

《心理学报》审稿意见与作者回应

题目：工作家庭两不误为何这么难？基于工作家庭边界理论的探讨

作者：高中华 赵晨

第一轮

审稿人 1 意见：

本文基于工作家庭边界理论，通过工作与家庭两个领域间边界强度的不同组合，研究了工作家庭冲突与员工态度之间角色压力的中介作用，具有一定的理论和实践价值。以下五个方面请作者思考：

意见 1：在方法方面，论文中陈述工作家庭冲突与员工态度是在两个阶段进行的调查，请具体介绍这两个阶段的具体情况。两个阶段的时间间隔是几个月，还是几天？因为这正如作者所说，这会影响到研究中的共同方法变异问题，也会影响研究结果的准确性。

回应：感谢审稿专家的善意提醒，没有对本研究中问卷调查的实施过程描述清晰确实是我们的疏忽。按照该建议，我们在文中对调查实施的细节进行了补充完善。在本研究中，这两个阶段调查的时间间隔为四个月左右（第一个阶段时间点是 4 月份，由研究者亲自主持实施问卷调查；第二个阶段时间点是 8 月份暑假期间，由于研究者当时要去参加 AOM 会议，故而对样本公司的 HR 人员进行了实施调查的培训，之后由他们代为主持第二阶段问卷调查。为了确保研究的客观性和保密性，问卷收回之后由研究者亲自对两个阶段的数据按照统一标识进行了匹配）。

意见 2：在创新性方面，论文一直在强调是拓展了工作家庭边界理论，请作者进一步阐述本文对原有理论的拓展体现在哪些方面？这方面国内外都没有研究和理论阐述吗？请作者在文中加以具体阐述。

回应：感谢审稿专家提出的这个问题。工作家庭边界理论自从提出以来，不少学者对该理论进行了探索与丰富，本研究在该领域有关研究进行回顾后发现，目前学者们的视角主要集中在两个方面：一方面主要关注工作和家庭边界本身具有的属性（渗透性和灵活性）(Ashforth et al., 2000; Clark, 2000)，根据这两个属性可以把边界分为强弱两种，强边界渗透性和灵活性均比较差，而弱边界渗透性和灵活性均比较高；另一方面主要关注工作与家庭领域中边界维护者对边界跨越者的角色要求(Boyar, Jr. Maertz, Jr. Mosley, & Carr, 2008; Voydanoff, 2005)，当工作或家庭某一领域的边界维护者对跨越者角色要求增强，而导致边界跨越者认知和心理资源的大量消耗，即当他们所拥有的资源不能完全满足另一领域的角色要求时，就可能引发边界跨越者的工作家庭冲突。以往在这两方面的研究是相对独立的，而事实上通过深入分析可以发现，这两方面有着一定的内在联系：工作和家庭边界本身具有的属性可以看作是工作家庭冲突形成的外在条件，而工作与家庭领域中不断提高的角色要求可以看作是工作家庭冲突形成的内在条件。因此，本研究将从外在条件和内在条件相结合的视角分析工作家庭冲突的成因，这是本研究对工作家庭边界理论的一个拓展。工作家庭边界理论除了能够解释工作家庭冲突形成原因外，还可以用来解释工作家庭冲突（工作干涉家庭和家庭干涉工作）的作用机制，而后者也可以看作是本研究对工作家庭边界理论的拓展。我们对此在论文中进行了补充阐述。

意见 3: 在假设提出部分, 作者把直接作用假设与中介作用假设一起来论证提出的。按照 Baron 和 Kenny (1986) 的观点, 中介变量假设的提出要更加具体, 既然这是作者所认为的本文的创新点, 那更应该依据理论进行详细推理, 以体现作者在此处的独到见解。

回应: 我们接受审稿专家的建议。按照专家建议, 我们把直接作用假设与中介作用假设进行了区分。正如专家所言, 在本文角色冲突、角色模糊和角色超载在工作家庭冲突与员工工作态度和行为倾向之间的中介作用确实是我们想要重点检验的内容。事实上, 我们也非常认同 Baron 和 Kenny (1986) 的这个观点, 对中介作用机制做出较为详细的解释也是本文假设部分论证的重点, 而直接作用只是在解释中介作用机制时所必须要探讨的部分。

意见 4: 作者在评述文献时, 如下阐述是否有些夸张? “首先, 多数是在探讨工作家庭冲突对员工工作态度和行为倾向等结果变量的直接影响, 较少关注工作家庭冲突对结果变量影响的内在机制, 这一影响的中间过程在很大程度上仍处于“黑箱”状态。”

回应: 感谢审稿专家中肯的建议。这可能是我们写作风格的问题, 按照该建议, 我们已经在文中把“在很大程度上”改为了“在一定程度上”, 另外, 我们又邀请了两名同事对本文再次进行了挑剔性阅读, 找出相似的问题并进行了修改。

意见 5: 作者行文中经常用“例如”的形式列举了生活和工作中的具体例子, 作为学术论文可以不用这样行文。

回应: 感谢审稿专家中肯的建议。本研究确实列举了不少生活和工作中的具体例子来说明工作家庭边界理论中的具体细节, 举例方式也稍欠妥当。因此根据专家的建议, 我们改变了直接用“例如”的形式举例, 把这些例子的表述方式进行了相应的调整。

审稿人 2 意见:

工作家庭冲突非常普遍, 也是十分难于解决的问题。探索其发生发展过程, 对于更好地认知该现象, 寻求管理对策有一定的理论和实际意义。研究文献阅读广泛, 表达流畅、规范, 统计方法基本正确, 但是还有如下需要修改或完善的地方:

意见 1: 运用边界理论提出假设, 可是对于强弱边界的含义定义非常模糊, 需要补充。

回应: 感谢审稿专家中肯的建议, 该修改建议将使我们的论文更加严谨。根据该建议, 我们按照工作家庭边界理论中提到的边界属性(渗透性和灵活性)对强弱边界的含义进行了界定。强边界是指具有较低渗透性和灵活性的边界, 强边界内部不容易受到其他领域角色的渗透, 并且强边界本身很难为了适应其他领域角色的要求而进行调整; 弱边界是指具有较高渗透性和灵活性的边界, 弱边界内部容易受到其他领域角色的渗透, 并且弱边界本身容易为了适应其他领域角色的要求而进行调整。

意见 2: 对于所谓的弱——弱边界, 容易产生角色模糊的说法, 似乎存在逻辑问题。既然两个边界都弱, 就是说退让的空间大, 工作家庭容易平衡, 在这种情况下, 即使有点小冲突, 或角色模糊, 也不至于产生离职的意愿?

回应: 在文中我们确实可能没有表述太清楚, 非常感谢审稿专家提出这个问题, 我们已根据该建议在文中进行了修改。当工作与家庭两个领域都具有弱边界时, 都有退让空间, 比较容易实现工作家庭平衡。但正是由于这两个领域都具有弱边界, 这两个领域的角色才都有可能相互“侵入”对方领域, 形成相互重叠、融合的模糊地带。在该模糊地带, 来自工作与家庭领域的角色会出现相互混淆、相互模糊的情况。一般情况下, 当来自于这两个领域的角色在模糊地带所占比重相当时, 工作家庭平衡比较容易实现。事实上, 角色模糊是角色压力的一

种重要形式。不少研究也表明，角色模糊会对员工的工作态度和行为倾向能产生一定程度的消极影响(Eys & Carron, 2001; Rhoads, Singh, & Goodell, 1994; Singh, 1993)。

另外，离职意向并不等于真实离职行为，而是个体放弃或离开目前职位的想法，美国华盛顿大学福斯特商学院 Thomas Lee 等学者多年来在员工自愿离职展开模型中 (unfolding model of voluntary employee turnover) 对该问题进行了研究，他们认为离职意向 (而非真实离职行为) 在实际工作中普遍存在，可以看作是个体在工作中的退缩行为。另外，尽管离职意向比较常见，但会对组织管理造成非常严重的负面影响(Lee, Mitchell, Holtom, McDaniel, & Hil, 1999; Lee, Mitchell, Wise, & Fireman, 1996)。因此，本研究选择了离职意向作为考察工作家庭冲突作用机制的一个结果变量。

意见 3: 作者的模型构建都是工作和家庭的边界逻辑，但是测量工具都是工作冲突、工作角色模糊、工作角色超负荷等，不知如何解释？

回应: 感谢审稿专家提出的这个问题。本研究确实是基于工作和家庭的边界逻辑，来探讨工作干涉家庭和 家庭干涉工作两种工作家庭冲突对员工的工作态度和 行为倾向产生的影响以及影响机制。根据工作家庭边界理论，我们分析了工作家庭冲突形成的外 在条件和内在条件，并继续沿用工作和家庭边界逻辑分析了工作家庭冲突 (工作干涉家庭和 家庭干涉工作) 的作用机制，提出角色压力 (角色冲突、角色模糊、角色超载) 是连接工作家庭冲突与员工工作领域态度和 行为倾向的重要中介因素。事实上，本研究之所以选择这些测量工具也是有一定的考虑。Amstad 等 (2011) 对有关工作家庭冲突与结果变量之间关系的研究进行了元分析，发现无论是工作干涉家庭还是家庭干涉工作都会导致工作满意度的显著下降，而对生活满意度没有显著影响，也就是说这两种不同形式的工作家庭冲突都会导致人们对工作产生抱怨，而不会对家庭产生抱怨。换言之，无论角色压力是由工作干涉家庭还是由家庭干涉工作导致，个体也将会把由这两者带来的角色压力归因为工作领域角色要求过多所致。我们在论文的“研究局限与未来展望”部分对此进行了说明。

意见 4: 工作家庭冲突和家庭工作冲突似乎有较多的性别因素，但是作者淡化这个重要的变量的价值，不知有何考虑？如果要结合实际，这是个很重要的变量？也是有利于研究深化的，而不只是泛泛地探讨所谓中介机制，失去实际意义。

回应: 回应：审稿专家的顾虑实际上与我们的想法不谋而合，工作家庭冲突问题的探讨确实无法绕开性别这个因素。除了性别外，还有一些人口统计学变量也会对分析工作家庭冲突的形成机制很有价值，例如徐淑英等学者的《存在差异：关系型人口学与组织依附》中提到的性别、年龄、服务年限等变量。在研究设计阶段，我们不仅考虑了这些变量的影响，而且还考虑了另外一个可能会对工作家庭冲突产生影响的人口统计学变量——职位。附表 1 中方差分析结果显示，在控制了教育水平、收入、工作满意度和生活满意度的条件下，性别对工作家庭冲突有显著影响，而且性别、工龄和职位三者的交互对工作家庭冲突同样有显著影响。

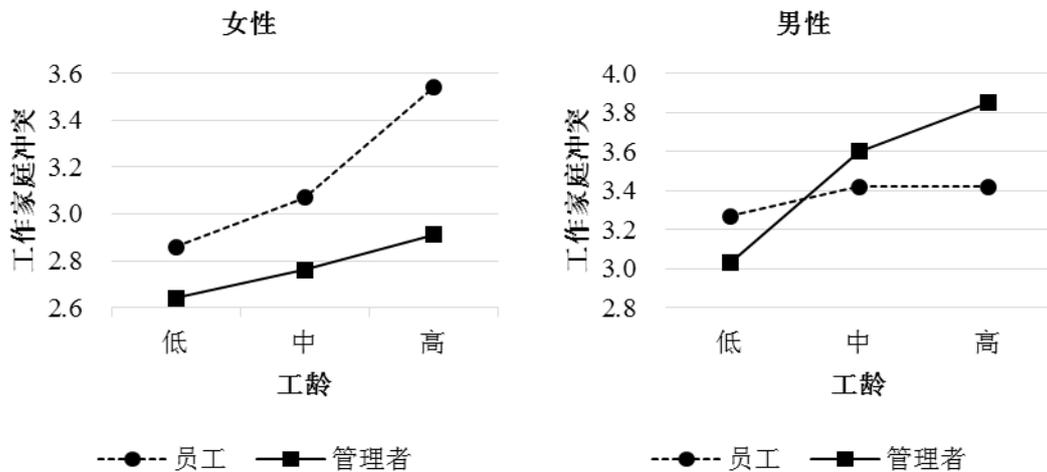
从附图 1 可以看出，对于女性职场人士而言，随着工龄的不断增加，员工的工作家庭冲突要高于管理者，并且增长趋势也高于管理者；而对于男性职场人士而言，在早期员工的工作家庭冲突要高于管理者，但是随着工龄的不断增加，管理者的工作家庭冲突将超过员工，并且增长趋势也高于员工。可见，性别、工龄、职位等人口统计学变量确实是工作家庭冲突机制中的重要影响因素，我们需要在未来的研究中，结合个体差异理论、职业发展理论等多个视角对这个问题来进行更为深入地探讨与分析。但这并不是我们在本研究中要解决的问题，本研究目的是探讨工作家庭边界理论视角下，工作干涉家庭和 家庭干涉工作两种对偶冲突模式对员工工作态度和 行为倾向的影响机制。为了聚焦于现有研究问题，我们对这三个对工作家庭冲突有影响的人口统计学变量进行了控制。另外，我们在论文的“研究局限与未来

展望”部分对这个问题进行了说明。

附表 1 性别、工龄和职位对工作家庭冲突的方差分析结果

变量	离差平方和	自由度	均方	F	p
三维交互效应 ($R^2=0.19$; 调整 $R^2=0.17$)					
教育水平	4.72	1	4.72	9.47	0.00**
收入	1.14	1	1.14	2.29	0.13
工作满意度	0.32	1	0.32	0.65	0.42
生活满意度	4.67	1	4.67	9.37	0.00**
性别	7.76	1	7.76	15.58	0.00**
工龄	10.86	2	5.43	10.90	0.00**
职位	1.48	1	1.48	2.97	0.09
性别×工龄	0.53	2	0.27	0.53	0.59
性别×职位	2.65	1	2.65	5.31	0.02*
工龄×职位	0.29	2	0.15	0.30	0.74
性别×工龄×职位	3.08	2	1.54	3.09	0.05*

注:** $p<0.01$; * $p<0.05$



附图 1 性别、工龄和职位对工作家庭冲突的三维交互效应

意见 5: 作者说在进行结构方程模型分析时,控制了无关变量,不知程序如何?控制后的相关矩阵如何表达?

回应: 本研究对控制变量的处理方法参照了郭志刚主编的《社会统计分析方法——SPSS 软件应用》的第十一章“结构方程模型”。具体程序是将性别、年龄、工作年限、教育水平、职位级别和收入分别作为单标识的外生潜变量处理,也就是说这些控制变量的外生潜变量是通过单标识直接测量的,并且设定不存在观察误差 ($\delta=0$ 且 $\lambda=1$)。之后将全部控制变量的外生潜变量指向全部内生潜变量 (η),即本研究中的角色冲突、角色模糊、角色超载、工作满意度和离职意向。采用这种方法进行控制后的相关矩阵包括了这些控制变量,但表达方式没有发生变化。

意见 6: 工作家庭冲突和家庭工作冲突的解决之道到底是什么？组织解决之道？个人解决之道？比如个人选择有利于缓解工作家庭冲突的职位、组织？调整自己的职业目标？等等。仅仅停留在离职意愿或工作满意度，似乎有太多的遗憾。

回应: 审稿专家提出的这个问题非常有意义，我们非常认可这个问题。工作家庭冲突领域的研究不仅要揭示工作家庭冲突的形成原因与作用机制，而且更需要为真正解决工作家庭冲突提出有价值的启示。而且审稿专家提出从组织和个人两方面寻找解决之道，这个想法确实对我们而言也都非常有启发。我们在对研究发现的讨论部分，有针对性地提出了一些实践启示。同时，这些问题还为我们未来研究指出了一些有意义的方向，我们也将在今后的研究中去回答这些问题，从而能够使自己的研究更能贴近实际，为管理实践提供相应指导。

第二轮

审稿人 1 意见:

意见 1: 作者对提出的问题进行了较好的回答和分析，但统观整个论文，作者可以对以下问题进一步完善。首先，从整个研究工作和价值来看，作者在前面文献中对具体关系进行了推理和分析，得出了诸多的假设，但在后面讨论中仅仅笼统地得出一个中介模型，这有些不够。作者是否可以考虑在讨论中对模型的具体关系进行更为深入的分析与整合，并在理论上与已有文献进行对接，以体现整个研究工作的价值？同时，对于没有被验证的工作干涉家庭与角色模糊之间的关系，作者进行了说明，这个方面是否可以进行更为深入的理论挖掘？如果与国外相关研究对比，是否意味着其中有一些中国文化特色？

回应: 感谢审稿专家提出的这个问题。在上一稿中的“5 讨论”部分，我们确实仅对整体中介模型进行了论述，而没有对模型中的具体关系进行更为深入地分析。根据该意见，我们一方面在本稿中添加了“4.6 特定中介效应检验”部分，即在完全中介模型的基础上，将每个中介变量（角色冲突、角色模糊和角色超载）的特定中介效应从整体中介效应中逐个分离，并基于 bootstrapping 方法检验了每个变量中介效应的显著性；另一方面，本稿在讨论部分对模型中的具体关系进行了补充分析，以充分挖掘对现有理论的贡献与价值。详见“5.1 研究发现与启示”中黄色标出的补充内容。

此外，对于工作干涉家庭与角色模糊之间的关系未得到数据支持，我们在上一稿中进行了初步探讨。本次审稿专家提示我们从中国文化特色的视角进行深入分析，我们很受启发。我们在本稿中根据中国文化中的集体主义特征，对角色冲突、角色模糊和角色超载三者各自的中介效应进行了深入分析，以进一步提升本研究的理论贡献。详见“5.1 研究发现与启示”中黄色标出的补充内容。

意见 2: 与整个研究设计和研究理论价值有关，作者在建构 3 个竞争模型的时候，这三个竞争模型的理论依据是什么？如果您的模型优越于以前理论的模型，这样是否更能说明您工作的价值与意义？

回应: 本研究提出的理论模型如图 1 所示。首先，虽然工作家庭冲突并非是一个全新的议题，但是根据我们所掌握的文献资料，之前的研究尚未从工作家庭边界理论的视角来研究工作家庭双向冲突与工作满意度和离职意向之间关系，以及角色压力三个维度（角色冲突、角色模糊和角色超载）对这一关系的中介作用。因此，我们的贡献在于提出了新的理论模型，从而更加深入地揭示了工作家庭冲突的形成与作用机制。

其次，本研究在“4.5 竞争模型比较”中提出另外 3 个竞争模型的目的是与本研究提出

的理论模型（完全中介模型）建立嵌套关系，为完全中介模型提供可参照的拟合指标，以突出完全中介模型的优势地位，从而达到验证完全中介效应的目的。具体而言，3个被用于同完全中介模型进行比较的竞争模型分别为：部分中介模型，即在完全中介模型基础上添加了从前因变量到结果变量之间的直接关系；无中介模型 a，即在部分中介模型基础上去除了前因变量与中介变量之间的关系；无中介模型 b，即在部分中介模型基础上去除了中介变量与结果变量之间的关系。也就是说，建立另外3个竞争模型的目的是为了便于进行统计检验，并非将本文的理论模型与其他学者之前提出的理论模型进行相互比较。

再次，结构方程模型（SEM）中经常通过比较竞争模型拟合指数的做法来检验中介效应。例如，吴伟炯，刘毅，路红，& 谢雪贤. (2012). 本土心理资本与职业幸福感的关系. 心理学报(10), 1349-1370 这篇文章，作者在“表4各模型拟合指数”中通过对相互嵌套的竞争模型进行比较来验证中介效应。

最后，为避免可能出现的语义混淆，本研究已将“4.5 竞争模型比较”改为“4.5 中介效应的结构方程模型比较”。

审稿人2意见：

经过作者的修改和澄清，应该说从理论推导到实证方法，都是努力了的，较前面的初稿有很大的改善，阅读起来也轻松了许多。

意见1：作者从边界模型推导假设，但是在验证假设时，则采取了模糊的方法，把三种代表性的边界组合类型的验证，放在了笼统的工作家庭冲突和家庭工作冲突之中，这样可能存在两个问题：第一，推导的理论无法得到验证，也不能用边界理论解释；第二，勉强验证理论假设，可是由于样本不是典型的样本（混合了一般的工作家庭冲突和家庭工作冲突），不知是否穿越边界，导致结果的预测力下降。

回应：感谢审稿专家提出的这个问题。虽然本研究在推导研究假设时按照“强边界+弱边界”、“弱边界+弱边界”以及“强边界+强边界”分别建立了用于检验角色冲突、角色模糊和角色超载三者中介作用的相关假设，但是本研究在2.2小节结束时也说明，以上三种边界组合是为便于理论推演和建立假设而抽象出来的理想状态，现实中工作与家庭领域的边界并没有绝对的强弱之分，而是处于由强边界到弱边界连续体的中间阶段(Frone et al., 1992b)。也就是说，不论是工作干涉家庭还是家庭干涉工作，都会对角色冲突、角色模糊和角色超载这三种角色压力产生一定程度的影响。因此，在现实中很难获得仅具有一种角色压力特点的特定边界组合样本，这也是我们将角色冲突、角色模糊和角色超载同时置入一个结构方程模型进行中介效应检验的初衷。虽然通过竞争模型比较可以表明角色冲突、角色模糊和角色超载三者能够在整体上完全中介工作家庭双向冲突对结果变量的影响，但是此种处理方式确实存在一定程度的不足，即角色冲突、角色模糊和角色超载三者在这一中介过程中各自发挥的中介效应并不明确，无法为我们之前的假设提供很好地支持。

然而，审稿专家提出的问题给了我们很大启发，使我们开始从全新的视角来审视这一问题。虽然我们很难获得仅包含一种边界组合的典型样本，但是我们可以借助先进的统计方法，在完全中介模型中将每个中介变量的特定中介效应从整体中介效应中逐个分离出来，并且分别对每个特定中介效应进行显著性检验。这样既满足了三种边界组合在现实世界中不可分割的特点，又能在同一模型中控制住其他中介效应的同时分别检验角色冲突、角色模糊和角色超载对每条中介路径的具体中介效应。为了解决这一问题，我们采用 Preacher 和 Hayes (2008) 提出的多重中介（multiple mediation）检验方法，分别检验角色冲突、角色模糊和角色超载这三者在每一个中介路径中所发挥的特定中介效应（specific mediation effect）。

Preacher 和 Hayes (2008) 将仅有一个中介变量的中介过程称为简单中介（simple

mediation), 将具有多个中介变量的中介过程称为多重中介 (multiple mediation)。多重中介检验中的特定中介并不等同于简单中介。学者们之前采用的经典中介效应检验方法 (如 Baron 和 Kenny (1986) 的三步骤方法) 以及通过系数乘积检验中介效应的方法 (如 Sobel 检验) 均限于简单中介过程, 如果被用于检验多个特定中介效应则会使系数估计产生严重偏差。而特定中介效应能够在其他中介变量同时存在于模型中的条件下, 检验某一特定中介变量的中介效应大小。同时, 基于 bootstrapping 的非参数检验方法能够避免因样本不满足正态分布假定而对统计结果造成的影响。因此, 本研究采用多重中介 (multiple mediation) 检验方法来详细展示角色冲突、角色模糊和角色超载这三者在完全中介模型中各自的特定中介效应, 并且对检验结果分别进行深入地讨论, 以便回答审稿专家提出的问题。此部分补充内容详见“4.6 特定中介效应检验”小节。

第三轮

编委意见: This study examined the associations among different types of work-family interference, work role variables, and job and familial satisfactions. With a two-wave data, it has generated some interesting findings, with practical implications. I read both the revised paper and the exchanges between the authors and the reviewers, and believe that the authors have done an adequate job in addressing comments from the reviewers. I recommend it for publication.

I do, however, have one more comment for the authors to consider when preparing the final version of the paper:

In your exchanges with the reviewers, you agreed that gender may play an important role in your proposed model. In your SEM analysis, you chose to treat gender, together with some other demographic variables, as control variables. You should be aware that treating gender as a control in your SEM allows you to conclude that your model, overall speaking, holds for both men and women. However, it does not allow you to say that the inter-relations among the variables are the same (or similar) for men and women. Instead, some of the paths in your model may be stronger among men than women, while others may be the reverse. A multi-sample SEM allows you to examine if the strengths of the relations are similar for men and women.

You mentioned that gender differences may not be the focus of your paper here, but your treating gender as a control variable immediately reminds readers, like myself, of such possibilities. Thus, you should at least address such possibilities (that there may be gender differences in the strengths of some of the relations) more explicitly in the Discussion. Of course, a better alternative is to add a multi-sample SEM (as "Supplementary Analysis") to see if there are such gender differences. I believe the paper would be much stronger with these questions addressed.

回应: 确实如您所言, 性别是工作家庭冲突机制中的重要影响因素, 这也在本文上一稿的修改说明中得到了印证 (附表 1)。尽管我们在正文的模型中将性别作为控制变量, 但确实无法否认男性样本与女性样本在结构方程中的测量模型和结构模型方面存在差异。因此, 我们遵循专家的建议, 采用多样本的结构方程模型 (multi-sample SEM) 对性别差异进行了详细检验。根据侯杰泰、温忠麟和成子娟 (2004) 以及邱皓政和林碧芳 (2009) 的建议, 我们通过两个阶段的一系列模型比较程序, 逐步检验了不同层次的恒等性假设。多样本结构方程模型的拟合结果如附表 2 所示。

第一阶段根据全体样本、男性样本和女性样本分别建构三个独立的结构方程模型。结果显示这三个结构方程模型的拟合指数都十分接近, 没有出现某一样本拟合度不理想的情况, 这说明男性样本与女性样本具有大体相同的结构模式, 可以进一步开展阶段二的检验。阶段

二为跨样本结构方程模型恒等性检验,具体做法是通过一个阶段性逐步设限的嵌套模型来检验各种恒等假设下模型拟合度的变化。阶段二中的模型一为没有任何恒等假设的基准模型,即将男性样本和女性样本的两个独立无关联但结构相同的 SEM 模型进行组合。模型二为因素载荷恒等模型,即在模型一的基础上增加了因素载荷在两个样本之间恒等的限制条件。与模型一相比,模型二的拟合程度并未发生显著改变 ($\Delta\chi^2=36.23$, $\Delta df =26$, $p>0.05$),因此两个样本在因素载荷参数上具有恒等性。模型三为因素载荷与潜变量之间的方差和协方差恒等模型,即在模型二的基础上增加了潜变量之间的方差和协方差的跨样本恒等性假定。结果显示模型三的拟合度并未发生显著改变 ($\Delta\chi^2=32.31$, $\Delta df =21$, $p>0.05$),因此潜变量之间方差和协方差的跨样本恒等性假定成立。模型四为因素载荷、潜变量之间的方差和协方差、路径系数均恒等模型,结果显示拟合程度显著降低 ($\Delta\chi^2=59.92$, $\Delta df =38$, $p<0.05$),即男性样本与女性样本的路径系数不存在恒等性。综合以上四个嵌套模型可知,男性样本与女性样本之间存在部分恒等而非完全恒等,两者之间的差异主要由路径系数造成。

附表 2 多样本 SEM 分析模型拟合结果

模型	χ^2	df	χ^2/df	RMSEA	SRMR	CFI	NNFI
阶段一							
全体样本	1566.36	611	2.56	0.05	0.06	0.88	0.87
男性样本	1268.83	611	2.08	0.06	0.07	0.85	0.83
女性样本	1182.56	611	1.94	0.06	0.07	0.86	0.84
阶段二							
模型一	2451.39	1222	2.01	0.06	0.07	0.85	0.83
模型二	2487.62	1248	1.99	0.06	0.07	0.85	0.84
	$\Delta\chi^2=36.23$	$\Delta df=26$					
模型三	2519.93	1269	1.99	0.06	0.07	0.85	0.84
	$\Delta\chi^2=32.31$	$\Delta df=21$					
模型四	2579.85	1307	1.97	0.06	0.08	0.85	0.84
	$\Delta\chi^2=59.92^*$	$\Delta df=38$					

注: * $p<0.05$; 阶段一为单样本结构方程模型检验; 阶段二为跨样本结构方程模型恒等性检验; 阶段二中的模型一为没有任何恒等假设的基准模型; 模型二为因素载荷恒等模型; 模型三为因素载荷、潜变量之间的方差和协方差恒等模型; 模型四为因素载荷、潜变量之间的方差和协方差、路径系数均恒等模型。

为了进一步明确男性样本与女性样本结构方程模型的路径系数差异,我们分别计算两个样本的路径系数并进行比较。附表 3 的左侧表示在阶段一中对男性样本和女性样本分别进行独立结构方程模型分析的路径系数估计结果,附表 3 的右侧表示将因素载荷以及潜变量之间的方差和协方差在两个样本之间设定为恒等后的路径系数估计结果。左侧和右侧的结果基本一致,即家庭干涉工作与角色超载、角色模糊与离职意向、角色超载与离职意向之间路径系数的显著性水平在男性样本与女性样本之间存在差异。

具体而言,男性员工家庭干涉工作对其角色超载有显著正向影响,而女性员工家庭干涉工作对其角色超载的影响并不显著,意味着当家庭对工作产生干涉时,男性员工比女性员工更容易感受到较高水平的角色超载,该结果可以从工作家庭边界的视角进行解释,通常情况下,与女性员工相比,男性工作领域的边界拥有更高的强度,渗透性和灵活性都比较差。家庭领域的角色要求不断增强时,他们难以从工作领域获得相应的资源支持以补偿家庭领域资源的过度损耗,因此他们能够感受到更为显著的角色超载。

此外，双样本 SEM 的路径系数估计结果显示，角色模糊、角色超载对离职意向的影响具有显著的性别差异。首先，男性员工角色模糊对其离职意向的影响不显著，而女性员工角色模糊对其离职意向有显著正向影响。这与现实情境非常符合，当工作与家庭之间边界变弱，来自不同领域的角色发生相互渗透时，受到传统“男主外，女主内”思想的影响，人们通常认为男性应以工作为重，而女性则应以家庭为重，她们更倾向做出放弃工作而维护家庭的决策。其次，男性员工角色超载对其离职意向具有显著正向影响，而女性员工角色超载对其离职意向的影响并不显著。根据工作家庭边界理论分析，与角色模糊不同，角色超载意味着工作与家庭两个领域均具有强边界，人们难以为满足一个领域的角色要求，而挤压另一领域的边界，从中调取相应的资源。角色超载如果达到一定程度，不可避免就会导致员工萌生离职意向。但员工离职意向的强弱还受到很多其他因素的影响，例如员工在就业市场上的竞争力就是离职意向的一个重要影响因素。本研究样本来自于国内某大型制造企业集团，受到行业性质的影响，男性在就业市场上比女性更具有竞争力，能够较为容易地从就业市场上寻求到别的工作机会，随着工龄的增长，这种优势更为明显。当他们在一个单位感受到较高的角色超载时，可以较为容易地调换新的工作来降低这种超载感，故而角色超载对离职意向的影响在男性样本中表现得更为显著。

附表 3 双样本 SEM 的路径系数估计结果

研究假设	阶段一独立样本		阶段二模型三	
	男性样本	女性样本	男性样本	女性样本
H1(a): 工作干涉家庭→角色冲突	0.25**	0.19**	0.22**	0.21**
H1(b): 家庭干涉工作→角色冲突	0.57**	0.22†	0.46**	0.26†
H2(a): 角色冲突 →工作满意度	-0.21**	-0.29**	-0.22**	-0.27**
H2(b): 角色冲突→离职意向	0.31**	0.34**	0.32**	0.34**
H3(a): 工作干涉家庭→角色模糊	0.01	0.02	-0.00	0.02
H3(b): 家庭干涉工作→角色模糊	0.56**	0.24*	0.48**	0.26**
H4(a): 角色模糊→工作满意度	-0.40**	-0.39**	-0.41**	-0.40**
H4(b): 角色模糊→离职意向	0.08	0.23*	0.09	0.24*
H5(a): 工作干涉家庭→角色超载	0.35**	0.39**	0.36**	0.37**
H5(b): 家庭干涉工作→角色超载	0.26*	0.08	0.23*	0.08
H6(a): 角色超载→工作满意度	-0.16**	-0.16**	-0.17**	-0.17**
H6(b): 角色超载→离职意向	0.25**	0.07	0.22**	0.07
H7: 工作满意度→离职意向	-0.75**	-0.77**	-0.68**	-0.81**

注: ** $p<0.01$; * $p<0.05$; † $p<0.1$; 结构方程模型中控制了年龄、工作年限、教育水平、职位级别和收入

根据您的建议，我们在讨论部分添加了对工作家庭冲突作用机制性别差异的分析。再次衷心感谢您提出的宝贵修改建议！

邱皓政, & 林碧芳. (2009). 多样本结构方程模型. In *结构方程模型的原理与应用* (pp. 312). 北京: 中国轻工业出版社.

侯杰泰, 温忠麟, & 成子娟. (2004). 结构方程分析原理. In *结构方程模型及其应用* (pp. 245). 北京: 教育科学出版社.

第四轮

主编意见: This is a carefully designed study with rigorous analysis. However, the theoretical construct of boundary strength needs better justification. In the introduction section, it appears that

the major thesis of this paper is on the strength of boundaries between work and family roles/spheres. However, boundary strength is defined by its outcome, e.g. work-to-family interference, family-to-work interference, role conflict, role ambiguity, role overload and role stress. As such, why is a separate concept of boundary strength necessary if they could be covered by the existing constructs in the literature? In the latter part of the paper, there is no discussion on the boundary concept itself or on the mechanism in which it operates beyond the consequences. If the boundary concept is not distinct, then its limitations as a theoretical construct should be addressed.

回应：非常感谢主编老师对本研究给予的认可以及提出的这个修改意见。在本研究中，边界强度由工作家庭两个领域边界的渗透性和灵活性共同决定，是我们把工作与家庭领域的边界划分为三种组合的依据，对理论假设的发展具有重要作用。但确如您所言，作为本研究理论基础部分的重要概念，在理论模型中却并未作为单独的变量来考虑，而只是把不同的边界强度组合当作了模型中的既定条件。这确实是本研究的一个不足之处，我们在研究局限部分进行了补充，未来研究在构建理论模型时，可以把边界强度作为重要的情境变量，这样能够使研究模型更为严谨。