中在工作-家庭冲突、工作-家庭增益和工作-家庭平衡(王晶等, 2010), Greenhaus 和 Allen(2011)将冲突和增益视为平衡的近端前因,可见工作-家庭平衡相较于工作-家庭冲突和工作-家庭增益是一个整合的视角,更适合作为家庭领域的核心因变量。而任务绩效直接影响组织效能,一直是组织管理领域内核心的结果变量(Harrison et al., 2006),因此本研究选取任务绩效作为工作领域的核心因变量。至于中介变量的选取,本文基于资源保存理论,从心理资源层面探寻合适的中介变量,马红宇等人(2014)研究表明当员工的自主性需要得到满足,可视为个体工作心理资源的增加,而心理脱离本身就是心理层面资源恢复体验的重要因素,并且石冠峰和郑雄(2021)已验证了工作自主性和心理脱离分别是 WCBA 对工作繁荣的资源获取路径和资源损耗路径,因此本文选取工作自主性和心理脱离作为中介变量以研究 WCBA 对家庭和工作领域的影响机制。

意见 2.2: 应首先阐明关注家庭和工作领域的原因。WCBA 由于其特性, 对家庭产生消极影响(韩志伟等, 2024), 而对工作则有积极效应, 赵越等人(2024)提到的双刃剑概念, 是指同一方面(工作感受和行为)同时存在积极和消极影响。您文中提到的双刃剑应理解为 WCBA 对工作自主性(积极)和心理脱离(消极)的影响, 因此从赵越等人的逻辑推导存在问题。梳理清楚结果之后, 进一步剖析其内在作用机制才有意义。

回应: 十分感谢您指出的问题与建议! 从赵越等人(2024)提到的双刃剑概念引出我们的研究问题确有不妥, 现已在正文中对关注家庭和工作领域的原因进行了重新阐述如下:

以往 WCBA 研究常常聚焦于其消极影响(Derks et al., 2014; Ragsdale & Hoover, 2016; Ohly & Latour, 2014), 认为管理者应减少对员工非工作时间的工作要求, 这忽视了客观工作环境变化下 WCBA 出现的必要性, 在理论上也未能帮助我们理解 WCBA 的潜在价值。近年来已有研究开始探讨 WCBA 的全面影响(袁凌等, 2023), 例如赵越等人(2024)基于压力认知评价理论, 通过元分析发现: WCBA 既可以形成挑战性压力引发员工的积极工作感受/行为(如工作控制感、工作绩效等), 也可能形成阻碍性压力导致负面工作感受/行为(如工作压力、反生产行为等), 并且积极影响大于消极影响。

回顾以往文献, 我们发现可以从另一个视角——工作-家庭视角去理解 WCBA 的全面影响。基于资源保存理论, WCBA 影响了个体工作和家庭领域间的资源分配, 从而引发资源从家庭领域向工作领域流动(叶萌等, 2018), 这就会使得 WCBA 对家庭领域和工作领域的员工表现产生不同影响。以往文献的证据也印证: WCBA 通常在家庭领域更多产生消极影响, 例如更高的工作-家庭冲突(Dettmers, 2017; 韩志伟等, 2024), 更低的工作-家庭平衡(王杨阳等, 2021; 孙健敏等, 2024)等; 而对工作领域更多产生积极影响, 例如更高的任务绩效(Weigelt & Syrek, 2017)、工作满意度(Diaz et al., 2012)、组织承诺(Ferguson et al., 2016)等。

意见 2.3: 中介效应比较的引入, 应从理论层面和实践层面去介绍探索中介效应强弱的意义。现有中介结论不一致的论点无法很好地体现论文的亮点。

回应: 非常感谢您指出的问题! 我们在正文对中介效应比较的引入必要性进行了补充。具体而言, 比较双中介效应强弱的意义在于探索 WCBA 在工作领域以及家庭领域分别是带来更多“资源增益”还是造成更多“资源损耗”, 理论层面上可以揭示该行为在家庭领域和工作领域的影响差异, 明晰为何 WCBA 通常对家庭领域产生消极影响(韩志伟等, 2024), 而对工作领域产生积极效应; 实践层面上, 两种中介效应的差异化影响可以启发组织和管理者设法帮助员工在发生 WCBA 的同时, 减少资源损耗, 增加资源获益, 既要帮助员工提高 WCBA 带来的工作自主性和灵活性, 也要预防和减轻该行为潜在的有害影响, 提供帮助员工进行恢复体验的干预培训措施。

意见 3: 理论选取, 为什么选取资源保存理论而非其他理论。以往研究的不一致之处, 也可能是因为研究的理论视角不同。建议参考 Peng et al. (2020)的论文进行调整。Peng, A. C., & Kim, D. (2020). A meta-analytic test of the differential pathways linking ethical leadership to normative conduct. *Journal of Organizational Behavior*, 41(4), 348–368.

回应: 十分感谢您提供的新思路! 诚然, 对 WCBA 的研究包括很多种理论视角, 例如资源保存理论、工作-资源需求模型、压力认知评估理论等等。在众多理论视角中, 我们选取资源保存理论作为本文的理论视角的原因如下: 首先, 现有 WCBA 研究大多通过资源保存理论、工作-需求资源模型等视角探索其影响机制(王鸽, 2024), 而工作-需求资源模型也是由资源保存理论发展而来, 可见应用的范围之广; 其次, 即使从资源保存理论出发也可能出现研究结果的不一致, 本研究主要解决的也是这部分的分歧, 例如两篇较早的文献同样基于资源保存理论进行了双中介效应的比较, 但是研究结果并不一致。具体而言, Richardson 和

Thompson(2012)的研究发现 WCBA 的资源获取路径显著小于资源损耗路径, 另一篇研究则没有发现显著差异(Ward & Steptoe-Warren, 2013); 最后, 本研究重点不仅在于解决过往研究的不一致之处, 更重要的是对 WCBA 在家庭和工作领域的积极影响和消极影响进行比较, 而资源保存理论本身就包含了资源获取和资源损失的结果比较内容, 与我们的研究问题高度契合。因此, 我们认为资源保存理论是最适合本研究的理论视角。

通过阅读您推荐的论文, 确实为我们打开了新思路, 因此我们对本研究的不足与展望部分修改如下:

在理论选取上, 本研究仅基于资源保存理论对 WCBA 的中介机制进行探讨, 从而对过往研究中 WCBA 的差异化影响进行解释。然而, 我们不能排除其它理论也可以解释 WCBA 的差异化影响, 而不同的理论视角可能对应不同的中介变量, 后续研究可以考虑学习 Peng 等人(2020)的做法, 对不同理论下的差异路径同时进行元分析检验, 从而进一步探究 WCBA 的影响机制。

意见 4: 概念定义与文章纳入问题

意见 4.1: 表 1 中区分非工作时间工作连通行为和需求的目的是? 汇报构念、测量内容以及类别对后续文章检索、纳入是否有影响?

回应: 非常感谢您的提醒! 经检查, 我们发现此处确实无需区分行为和需求, 对后续文章检索纳入不存在影响, 现已将表格中的需求一行删除。

意见 4.2: “3.2 变量的操作化”中关于中介变量和因变量具体的纳入标准是否有文献依据参考?为什么要排除从工作-家庭冲突和工作-家庭增益视角研究的工作-家庭平衡?

回应: 非常感谢您提出的问题! 在元分析的文献检索工作中, 我们在检索结果中发现了一些与我们关心的中介变量和因变量高度相似构念, 例如工作进度位置控制、任务进展、工作-家庭平衡满意度等。从构念的定义和测量的相似性出发, 我们认为出现这些构念的文章也应被纳入到本元分析的样本之中。例如:

(1)工作自主性与工作进度位置控制。后者的测量题项举例如“在我的工作中可以决定在哪里工作”和“在我的工作中, 我可以自己决定何时工作”(Schiema & Young, 2013), 与工作自主性的举例题项“我有自由决定我在工作中做什么”(Xie et al., 2018)高度相似, 都涉及员工在工作中所拥有的控制权和自由裁量权, 因此我们决定在元分析中将工作进度位置控制纳入到工作自主性的构念之下。

(2)任务绩效与任务进展。任务进展的测量题项举例如“我完成了今天的任务”、“我在重要工作任务上取得了进展”(Heissler et al., 2022), 与任务绩效的定义和内容高度相似, 因此我们决定在元分析中将任务进展纳入到任务绩效的构念之下。

上述这种将相近构念纳入核心变量的做法在元分析是一种常见做法, 例如李超平等人(2023)研究中的 LMX 包含了领导-成员交换、上下级交换与类亲情交换, 任务绩效中包含任务绩效、角色内绩效、服务业 员工的服务绩效, 并纳入了客观的绩效等级。把这些构念高度相似的文献纳入进行合并分析, 有助于扩大样本量、提高研究结果的概括性以及更全面地了解变量间的关系。

排除从工作-家庭冲突和工作-家庭增益视角研究的工作-家庭平衡的原因在于: 工作-家庭冲突和工作-家庭增益是工作-家庭平衡的近端前因, 相比之下我们更关注远端的结果, 而工作-家庭平衡满意度能够更准确地反映个体在工作与家庭之间的平衡状态(Abendroth & Den Dulk, 2011)。

意见 4.3: 请检查“从 Vaziri 等(2022)的元分析中获得了心理脱离工作家庭平衡与工作满意

度自主性之间的相关系数等。”

回应：非常感谢您提出的问题！我们仔细检查了 Vaziri 等(2022)的元分析论文，并核对了我们文中引用的相关系数。我们发现原文此处中确实存在细节错误，我们已经对此进行了更正如下：

从 Vaziri 等人(2022)的元分析中获得了工作-家庭平衡与工作自主性之间的相关系数等。

意见 4.4： 在管理心理学领域，不建议使用 CMA 进行元分析，而是可以采用 SPSS 宏文件或完全开源的 R 语言作为替代。此外，根据以往评审专家的意见，实证研究者应谨慎使用内嵌 Wald-type z 检验方法的 CMA 软件。如果作者坚持使用 CMA 软件进行元分析，建议提供购买证明。

回应：非常感谢您提出的问题！在异质性检验与发表偏倚检验方面，我们参考卫旭华教授的《组织与管理研究中的元分析方法》一书，使用 CMA 软件进行分析。我们用其官网的 10 天免费试用版进行了相关分析，CMA 在异质性检验方面是可靠的，而在发表偏倚检验中，我们采用了漏斗图(Rothstein et al., 2005)、Begg 秩相关检验(Begg & Mazumdar, 1994)、Egger 回归系数检验(Egger et al., 1997)三种方法检验了发表偏倚的复杂性和多样性。CMA 最大的价值就是易用与便捷，能够帮助研究者迅速分析以及进行后续的研究，且 CMA 在异质性检验与发表偏倚检验上还是可靠的。

我们也参考了以往评审专家的意见，方俊燕和张敏强(2020)提出的慎重采用内嵌 Wald-type z 检验方法的 CMA 软件，是因为 Wald-type z 检验方法容易在调节效应检验时犯 I 类错误，错误地拒绝了实际上成立的零假设，提出 CMA 软件问题的那篇文章中涉及多个调节变量，也确实容易出现此类错误，因此不使用 CMA。而我们的文章核心是工作自主性与心理脱离的中介效应，以及两个中介变量的解释力比较，这一部分我们采用的是 Mplus+R 语言的方法进行分析的，并没有一味地使用 CMA 进行全部的分析。先前采用 CMA 进行的直接效应分析，为了避免出现问题，我们也重新用 excel 的相关函数以及采用 R 软件的 psychmeta 包重新进行了分析(均与先前结果一致)。

此外，我们也找到了一些使用 CMA 软件进行部分分析的文章，如李超平(2023)的异质性检验以及发表偏倚检验，但其中介效应与直接效应也还是采用的 R 软件的 psychmeta 包和 lavaan 包进行分析的；与我们类似，吴佳桢和傅海伦(2024)的《成就目标定向与学业成绩关系的元分析：自我效能感、学习投入的中介作用》文章中，就采用了 CMA 软件进行了相关内容的分析。

吴佳桢，傅海伦. (2024). 成就目标定向与学业成绩关系的元分析：自我效能感，学习投入的中介作用. *心理科学进展*, 32(7), 1104.

意见 5：研究结果

意见 5.1： 替代模型中是否有尝试移除自变量与因变量之间的路径？

回应：非常感谢您提出的问题！我们尝试移除了自变量和因变量之间的直接路径，加上了一个模型 5 对比，结果显示移除中介路径后，模型的拟合度有所下降，进一步验证了中介效应的完全性和重要性，具体数据已在文中表 7 中进行报告如下：

表 7 模型拟合比较

变量	模型 1	模型 2	模型 3	模型 4	模型 5
CFI	0.98	0.84	0.94	0.79	0.97
SRMR	0.04	0.11	0.06	0.12	0.03
RMSEA	0.14	0.21	0.16	0.30	0.11
$\chi^2(df)$	103.87(1)	670.03(3)	273.64(2)	904.67(2)	113.46(2)
$\Delta \chi^2(\Delta df)$		566.16(2)***	169.77(1)***	800.80(1)***	9.59(1)**

注: CFI: 比较拟合指数; SRMR: 标准化均方根残差; RMSEA 近似均方根误差; χ^2 : 模型拟合的卡方值; df: 模型的自由度; $\Delta \chi^2$ 和 Δdf : χ^2 和 df较模型 1 的变化; *p < 0.05; **p < 0.01; ***p < 0.001。

意见 5.2: 建议补充报告总间接效应。

回应: 非常感谢您的建议! 对于间接效应量, 我们采取计算路径系数乘积的方法进行测量, 在文中已经进行了报告如下:

首先, 工作自主性在 WCBA 和工作-家庭平衡和任务绩效之间均发挥正向中介作用, 间接效应分别为 0.05(p<0.001)和 0.05(p<0.001), 95%CI 分别为[0.04, 0.06]和[0.04, 0.06]。由此, H2a 和 H2b 得到验证。其次, 心理脱离在 WCBA 与工作-家庭平衡和任务绩效的关系中起到负向中介作用, 间接效应分别为-0.18(p<0.001)和-0.03(p<0.001), 95%CI 为[-0.19, -0.16]和[-0.04, -0.02]。由此, H4a 和 H4b 得到验证。

由于我们两个中介效应值相反, 因此对于两条路径的差异, 我们采用了两条路径的绝对值之差, 进行差异性检验, 具体如下:

最后, 参照温忠麟等人(2022)的方法进行中介效应比较检验, 其中当两条中介路径效应值相反时, 应使用中介效应绝对值的差值进行比较, 结果见表 9。可以发现, 相较于工作自主性, WCBA 更多通过心理脱离对工作-家庭平衡起负向作用, 工作自主性和心理脱离中介效应差值为-0.13(p<0.001), 95%CI 为[-0.14, -0.11]。此外, 相较于心理脱离, WCBA 更多通过工作自主性对任务绩效起正向作用, 差值分别为 0.01(p<0.05), 95%CI 分别为[0.01, 0.04]和[0.00, 0.02]。由此, H5a 和 H5b 得到验证。

意见 6: 细节问题

意见 6.1: 引用问题, 建议作者通篇检查下存在的问题,

(1) 引用格式存在问题, 请手动检查下。

回应: 感谢您的细心阅读和提醒! 现已通篇检查文献引用并进行了修正, 相关修改已用红色字体标注。

(2) 引用内容错误: Ďuranová 和 Ohly(2016)基于的应该是 Lazarus and Folkman(1984)的压力交易模型, 对 WCBA 进行评估, 从而产生相应的评价。

回应: 十分感谢您指出的错误! Ďuranová 和 Ohly(2016)所做的主要研究确实是基于 Lazarus 和 Folkman(1984)的压力交易模型, 我们的引用来源于其理论背景——资源保存理论相关论述部分, 作者对过往基于资源保存理论的 WCBA 相关研究进行总结, 提出 WCBA 可能既会带来资源的损耗, 也会带来资源的获取, 原文如下: “Overall, according to COR theory, it can be assumed that work-related ICT use after hours is associated with maintaining (e.g., self-efficacy) and gaining resources (e.g., time) as well as with their losses (e.g., psychological detachment), which, in turn, may lead to positive as well as negative consequences with regard to well-being of working individuals.”

(3) 引用内容错误:Zhu et al.(2023)的论文探讨的自主动机,而非工作自主性。

回应:十分感谢您指出的错误!Zhu 等人(2023)的论文主要探讨的是自主动机,而工作自主性是作为中介变量出现在研究中,我们的引用主要基于他们提出的假设2,即WCBA积极影响工作自主性,并且研究结果也支持了假设2,原文如下:“H2. WCBA positively affects work autonomy.. WCBA had a significant positive effect on work autonomy (b = 0.242, p < 0.001) and work-family conflict (b = 0.346, p < 0.001), supporting H2 and H5.”

(4) 补充引用最新相关研究,并在讨论中进行讨论。

回应:我们补充了以下最新相关研究,并在文章论述中提及。

韩志伟,程延园,任志帅,王丹阳,李国静.(2024).工作连通行为与工作-生活冲突的元分析:基于工作-家庭资源模型的视角. *心理科学进展*, 32(12), 2031-2049.

孙健敏,杨梅,赵景.(2024).工作资源无法满足我的工作需求:非工作时间连通行为对工作-家庭平衡的损耗. *商业经济与管理*, 8,40-50.

意见 6.2: 论文写作用词需要斟酌,因果关系需要梳理清楚。例如,“这种行为可能妨碍员工的恢复体验,‘带来’较低的心理脱离水平。。。”此外,某些表述过于口语化。语句不通顺,用词晦涩,建议作者打印出来进行挑剔性阅读。

回应:感谢您的仔细阅读和提醒!我们已对论文中存在的此类问题进行了全面改正。

审稿人2意见:

该研究通过元分析厘清了工作自主性和心理脱离在非工作时间工作连通行为对工作家庭平衡和任务绩效影响中的作用。研究思路清晰,分析正确。但研究中仍有一些需要进一步澄清的问题:

意见 1: 在2理论与假设部分建议增加一个部分介绍非工作时间工作连通行为对工作家庭平衡和任务绩效的影响,否则直接介绍非工作时间工作连通行为的中介机制(2.3)太突兀,前提是对什么的影响的中介机制。

回应:十分感谢您的建议!我们在正文中新增了2.2 WCBA 对工作-家庭平衡和任务绩效的影响部分,具体内容如下:

多数研究认为, WCBA 会对工作-家庭平衡产生负向影响。例如,王晓辰等(2019)基于边界理论提出, WCBA 作为一种跨越工作与非工作界限的行为,会在工作与非工作角色之间产生干扰,降低心理脱离水平,进而导致工作-家庭平衡满意度的减少,对于高工作-家庭中心性的个体,这种负向效应会增强。此外,基于资源保存理论,非工作时间使用电子邮件会通过降低心理脱离和增加情绪耗竭来降低员工工作-家庭的平衡(Belkin et al., 2020)。然而,亦有研究认为 WCBA 对工作-家庭平衡可能产生正向影响,例如 Tennakoon(2021)提出 WCBA 可以使个体工作具有灵活性,有助于完成工作任务,降低工作压力,并为员工提供满足感和成就感,促进工作-家庭增益并最终有助于工作-家庭平衡。

关于 WCBA 对任务绩效的影响,目前的研究存在明显的不一致性。一方面,一些研究认为 WCBA 与任务绩效呈正相关关系,因为 WCBA 是一种实现工作目标的手段,可以在闲暇时间进行额外的工作,让员工有更多时间完成工作任务,提高工作的灵活性与自主性。例如, Schlachter 等人(2018)认为,员工将一些非工作的时间用于工作(例如通勤)可以更有效地利用他们的时间, Fender(2010)认为 WCBA 赋予了员工时间上的优势,能够防止问题升级为危机,并持续跟进任务进展情况,从而有助于任务绩效的提升。另一方面,基于压力-脱离模型,

WCBA 会降低员工心理脱离水平，增加工作压力(Wang et al., 2017)，使得员工无法进行资源的恢复，进而无法高效完成任务，导致任务绩效的降低(Ren et al., 2023)。

意见 2：文献端选标准为“中英文文献库及摘要集，排除标准为非中英文文献”，既然是中英文的文献库，还会有非中英文文献?建议进一步明确文献纳入及排除标准(1.自检报告 2.本元分析文献检索及数据编码过程是否完备?)。

回应：十分感谢您的建议！我们的文献检索以及数据编码过程是完备的，但许多数据库如 Web of Science、Google Scholar、EBSCO 等，收录了来自世界各地的文献，其中包括多种语言的文献。虽然我们使用的是英文关键词进行检索，也检索到了使用其他语言如韩语撰写的文献，因此我们进行了手工的剔除。在文中，您指出的“中英文文献库及摘要集，排除标准为非中英文文献”这一表述确实会产生歧义，我们已做修改如下：

数据库检索：将“Work Connectivity Behavior/Work-Related ICT-Use/Work-Related Smartphone Use/Work-Related Electronic Communication/Technology-assisted supplemental work”分别与“job autonomy/flexibility”，“psychological detachment”，“work-family balance/work-nonwork balance/work-life balance”，“task/in-role performance”组合成关键词，在 Web of Science、Google Scholar、EBSCO 等数据库中检索外文文献。

意见 3：检索时间持续至 2024 年 2 月？起点是什么时间？

回应：十分感谢您提出的问题！我们的检索范围为截至 24 年 2 月前的所有论文，由于我们的疏忽在文中没有明确提到，在文中已做修改如下：

论文检索时间范围为各数据库初始起录年至 2024 年 2 月。

意见 4：文章 3.3.1 部分，“对于信度缺失的研究，如果是主观测量方式，则采用其他所有研究的信度均值进行代替，如果是客观测量方式，则信度为 1”。这种做法有什么依据?客观测量的信度为什么是 1?信度为 1 的意思是没有随机误差，客观测量不可能没有随机误差吧？

回应：十分感谢您提出的问题！我们参考卫旭华教授的《组织与管理研究中的元分析方法》，里面提到“对于一些未报告测量信度的实证研究，如果未报告信度系数的构念是通过客观指标进行评价的，这些变量的信度系数可以按 1 计算；如果未报告信度系数的构念是通过量表等主观方式进行评价的，则需要计算该构念的样本量加权平均信度，以此作为该构念的信度系数近似估计值(Lee et al., 2000; Leslie et al., 2014)。”在我们论文中主要包括频率、持续时间、频率和持续时间以及程度，如论文中直接问“一天之中使用手机/电脑工作的分钟数”，我们就将这类信度按 1，这是基于客观测量的特性，在元分析中是可以接受的一种简化处理方式。我们在修改稿中增加了文献引用，并进行相关解释如下：

对于信度缺失的研究，如果是主观测量方式，则采用其他所有研究的信度均值进行代替，如果是通过客观指标进行评价的，如直接问“一天之中使用手机/电脑工作的分钟数”，则信度按 1 计算(Lee et al., 2000; Leslie et al., 2014)。

意见 5：请进一步解释在计算中介效应时使用调和平均样本量的理论依据，并考虑是否可以对敏感性进行分析，特别是在样本量差异较大的研究中。

回应：十分感谢您提出的问题！我们也参考了很多文献，比如 Viswesvaran 和 Ones(1995)、Hunter 和 Schmidt(2004)的论文中都有提及使用调和平均数作为样本量。使用调和平均样本量是因为它能够平衡大样本和小样本研究在元分析中的权重，从而减少极端样本量对总效应估计的影响，这在样本量差异较大的元分析中尤为重要。对于样本量差异较大的研究中，我们参考 Bergh 等人(2014)的论文，其中也提到调和平均数能限制非常大的值的影响且增加

了较小值的影响, 优于最小样本量、中位数及算术平均数, 具体我们在文中已经增加了相应的文献引用。

关于敏感性分析的问题, 参考卫旭华教授的《组织与管理研究中的元分析方法》, 本研究异质性检验和发表偏倚检验的结果显示异质性较高, 但未发现显著的发表偏倚问题, 我们认为异质性检验已经部分地起到了敏感性分析的作用; 而异质性检验结果显示, 即使排除单个研究或某些研究, 总效应量的估计值仍然稳定, 研究结果对单个研究或某些关键参数的变化并不敏感。

根据您的意见, 我们也进行了敏感性分析, 我们考虑了 Bergh 等人(2014)提到的中位数、算术平均数以及最小样本量, 还补充了最大样本量作为元分析的样本量, 通过计算路径系数乘积(Headrick et al., 2023)分别检验 WCBA 通过两种路径对员工产生影响的间接效应值, 比较之后发现样本量介于 1834-17619 之间时, 效应值并无差别, 结果稳健, 说明结论不太受样本量波动的影响。

意见 6: 表 6 的右上角, 建议把 k 放在括号内。

回应: 十分感谢您的建议! 我们已按之前本刊发表的论文相关格式修改了表 6 及相关表述。

意见 7: 表 9 当中的两条路径的差异, 建议采用两条路径的绝对值之差, 然后进行差异性检验。

回应: 非常感谢您的建议! 我们在原文中已经做了差异性检验, 但是并未作为补充分析的中介差异检验单独列出。为了方便阅读, 详见下方内容:

最后, 参照温忠麟等人(2022)的方法进行中介效应比较检验, 其中当两条中介路径效应值相反时, 应使用中介效应绝对值的差值进行比较, 结果见表 6。可以发现, 相较于工作自主性, WCBA 更多通过心理脱离对工作-家庭平衡起负向作用, 工作自主性和心理脱离中介效应差值为-0.13($p < 0.001$), 95%CI 为[-0.14, -0.11]。此外, 相较于心理脱离, WCBA 更多通过工作自主性对任务绩效起正向作用, 差值分别为 0.01($p < 0.05$), 95%CI 分别为[0.01, 0.04]和[0.00, 0.02]。由此, H5a 和 H5b 得到验证。

意见 8: 图 4 当中路径系数值与表 8 当中不匹配(非工作时间工作连通行为→工作-家庭平衡), 且符号相反, 请作者再核对一遍数据。

回应: 非常感谢您提出的问题! 我们已经更正了这一错误, 并已重新核对了全部数据。

意见 9: 文中文字表述尚需仔细检查, 存在大量错别字、语句不通等问题, 如引言第三段最后一句话“资源损耗(心理脱离)和资源获取(工作自主性)是否会在非工作时间工作连通行为和家庭领域(工作-家庭平衡)以及工作领域(任务绩效)等校标变量之间的中介作用”;“H3:非工作时间关注连通行为对心理脱离有负向影响”……

回应: 非常感谢您指出文中存在的表述问题! 我们高度重视您的意见, 现已对整篇论文进行了仔细检阅, 纠正错别字、语法错误和语句不通等问题, 并确保表述的准确性与一致性。

第二轮

审稿人 1 意见:

作者对所提出的相应问题进行了较好地回应, 对引用的参考文献也能够很好地掌握, 但仍有一些问题需要和作者进行探讨:

意见 1: 论文写作: 整体写作需要从学术论文的角度进行进一步完善, 虽然作者已经进行了相应的完善, 但目前写作仍不精简、赘述、口语化、病句等表达; 标点符号错用、误用等问题; 行间距字体大小不一致等问题。强烈建议作者进行挑剔性阅读。

回应: 非常感谢您提出的问题! 我们反复进行挑剔性阅读, 仔细地对全文的内容进行了检查, 改正当前存在不精简、赘述、口语化、病句等表达; 标点符号错用、误用等问题; 行间距字体大小不一致等问题。

意见 2: 引言:

意见 2.1: 第一段和第二段需要一句呈上启下的话。例如“目前学者们已经对 WCBA 的影响效果进行了具体的探讨, 但大都聚焦于其消极影响...”

回应: 非常感谢您提出的建议! 我们增添了内容以起到承上启下的作用, 如下:

“在过去二十年中, WCBA 已得到广泛而具体的研究。这些研究大都聚焦于揭示 WCBA 的消极影响...”

意见 2.2: 第三段因变量的引入, 需要进一步凝练。作者可以在强调两个因变量重要的前提下, 从 WCBA 特殊属性, 补充强调工作领域和家庭领域的双重影响, 进而引入“工作-家庭视角下 WCBA 产生影响的效果和内在机制”, 那么论文对 WCBA 理论框架以及类似跨领域变量的研究更具备理论参考。

回应: 非常感谢您提供的思路, 我们的确认为按照此种思路修改可以让这一部分的论述逻辑更顺畅。我们从 WCBA 的概念属性出发补充强调了其在工作和家庭领域的双重影响, 并将此影响的内在机制放在第四段用于引出中介机制, 第三段具体改动如下:

“与之前学者(赵越 等, 2024)以中间心理机制(挑战性压力/阻碍性压力)作为研究视角不同, 本文将根据 WCBA 的跨领域概念属性, 从工作-家庭视角研究 WCBA 的全面影响。工作和家庭是个体生活的两个重要领域(陈兴华 等, 2004), 员工进行 WCBA 意味着在家庭场景下处理工作相关事务, 这种行为打破了家庭与工作的边界, 会对工作领域和家庭领域的因变量产生差异化的影响。以往文献也表明: WCBA 通常在家庭领域更多产生消极影响, 例如更高的工作-家庭冲突(韩志伟 等, 2024; Dettmers, 2017), 更低的工作-家庭平衡(王杨阳 等, 2021; 孙健敏 等, 2024)等; 而对工作领域更多产生积极影响, 例如更高的任务绩效(Weigelt & Syrek, 2017)、工作满意度(Diaz et al., 2012)、组织承诺(Ferguson et al., 2016)等。如果能在工作-家庭视角下验证 WCBA 对工作和家庭领域产生的差异化影响并揭示其内在机制, 将为 WCBA 的理论框架拓展以及类似跨领域变量的研究提供理论参考。”

意见 2.3: 第四段中介变量的引入, 可以从理论层面进行承接上文工作结果, 引出下文的中介变量, 此外, 在引言部分, 作者可以考虑这部分内容是否必要: “例如, 两篇较早的文献将控制感(资源获取)和心理脱离(资源损耗)作为中介机制纳入模型, 探究 WCBA 对工作-家庭冲突的影响, 并进行了双中介效应的比较, 但是研究结果并不一致。Richardson 和 Thompson (2012)的研究发现资源获取路径显著小于资源损耗路径, 另一篇研究则没有发现显著差异(Ward & Steptoe-Warren, 2013)。”

回应: 十分感谢您为我们提供的建议! 我们同意从理论层面承接上文并引出中介变量可以使整体论述更加顺畅。至于引言部分提及的“两篇较早的文献(Richardson & Thompson, 2012; Ward & Steptoe-Warren, 2013)”, 我们觉得不宜完全删除, 因为这两篇文献研究结果的不一致可以佐证本文进行元分析研究的必要性, 因此我们对相关论述进行简化处理。第四段修改如下:

“WCBA 在工作和家庭领域存在的差异化影响可能源于资源获取和资源损耗在上述两

个领域中的双重作用。WCBA 会引发资源从家庭领域向工作领域流动,影响个体资源在两个领域间的分配(叶萌等,2018)。基于资源保存理论,上述资源流动和再分配既会带来资源获取,也会造成资源损耗(Ďuranová & Ohly, 2016),其对家庭和工作领域的影响是积极抑或消极,取决于在特定领域是资源获取产生的正向作用更大,还是资源损耗产生的负向作用更大。两篇较早的文献(Richardson & Thompson, 2012; Ward & Steptoe-Warren, 2013)做过相应尝试,将控制感(资源获取)和心理脱离(资源损耗)作为中介机制纳入模型,探究 WCBA 对工作-家庭冲突的影响,并进行双中介效应的比较,但研究结果并不一致。”

意见 3: 变量定义部分,建议可以此部分进行精简。

回应: 十分感谢您提出的建议!我们对此部分进行了精简,删减主要体现在两个结果变量的定义上,同时删除原“表 1 WCBA 的概念以及测量”。具体内容如下:

“Richardson 和 Benbunan-Fich 于 2011 年提出非工作时间工作连通行为(Work Connectivity Behavior After-Hours, 简称 WCBA)这一概念,用以描述组织成员使用便携式无线通信设备在非工作时间参与工作或者与同事联系等一系列行为的总称。以往关于 WCBA 的研究使用了不同定义来指代这一行为,例如技术辅助补充工作(Fenner & Renn, 2010)、工作相关智能手机使用(Derks et al., 2016)、工作延时可用性(Dettmers et al., 2016)等。在中文场景下,本文认为非工作时间工作连通行为(WCBA)这一术语最能概括 WCBA 相关特征,这也与多数国内学者的研究相一致(张兰霞等,2020;赵慧军,焦昕婷,2023)。”

本研究分别探讨 WCBA 对家庭领域和工作领域的影响,并相应选取工作-家庭平衡和任务绩效作为家庭领域和工作领域的核心因变量。工作-家庭平衡是一种关于工作和家庭角色如何结合的态度,代表了工作和家庭角色之间和谐、共存、契合或融合的程度(Casper et al., 2018)。任务绩效是指组织规定所必须完成的绩效要求,用于评估员工实现组织目标的程度,也称为角色内绩效(Borman & Motowidlo, 1997)。

此外,通过归纳、筛选再结合理论可行性,本研究从心理资源层面探讨了 WCBA 的双重影响机制,中介变量包括:(1)工作自主性:员工在工作中所拥有的决策权和控制权,包括任务选择和时间安排等方面的自由度,是一种工作资源(Hackman & Oldham, 1976)。(2)心理脱离:在非工作时间与工作任务保持距离的一种状态,这种状态是指在身体和心理上都不再被工作相关任务所占据(Sonnentag & Fritz, 2015)。”

意见 4: “2.2 WCBA 对工作-家庭平衡与任务绩效的影响”,此部分可以加一小段落或者一句话概括为什么关注工作-家庭平衡与任务绩效,而非一上来就分别介绍二者之间的关系。此外,每段内的逻辑链条需要梳理清楚,是“总-分-总”还是其他。

回应: 非常感谢您提出的问题以及建议!我们在此部分新增了一个段落用以介绍为何我们关注工作-家庭平衡与任务绩效,结合第一轮审稿意见,我们将此前用以解释“为何分别选取工作-家庭平衡和任务绩效作为家庭和工作领域的核心因变量。”的相关内容整合后放到此处。此外,我们对后续两段 WCBA 对工作-家庭平衡与任务绩效影响的相关论述逻辑进行了重新梳理,采用“总-分”的结构,段前总起句介绍 WCBA 对工作-家庭平衡与任务绩效影响的过往研究存在不一致性,段中分别介绍正向研究与负向研究,考虑到篇幅,我们认为段末不需要再次进行总结,具体内容如下:

“本研究认为工作-家庭平衡和任务绩效分别最能代表员工家庭领域和工作领域的表现。工作-家庭界面相关研究主要集中在工作-家庭冲突、工作-家庭增益和工作-家庭平衡(王晶等,2010),Greenhaus 和 Allen(2011)将冲突和增益视为平衡的近端前因,可见工作-家庭平衡相较于工作-家庭冲突和工作-家庭增益是一个整合的视角。而任务绩效直接影响组织效能,一直是组织管理领域内的核心结果变量(Harrison et al., 2006)。因此,本研究分别选取工作-

家庭平衡和任务绩效作为家庭和工作领域的核心因变量。”

意见 5: “2.3.3 工作自主性和心理脱离中介作用的比较”，建议此部分从理论视角入手，而不是类似于目的介绍。从理论层面去解释，WCBA 如何从资源增益和资源损耗对工作-家庭平衡和任务绩效产生不同的影响效力。

回应: 十分感谢您提出的建议！此前该部分确实只提及了中介作用比较的直接目的，而对进行这种比较的理由论述不足。根据您的建议，我们从理论层面入手，解释 WCBA 为何会通过资源增益路径和资源损耗路径对工作-家庭平衡和任务绩效产生差异化的影响。我们将其修改如下：

“如前所述，WCBA 对工作和家庭领域产生的影响可能是差异化的，其原因在于：资源增益和资源损耗在不同领域内所起作用的相对强弱有差异。在工作领域中，影响员工更多的是资源增益；而在家庭领域中，影响员工更多的则是资源损耗。

在工作领域，心理脱离资源损耗效应的产生是因为员工将非工作时间的资源投入到工作(叶萌 等, 2018)，虽然对员工的心理资源来说是损耗，但从工作的时间资源来说却是增益。...

相反，在家庭领域，工作自主性产生的资源增益效应本质上是通过牺牲家庭领域的时间、精力等资源实现的，所以心理脱离的资源损耗相较于工作自主性带来的资源渗透和转移更加直接。...”

意见 6: “3.2 变量的操作化”，作者解释了其他变量的纳入标准。但对于心理脱离，作者只关注外部恢复，不考虑工作间隙的心理脱离是依据何标准？

回应: 十分感谢您提出的建议！本研究专注于探讨非工作时间内的心理脱离，即在非工作时间与工作相关想法保持距离的一种状态(Sonnentag & Fritz, 2015)。工作间隙的心理脱离指员工在工作休息期间从工作相关的思考和情绪中暂时解脱出来，不再关注与工作相关的问题(Sonnentag, 2012)。因为工作休息期间并不属于 WCBA 所关注的非工作时间，所以我们未将工作间隙的心理脱离纳入本研究范畴。具体在文中表述如下：

“关于心理脱离，本文只关注属于外部恢复(即在工作结束后)的心理脱离体验，不考虑工作间隙的心理脱离，因为此种心理脱离发生在工作时间中，不属于 WCBA 所关注的非工作时间。”

意见 7: 图 4 和表 8 可以合并为一个图，同理其他重复的图表可以合并。

回应: 十分感谢您提出的建议！我们已经对图表进行了仔细审查，并按照您的建议将图 4 和表 8 合并了；此外，由于表 1 与表 2 内容我们在文字部分已经有所表述，为避免重复，我们也将表 1 表 2 删去，精简了文章篇幅。原“图 4 和表 8”合并后的图 4 如下：

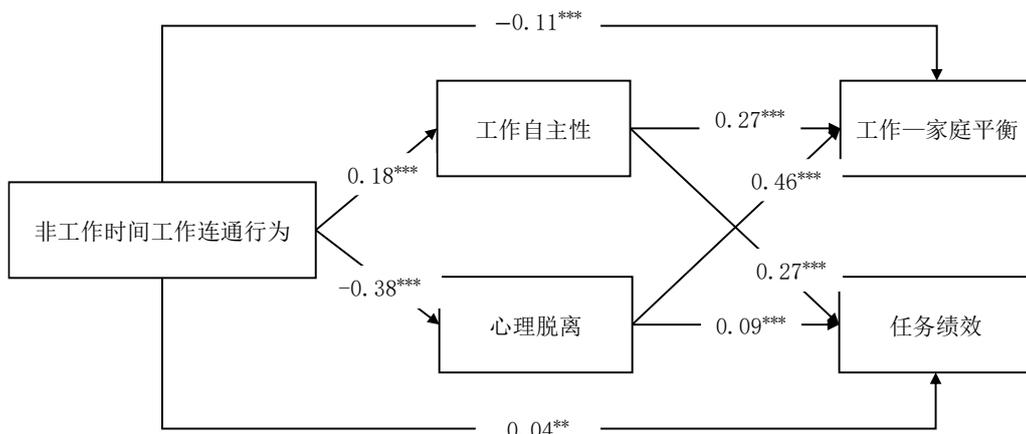


图 4 路径分析结果

意见 8：引用格式：

(1) 请作者确认引用的格式是否正确？“这一行为在技术辅助补充工作 (technology-Assisted Supplemental Work)(Fenner & Renn, 2010)、工作相关智能手机使用 (Work-Related Smartphone Use)(Derks et al., 2016)、工作延时可用性 (Dettmers et al., 2016)”

(2) 统计符号的格式需要检查。

回应：十分感谢您提出的建议！(1)关于引用格式的确认：我们参照贵刊的文献著录要求重新检查了引用格式，并发现原文中的引用格式确实存在一些错误，文中修改如下：

“以往关于 WCBA 的研究使用了不同定义来指代这一行为，例如技术辅助补充工作 (Fenner & Renn, 2010)、工作相关智能手机使用(Derks et al., 2016)、工作延时可用性(Dettmers et al., 2016)等。”

(2) 关于统计符号的格式检查：我们也对全文中的统计符号进行了全面检查，确保所有统计符号的格式都符合学术规范和期刊要求。

最后，我们再次感谢审稿人对文章提出的建设性意见。这些意见准确地指出了文章存在的问题，并具体地给出了修改方向，体现了审稿人深厚的理论功底和清晰的逻辑思考，并让我们得以在 R&R 的过程中享受到了学术对话的乐趣。

第三轮

审稿人 1 意见：

作者对提出的问题均作出了明确的回应，没有更多需要补充的地方。因此，我建议予以录用。

编委 1 意见：

论文经过多轮评审，达到了《心理科学进展》的要求，建议录用。

编委 2 意见：

修后再审。修改意见详见附件。

本研究从资源获取和资源损耗的视角出发，解释非工作时间工作连通行为什么会对家庭和工作产生差异化影响，具有一定的理论和现实意义。但是还存在如下几个问题供作者们参考：

意见 1：文章部分文字的阐述不够明确，建议作者再完善。例如，

意见 1.1：摘要中提及的研究发现 2 的说法不够清晰，“工作自主性在 WCBA 与任务绩效之间的正向中介作用更强”，是相较于心理脱离的负向中介作用来说，工作自主性在 WCBA 与任务绩效之间的正向中介作用更强，还是相较于自主性在 WCBA 与工作-家庭平衡之间的中介而言？

回应：感谢您指出的问题！为更清晰地阐述研究发现 2，我们将摘要修改如下：

“随着现代通信技术发展，非工作时间工作连通行为(Work Connectivity Behavior After-hours, 简称 WCBA)日益普遍且影响复杂。本研究基于 71 篇文献进行元分析发现：(1) WCBA 既会通过工作自主性对工作-家庭平衡和任务绩效产生正向影响，又会通过心理脱离对工作-家庭平衡和任务绩效产生负向影响；(2) 相较于心理脱离的负向中介作用，工作自主性在 WCBA 与任务绩效之间的正向中介作用更强；相较于工作自主性的正向中介作用，心理脱离在 WCBA 与工作-家庭平衡之间的负向中介作用更强。本研究厘清了 WCBA 在家庭领域和工作领域差异化影响的中间机制，对工作-家庭边界领域的研究进行了更新与补充。”

意见 1.2：引言第四段末，“两篇较早的文献做过相应尝试，将控制感(资源获取)和心理脱离(资源损耗)作为中介机制纳入模型，探究 WCBA 对工作-家庭冲突的影响，并进行双中介效应的比较，但研究结果并不一致。”研究结果怎么不一致？分别得出了什么结论？应该简单介绍一下。

回应：十分感谢您提出的建议！此前我们出于缩减篇幅的考虑，将此部分进行了删减，现对两个研究结果的不一致补充至正文，内容如下：

“两篇较早的文献将控制感(资源获取)和心理脱离(资源损耗)作为中介机制纳入模型，探究 WCBA 对工作-家庭冲突的影响，并进行了双中介效应的比较，但是研究结果并不一致。Richardson 和 Thompson(2012)的研究发现资源获取路径显著小于资源损耗路径，另一篇研究则没有发现显著差异(Ward & Steptoe-Warren, 2013)。”

意见 2：引言部分，研究问题提出的论述上有点分散，缺少一个整体的逻辑链条；对研究目的和意义的论述有待加强。例如：

意见 2.1：第二段和第三段之间缺少衔接。

回应：非常感谢您指出的问题！第二段我们在论述过往学者对 WCBA 全面影响的相关研究，第三段在介绍我们对 WCBA 全面影响的研究有何不同，应在段前增加一句话介绍本研究与过往研究的区别以起到衔接作用，现增加内容如下：

“过往关于 WCBA 全面影响的研究大都关注其对同一结果变量的双刃剑效应(石冠峰, 郑雄, 2021; 袁凌 等, 2023; Yang et al., 2022), 本文则根据 WCBA 的跨领域概念属性, 从工作-家庭视角研究 WCBA 的全面影响。”

意见 2.2：第三段，“与之前学者(赵越 等, 2024)以中间心理机制(挑战性压力/阻碍性压力)作为研究视角不同，本文将根据 WCBA 的跨领域概念属性，从工作-家庭视角研究 WCBA 的全面影响。”文章虽然有意识地去论述本研究与以往类似元分析的不同，但是不够明确。例如从前半句话看是中间机制的研究视角不同，从后半句看又是关注的结果的领域范围不同。其次，赵越 等(2024)的元分析并没有验证中间心理机制，只是基于压力认知评价理论来

探讨非工作时间工作连通行为作为压力源对工作感受与行为的双刃剑效应，在假设推导的论述中包含了本文的自主性与工作脱离。建议作者针对自己的研究问题和目的进行更有针对性的文献对话或对文献进行评述。

回应：十分感谢您指出的问题！此前文献对话确实不够准确，我们已进行相应修改。修改后的引言第三段介绍我们的结果变量与过往相似研究有何不同，第四段介绍我们研究 WCBA 对工作和家庭领域结果变量产生影响的理论视角和中间机制。另外，赵越等人(2024)的元分析确实并未验证中间机制，只是在分析论述时有所提及，因此我们对与此相关的论述也进行了修改，具体如下：

“过往对 WCBA 全面影响的研究常常关注的是其对同一结果变量的双刃剑效应(石冠峰, 郑雄, 2021; 袁凌 等, 2023; Yang et al., 2022), 而本文将根据 WCBA 的跨领域概念属性, 从工作-家庭视角研究 WCBA 的全面影响。工作和家庭是个体生活的两个重要领域(陈兴华等, 2004), 员工进行 WCBA 意味着在家庭场景下处理工作相关事务, 这种行为打破了家庭与工作的边界, 会对工作领域和家庭领域的因变量产生差异化的影响。我们通过分析以往文献发现: WCBA 的消极影响通常出现在家庭领域, 例如更高的工作-家庭冲突(韩志伟 等, 2024; Dettmers, 2017), 更低的工作-家庭平衡(王杨阳 等, 2021; 孙健敏 等, 2024)等; 而积极影响则常常出现在工作领域, 例如更高的任务绩效(Weigelt & Syrek, 2017)、工作满意度(Diaz et al., 2012)、组织承诺(Ferguson et al., 2016)等。”

本研究基于资源保存理论探讨 WCBA 对工作和家庭领域产生差异化影响的中间机制。WCBA 会引发资源从家庭领域向工作领域流动, 影响个体资源在两个领域间的分配(叶萌等, 2018)。基于资源保存理论, 上述资源流动和再分配既会带来资源获取, 也会造成资源损耗(Đuranová & Ohly, 2016), 在家庭和工作领域内是资源获取产生的正向作用大, 还是资源损耗产生的负向作用大, 会使得 WCBA 对特定领域的影响呈现差异。两篇较早的文献将控制感(资源获取)和心理脱离(资源损耗)作为中介机制纳入模型, 探究 WCBA 对工作-家庭冲突的影响, 并进行了双中介效应的比较, 但研究结果并不一致。Richardson 和 Thompson(2012)的研究发现资源获取路径显著小于资源损耗路径, 另一篇研究则没有发现显著差异(Ward & Steptoe-Warren, 2013)。”

意见 2.3：第三段，“如果能在工作-家庭视角下验证 WCBA 对工作和家庭领域产生的差异化影响并揭示其内在机制，将为 WCBA 的理论框架拓展以及类似跨领域变量的研究提供理论参考。”如前一句所述，以往文献已经表明 WCBA 通常在家庭领域更多产生消极影响，而对工作领域更多产生积极影响，那么本元分析“验证 WCBA 对工作和家庭领域产生的差异化影响”的目的和意义是什么？理清 WCBA 发挥积极或者消极作用的内在机制是否是研究重点？

回应：十分感谢您提出的问题！此前文章表述不够准确，过往文献并没有明确发现“WCBA 通常在家庭领域更多产生消极影响，而对工作领域更多产生积极影响”，这是我们根据过往研究结果归纳所得出的结论，也是我们的研究想要验证的命题，因此我们将此部分表述修改如下：

“我们通过分析以往文献发现: WCBA 的消极影响通常出现在家庭领域, 例如更高的工作-家庭冲突(韩志伟 等, 2024; Dettmers, 2017), 更低的工作-家庭平衡(王杨阳 等, 2021; 孙健敏 等, 2024)等; 而积极影响则常常出现在工作领域, 例如更高的任务绩效(Weigelt & Syrek, 2017)、工作满意度(Diaz et al., 2012)、组织承诺(Ferguson et al., 2016)等。”

因此，“验证 WCBA 对工作和家庭领域产生的差异化影响”和“理清 WCBA 发挥积极或者消极作用的内在机制”二者都是我们研究的重点，也是我们后文所提出的两个研究问题的本质目的。

考虑到引言整体论述的逻辑性，我们将原先第三段中“如果能在工作-家庭视角下验证 WCBA 对工作和家庭领域产生的差异化影响并揭示其内在机制，将为 WCBA 的理论框架拓展以及类似跨领域变量的研究提供理论参考。”移至最后一段，以更好地起到衔接和总结的作用。相关修改如下：

“如果能在工作-家庭视角下验证 WCBA 对工作和家庭领域产生的差异化影响并揭示其内在机制，将为 WCBA 的理论框架拓展以及类似跨领域变量的研究提供理论参考。因此，本研究将从资源保存理论出发，引入工作自主性(资源获取)与心理脱离(资源损耗)作为中介变量，并分别在家庭和工作领域内对两个中介效应进行强弱对比，以探索 WCBA 在不同领域是带来更多的“资源增益”还是造成更多的“资源损耗”。本研究将通过元分析，在大样本基础上回答以下研究问题：①工作自主性(资源获取)与心理脱离(资源损耗)是否会在 WCBA 与结果变量间分别扮演积极和消极的中介作用？②在工作领域，WCBA 通过工作自主性产生的积极影响是否比通过心理脱离产生的消极影响更强？而在家庭领域，WCBA 通过心理脱离产生的消极影响是否比通过工作自主性产生的积极影响更强？”

意见 2.4：第四段，“其对家庭和工作领域的影响是积极抑或消极，取决于在特定领域是资源获取产生的正向作用更大，还是资源损耗产生的负向作用更大。”然而，从两个变量间的关系来说，当模型中同时存在一个积极和一个消极的中介时，两者之间是否可能存在非线性关系？那么，WCBA 对家庭和工作领域的影响是积极抑或消极，是否仍取决于“在特定领域是资源获取产生的正向作用更大，还是资源损耗产生的负向作用更大”？WCBA 水平的变化是否会影响资源获取和资源损耗？那么，本研究仅仅对比自主性和心理脱离在工作领域的中介差异或在家庭领域的中介差异，是否足以说明 WCBA 对家庭和工作领域的影响？WCBA 与家庭和工作领域结果之间是否存在曲线关系？

回应：十分感谢您提出的问题！根据我们的理解，本处的核心问题是：“当模型中同时存在一个积极和一个消极的中介时，两者之间是否可能存在非线性关系？”。为此，我们专门咨询了组织行为学研究方法论的专家(《管理学问卷调查研究方法》、《调节变量和中介变量》等专著的作者姜嫻老师)，她的观点是：“当自变量 X 和因变量 Y 之间存在两条平行的且方向相反的线性中介关系时，如果两个中介变量不相关或相关程度较低，X 到 Y 之间的总效应依然是线性关系。此时，如果两个中介关系的效应值接近，X 和 Y 之间的关系就不显著；如果两个中介关系的效应值存在显著的差异，X 和 Y 之间的关系就由效应值更大的那个中介关系主导。”徐姗等人(2022)在《心理学报》上发表的文章也可以作为参考范例，她们构建并验证了一个双中介模型：挑战性压力会通过资源增益和资源损耗路径对工作-家庭增益产生线性的总效应。

关于“WCBA 与家庭和工作领域结果之间是否存在曲线关系？”，我们认为在理论层面确实不能排除存在曲线关系的可能性。在本元分析样本涵盖的 71 篇文章中，确有一篇验证了 WCBA 的非线性影响，尽管目前 WCBA 与工作-家庭平衡的研究中未发现曲线关系，但 Ren 等人(2021)发现非工作时间数字连通与工作绩效之间呈现出倒 U 形关系。然而，若要在元分析中对非线性关系进行分析，需使用加权最小二乘法，对自变量和真实相关系数 ρ 进行元回归分析(卫旭华, 2021)。这需要我们获取自变量的均值，而纳入本元分析样本中的 WCBA 测量包括频率、时长、程度以及混合的方式，这种测量的不统一使得我们无法获得统一的均值。如考虑其他方法，如分组进行回归分析，样本量又不足以支撑。因此，目前元分析数据条件尚不支持我们对 WCBA 的非线性影响进行验证。鉴于此，我们在不足部分对此进行了补充。具体如下：

“第四，在理论层面上，我们无法完全排除 WCBA 与结果变量之间存在的曲线关系的可能。虽然当前关于这一非线性关系的实证研究尚不多见，但 Ren 等人(2021)的研究表明非

工作时间数字连通与工作绩效之间可能存在倒 U 形关系, 这为未来的研究提供了一个重要的探索方向, 即探索 WCBA 和工作与家庭领域结果之间是否存在复杂的曲线关系。”

徐姗, 张昱城, 张冰然, 施俊琦, 袁梦莎, 任迎伟.(2022).“增益”还是“损耗”? 挑战性工作要求对工作—家庭增益的“双刃剑”影响. *心理学报*(10),1234–1247.

以上问题本质上还是与本研究的研究问题不够清晰有关。研究问题的提出、研究目的等还可以进一步聚焦。

回应: 十分感谢您为我们引言部分提出的建议! 如上述问题回复所述, 我们已对引言部分重新进行梳理, 并进一步聚焦我们的研究问题和研究目的, 尽可能使我们的研究问题得到清晰展现, 希望编委批评指正!

意见 3: 中介作用比较的假设提出不够严谨, 缺少理论支撑。例如,

①第二段中提及 WCBA 导致心理脱离资源损耗, 这种资源的重新分配增益了工作自主性, 因此导致工作自主性的资源增益效应相较于心理脱离的资源损耗效应会更为有力? 那么, 研究模型中, 心理脱离与工作自主性之间是否应该存在某种联系? 但是, 研究结果中的相关系数矩阵表明两者之间又是低相关(0.06)?

②同样地, 文章从资源获取和资源损耗的角度出发, 比较中介作用的强弱。那么, 从资源的角度出发, 工作自主性和心理脱离的区别和联系在哪里? 此外, 这种中介强弱的对比是否存在一定的边界条件? 比如, 是否与个体对 WCBA 的认知评价相关? 赵越 等(2024)的元分析认为 WCBA 既可能是挑战性压力源也可以被看作是阻碍性压力源, 且根据压力认知评价理论, 个体对压力源的差异认知评价会产生不同反应, 环境因素和个体特征影响个体的压力应对方式。又如, 是否与 WCBA 的水平相关? 再如, 是否与实践启示中提及的组织管理实践相关?

③第三段的家庭领域的论述, 缺少证据引用。

回应: 非常感谢您指出的问题! 考虑到上述问题都属于中介作用比较部分, 而此部分论述之前确实存在不够严谨的问题, 因此将相关部分重新修改, 并一起回答上述三个问题。

①工作自主性和心理脱离之间就是低相关的关系, 研究模型中, 心理脱离与工作自主性之间是相对独立的, 这也是分别作为两个平行中介变量的必要条件, 而此前论述容易让人产生心理脱离影响了工作自主性的误解, 因此我们将相关论述删除。

②从资源的角度出发, 工作自主性和心理脱离的联系在于二者都会影响员工的资源水平, 区别在于二者分别影响员工的资源增加和资源补充(石冠峰, 郑雄, 2021)。员工在进行 WCBA 的过程中感受到工作自主性可视为其工作资源的增加(马红宇 等, 2016), 因此将其视为资源增益路径; 而心理脱离是一种恢复体验, WCBA 不利于员工心理脱离进而使得员工难以补充资源(Park et al., 2011), 因此将其视为资源损耗路径。至于“中介强弱的对比是否存在一定的边界条件?”, 以及后续举到的例子, 我们认为存在理论上的可能性。但是, 受元分析方法的限制, 需要足够数量的现有研究才能验证上述调节作用。受样本量的限制, 本元分析未能涵盖对调节作用的研究, 这一点我们已在不足部分有所提及: “在未来样本量足够的条件下, 元分析研究可以进行更为细致的边界条件分析。”

③此部分相关论述已修改如下:

从资源的角度出发, 工作自主性和心理脱离分别影响员工的资源增加和资源补充(石冠峰, 郑雄, 2021)。员工在进行 WCBA 的过程中感受到工作自主性可视为其工作资源的增加(马红宇 等, 2016), 因此将其视为资源增益路径; 而心理脱离是一种恢复体验, WCBA 不利于员工心理脱离进而使得员工难以补充资源(Park et al., 2011), 因此将其视为资源损耗路径。

工作自主性作为一种核心工作特征(Hackman & Oldham, 1976), 更接近任务绩效等工作领域结果变量的近端, 而处于家庭领域的远端。心理脱离与其相反, 更接近工作-家庭平衡等家庭领域结果变量的近端, 而处于工作领域的远端, 例如胡君辰和李荣华(2022)通过梳理恢复体验相关研究发现: 任务绩效等工作表现是心理脱离的远端结果变量, 而生活满意度等个体心理变量则是心理脱离的近端结果变量。因此, 我们认为在 WCBA 对任务绩效的影响过程中, 工作自主性的资源增益效应相较于心理脱离的资源损耗效应会更为直接有力, 在 WCBA 对工作-家庭平衡的影响过程中则相反。综上提出 H5:

H5a: 相较于工作自主性, 心理脱离在 WCBA 与工作-家庭平衡之间的负向中介作用更强。

H5b: 相较于心理脱离, 工作自主性在 WCBA 与任务绩效之间的正向中介作用更强。”

意见 4: 理论启示上, 没有回应问题提出, 也一定程度上说明问题提出不够明确; 此外部分论述过于轻率, 缺少文献引用。例如: 第二段, “明确了 WCBA 与员工个体结果之间的真实关系。”如前述意见, WCBA 与员工个体结果之间是否可能存在曲线关系? 本研究的结论真的就是两者之间的真实关系吗? 本研究本质上说只是验证了自主性和心理脱离在不同领域内的解释力度不同?

回应: 非常感谢您指出的问题! 在理论启示部分之前确实存在不够准确的论述, 我们针对您的问题做了相应修改。首先, 我们加强了和引言部分的呼应, 并增加了必要的文献引用, 以支持所提出的观点和结论。其次, 关于“WCBA 与员工个体结果之间是否可能存在曲线关系的问题”, 我们已在意见 1 的④中进行了解释, 此处也删去了“明确了 WCBA 与员工个体结果之间的真实关系”这一表述。具体修改如下:

“本研究从工作-家庭视角出发, 验证了 WCBA 在工作和家庭领域内产生的差异化效应, 并进一步揭示了其作用机制。通过这一研究, 不仅为 WCBA 的理论框架提供了扩展, 也为类似跨领域变量的研究提供了理论参考和指导。

首先, 本研究通过元分析对工作-家庭边界领域的研究进行了重要更新与补充。现有工作-家庭边界领域的元分析主要关注延长工作时间、远程办公和长时间工作等工作安排的影响(Threl et al., 2022; Beckel et al., 2023; Liao et al., 2019; Pak et al., 2022), 而本次元分析基于 WCBA 领域丰富的原始研究, 填补了工作-家庭边界领域元分析研究的缺口。

其次, 本研究明晰了 WCBA 发挥作用的中介机制, 理清了不同中介变量在解释 WCBA 效果时的差异性作用。基于资源保存理论, 本研究分别从资源增益和资源损耗视角, 检验了工作自主性和心理脱离在 WCBA 发挥影响时的中介作用。研究表明 WCBA 既可能通过增加工作自主性带来资源增益, 促进员工的工作-家庭平衡和任务绩效, 也可能通过降低心理脱离阻止资源恢复, 造成负面结果。特别需要指出, 对于 WCBA 和工作-家庭平衡的关系, 尚未有研究探究工作自主性的中介机制, 本研究通过元分析检验了这一路径的有效性, 从而揭示了 WCBA 与工作-家庭平衡之间可能存在的正向影响机制。

最后, 研究通过元分析比较了 WCBA 在家庭和工作领域的差异化影响。虽然已有学者探究了该行为的“双刃剑”效应(邹丽玲, 2022; 石冠峰, 郑雄, 2021; 袁凌 等, 2023; 赵越 等, 2024; Yang et al., 2022), 但是很少有文献对双中介效应进行效应值比较, 探索该行为在工作领域以及家庭领域的最终影响是“净增益”还是“净损耗”。本研究通过元分析证明, 在家庭领域, 心理脱离在 WCBA 和工作-家庭平衡之间具有更强的中介作用; 而在工作领域, 工作自主性在 WCBA 和任务绩效之间具有更强的中介作用。以上发现表明, WCBA 在工作领域更多带来“净增益”, 而在家庭领域更多带来“净损耗”, 从而明晰了 WCBA 在不同领域的差异化影响。”

Beckel, J. L., Kunz, J. J., Prasad, J. J., Finch, H. M., & Kaldahl, K. N. (2023). The impact of telework on conflict between work and family: A meta-analytic investigation. *Occupational Health Science*, 7(4), 681–706.

Liao, E. Y., Lau, V. P., Hui, R. T. Y., & Kong, K. H. (2019). A resource-based perspective on work–family conflict: Meta-analytical findings. *Career Development International*, 24(1), 37–73.

Pak, S., Kramer, A., Lee, Y., & Kim, K. J. (2022). The impact of work hours on work-to-family enrichment and conflict through energy processes: A meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 43(4), 709–743.

Perlow, L. A. (2012). *Sleeping with your smartphone: How to break the 24/7 habit and change the way you work*. Harvard Business Review Press.

意见 5：实践启示与研究内容的脱节。例如：实践启示从激发工作自主性和减少心理资源损耗的角度出发，分别提出了两个方面的实践意见，但是与 WCBA 的效果并不是特别相关。例如，组织通过实施其他能够激发工作自主性的制度真的能提升 WCBA 通过工作自主性的促进作用吗？通过提供增加心理资源的培训和干预措施真的可以缓解 WCBA 通过心理资源损耗的消极作用吗？这都是调节分析才能得出的。

回应：非常感谢审稿人指出实践启示与研究内容脱节的问题！您提出的意见非常中肯，我们已根据您的建议对实践启示进行了修改，使其与研究内容更为紧密。具体来说，我们聚焦 WCBA 在工作领域可能带来的“净增益”和在家庭领域可能带来的“净损耗”，将实践启示部分的重点放在了如何引导员工从 WCBA 的积极影响中获益，并预防和减轻潜在的有害影响；我们还根据 WCBA 在工作和家庭领域的差异化影响提出差异化实践启示，与研究内容更贴切。具体如下：

“考虑到工作场所逐渐数字化和无边界化，严格避免 WCBA 并不现实(Perlow, 2012)。因此，组织和领导者需要引导员工从 WCBA 的积极影响中获益，并且预防和减轻潜在的有害影响。而本文的元分析结果表明，WCBA 在工作和家庭领域会产生差异化影响，这启发我们应在不同的领域着重关注不同的中介机制。

在工作领域的管理实践中应更多地关注激发工作自主性，管理者应明确 WCBA 的目标和期望，避免过度工作和信息过载。例如，可以设定 WCBA 的优先级，鼓励员工优先处理重要紧急的任务，避免在非工作时间处理琐碎事务(Ren et al., 2023)；组织允许员工根据个人需求调整工作时间，以减少非工作时间进行工作的资源损耗作用，增加工作连通行为的灵活性与自主性。

在家庭领域的管理实践应更多地关注心理脱离，组织应识别由于频繁的 WCBA 而缺乏恢复体验的员工，为其提供培训并实施干预措施；组织还应建立清晰的工作时间边界，鼓励员工在非工作时间与工作保持距离，避免工作过度侵占个人生活 (Sonntag & Fritz, 2015)。而员工在进行 WCBA 的过程中要及时补充个体资源，例如在 WCBA 过程中主动进行一些放松活动来补充心理资源(韩志伟 等, 2024)，避免因个体资源持续损耗而引发的任务绩效和工作–家庭平衡的下降。

对于政策制定者而言，本文的研究为完善工作时间法规提供了理论支持。在过去十年中，对 WCBA 的研究不断积累，该概念在立法方面也越来越多受到关注。政策制定者可以根据研究结果，引导企业合理安排员工的工作时间，保护员工的合法权益。这也有助于构建良好的社会就业环境，促进社会和谐稳定。”

第四轮

编委 2 意见：作者基本回应了我的疑问和建议。我没有意见了。

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，达到了发表水平，同意发表。