

《心理学报》审稿意见与作者回应

题目：角色压力、工作家庭冲突和心理抑郁的中美比较—社会支持的调节作用

作者：金家飞 徐姗 王艳霞

第一轮

尊敬的主编及评审：

您好！非常感谢您及两位评审为我们的论文提出宝贵的具有建设性意义的意见。我们的论文题目是“情境化视角下的工作家庭冲突中美比较研究”。我们已经根据评审的意见对论文进行了修改，由于改动内容较多，我们没有在修改稿中用不同颜色字体标注，希望您能谅解。

总体而言，我们的修改涉及了以下几个方面：

(1) 引言和讨论部分，我们增加了与前人研究进行比较的内容，详细说明了本研究和前人研究的联系；

(2) 我们根据评审的意见丰富了模型内容，进一步验证了工作角色压力和家庭角色压力对于跨领域冲突的交叉影响，以及工作支持对家庭角色压力和家庭工作冲突之间的调节作用，家庭支持对工作角色压力和工作家庭冲突之间的调节作用，并对模型验证结果进行了讨论和解释。

(3) 我们还对于原文中没有清楚表达或缺乏说明的地方给予了修改和解释。

我们希望本文修改能够达到您和各位评审的要求，非常感谢您的认真考虑！

下面我们将按照各位评审提出的修改意见顺序，给予详细回答。

审稿人 1 意见：

意见 1：“本研究选题具有较好的创新性；研究方法合适；但是数据处理尚需较强，结论还需进一步深化”。

回应：

首先非常感谢您的肯定，其次我们已经根据您的具体意见将数据处理和结论做了进一步深化。简单来说，我们在数据部分补充汇报了 GFI、NNFI 等指标，详细描述了检验调节作用和中介作用的数据处理步骤等；在结论部分增加了与前人研究的比较和探讨。下面呈现的是您的详细评论和我们的修改内容。

意见 2：“引言部分缺乏对前人理论和研究的清晰描述，更像是本研究一个大的摘要，无法让人清楚理解本研究与前人研究的关系如何。”

回应：

在修改版本中，我们主要通过以下几个方面来阐述如何在借鉴前人研究的基础上对以往

的研究进行补充和扩展。

首先，我们总结了前人关于工作家庭领域变量的研究成果，列举了工作家庭领域的前因变量对结果变量的两种主要影响形式（即正向和负向），得出结论：工作/家庭需求和工作/家庭角色压力是引起员工负面态度和行为的主因，而工作支持/家庭支持则会减少这些负向态度和行为，更多地与正向积极的态度和行为相关。但是工作支持/家庭支持对结果变量的影响通常以主效应的形式出现（Jahn, Thompson, & Kopelman, 2003; Thompson, Jahn, & Kopelman, 2004），所以本研究主要研究工作支持/家庭支持的调节效应；

第二，已有的研究多采用西方国家的单一样本为研究对象（Spector, Allen, Poelmans, LaPierre, Cooper, & O’Driscoll, 2007; Powell, Francesco, & Ling, 2009），忽略了工作家庭领域各种变量间关系发生作用的情境因素，我们根据 Tsui（2012：305）提出的方法，将支持环境归结为中观层面的情境，并以调节变量的形式将其引入模型，借此实现变量间关系的跨样本比较；

第三，以我们的跨文化跨样本比较为立足点，我们发现前人的资源稀缺假说（Shaffer, Harrison, Gilley, & Luk, 2001; Karatepe & Bekteshi, 2008）并不能很好的解释样本间各种变量关系的差异，因此我们在寻找合理解释理论的过程中将中美员工感受到的支持环境差异和经济学中的边际效应递减规律相结合，进一步扩展了工作家庭领域的理论。

意见 3：“为什么可以将“工作支持”和“家庭支持”作为情境变量？其理论依据是什么？”

回应：

已有的讨论（Child, 2000; Johns, 2006; Rousseau & Fried, 2001; Tsui, 2004, 2007）告诉我们，情境不只是外部环境，它还存在于个体内部，例如个体理解周围世界的总体倾向、判断和决策的逻辑、思维过程和个人特点等。根据 Tsui (2004, 2007)的研究，情境应该包括宏观、中观和微观层面的那些能够影响微观层次的个体工作结果的变量。一般而言，中观或部门（meso or sectorlevel）的情境变量包括行业、公司环境、群组构成、工作特征、人口特征等。在本研究中，员工感受到的工作支持和家庭支持可以被看作是一种环境特征，因而我们将工作支持/家庭支持作为中观层面的情境因素。

情境化研究的关键在于理解情境和用以分析当下现象的理论之间的相互作用。Tsui（2012：305）提出了四种研究情境化的方法，分别是研究情境无关型现象时的情境化，研究情境嵌入型现象时的情境化，单情境中研究情境敏感性现象时的情境化和研究方法的情境化。根据每种方法的定义和举例，我们将本研究归入情境嵌入型现象的情境化。在研究这类现象时，变量间的关系会在不同的情境中有不同的表现，情境的作用是理论上的，通常以调节变量的形式出现。

意见 4：“文中 2.2 第一段第 15 行“北美员工的家庭成员则会取消这种支持”——本句话到底想要表达什么意思？”

回应：

原文中 2.2 部分主要在论证支持的调节作用。我们认为在中国的集体主义背景下，中国员工及其家庭成员均把工作和家庭看成是一个整体，工作和家庭之间的边界相对模糊，员工努力工作是为了给家庭带来更多的财富和荣誉，当工作向家庭侵入时，家庭成员会表现出更多的理解和支持；与此相反，北美员工受到个人主义的影响较多，倾向于将工作看成是实现个人目标的工具，员工本身和其家庭成员认为工作和家庭之间的边界相对清晰，当产生工作

家庭冲突时，家庭成员会因为这样的侵入而产生抱怨，进而减少支持 (Beehr & McGrath, 1992; Adams, King, & King, 1996; Jin, Michael, & Chen, 2012)。

在本次的修改稿中，我们因为调整了模型和理论推导部分，已经将这句话删除。

意见 5：“中国样本的平均年龄与北美样本平均年龄有较大差异，而且年龄在本研究中并没有作为控制变量加以控制。可能年龄差异造成了本研究的结果，而非中美文化差异引起。”

回应：

在修改稿中，我们已经把年龄作为控制变量加入了验证模型，数据结果表明虽然年龄在中美两个样本中存在差异，但是它并不影响我们的研究结果。

意见 6：“量表中文译本以及回译后英文量表是否找过专家评定？如何评定的？请加以说明。”

回应：

两个样本的测量方法一致，在北美样本中，我们采用原始的英文量表，在中国样本中，我们则采用 Brislin (1970) 的回译方法，首先由第一作者将这些英文量表翻译成中文，然后请两位英语专业的博士研究生使用逆向翻译的方法将其翻译成英文，最后我们再请两名英语专家共同商量并比较回译后的问卷和原问卷间的差异，直到达成一致意见为止。

意见 7：“文中 3.2 部分“工作和家庭角色压力”中“我的工作需求太高了”以及“我的家庭需求太高了”这样的句子没有在附录的问卷出现。建议采用附录问卷中的句子。”

回应：

非常感谢您的建议。我们已经将文中 3.2 部分的问卷举例改成了“工作角色压力量表中的一个例子是‘工作任务似乎常常超过我一个人可以应付的范围’。相应的，家庭角色压力量表中的例子是‘家庭负担似乎常常超过我一个人可以应付的范围’”。

意见 8：“多组验证性因子分析”中模型的其他拟合指标，如 GFI、NNFI 等没有加以报告。”

回应：

在修改稿中，我们对修改过的模型重新做了多组验证性因子分析，并补充汇报了 GFI 和 NNFI 等指标。

原始模型拟合指标： $\chi^2(658) = 2028.71$, RMSEA = .07, CFI = .94, GFI = .80, NNFI = .93;

删除低负荷后的因子模型拟合指标： $\chi^2(462) = 1244.47$, RMSEA = .07, CFI = .96, GFI = .86, NNFI = .95;

限制因子符合等同模型拟合指标： $\Delta\chi^2(17) = 60.63$, RMSEA = .07, CFI = .96, GFI = .85, NNFI = .95。

意见 9：“表一中人口学变量性别和婚姻状况不是等距的或等比的，而关于这两个变量也没有设置哑变量的说明，它们与其他变量之间的相关结果容易引起读者误解。”

回应：

我们已经在修改稿中加入了有关控制变量的说明。

性别：我们使用虚拟变量的形式测量样本的性别，0 代表女性，1 代表男性。

婚姻状况：我们在问卷中将婚姻状况分为五种类型，1 代表已婚或同居，2 代表丧偶，3 代表离异，4 代表分居，5 代表未婚；在分析数据时则将这五种类型重新编码为两类，0 表示已婚或同居，1 表示丧偶、离异、分居或未婚。

意见 10：“调节变量的报告指标应该是标准化的回归系数 B 值，而不是 β 值。”

回应：文中的报告指标均为标准化的回归系数，现已订正为用 B 值表示。

意见 11：“本研究中，为何采用多层逐步回归方法检验模型？而不是使用 LISREL 进行模型检验？既然采用多层逐步回归，中介和调节变量的检验过程中每层变量是什么，以及放入变量的顺序没有清楚的描述。”

回应：

我们根据 Baron & Kenny (1986) 针对调节变量和中介变量的检验方法建议，采用了多层逐步回归的方法来检验模型假设。使用 LISREL 的原因是为了保证问卷在中美两个样本中的测量一致性。在已有的文献中，我们也发现了同时使用 LISREL 检验模型整体拟合程度和 SPSS 多层逐步回归方法检验假设的研究，可参考 Van Der Vegt, Van De Vliert 和 Oosterhof (2003) 发表在 *Academy of Management Journal* 上的论文和柯江林, 孙建敏和李永瑞(2009) 发表在心理学报上的论文。

在两个样本中验证工作支持/家庭支持的调节作用时，我们将工作家庭冲突/家庭工作冲突作为因变量，首先将控制变量（性别、婚姻状况等）作为第一步进入模型，第二步时放入自变量（工作角色压力/家庭角色压力），第三步放入调节变量（工作支持/家庭支持），第四步则放入自变量与调节变量的交互项。此外，在验证工作家庭冲突和家庭工作冲突在各自模型中的中介作用时，我们将心理抑郁作为因变量，然后第一步放入控制变量（性别、婚姻状况等），第二步放入自变量（工作角色压力/家庭角色压力），第三步放入中介变量（工作家庭冲突/家庭工作冲突）。

意见 12：“讨论部分中，与前人研究结论的比较和讨论不足。”

回应：

在修改稿的讨论部分中，我们着重添加了与前人研究结论的讨论和比较，主要有如下三点：

(1) 我们的研究主要验证了工作家庭领域前因变量（如工作角色压力和家庭角色压力）对工作家庭间冲突的影响，结果显示无论是直接影响还是交叉影响，在中美两个样本中都有显著的预测，与张勉等人（2011）的研究相区别的是，他们主要探讨了工作家庭领域的冲突对工作家庭跨领域结果变量（如工作满意感、留职意向、生活满意感等）在中国样本中的影响，并认为交叉模型比直接模型更加适应中国样本，我们的研究则从变量关系和样本角度扩展了他们的研究。

(2) 我们在中美两个样本中验证了工作家庭冲突和家庭工作冲突在角色压力和心理抑郁的中介作用，补充了 Choi(2008)的研究，他的研究结果证明了冲突在工作需求与生活压力间关系中起中介作用，借此丰富了工作家庭关系领域的研究内容。

(3) 根据 Luk 和 Shaffer(2005), Fu 和 Shaffer(2000)和李永鑫、赵娜(2009)的研究,支持能够在角色压力和冲突的关系中,以及冲突和离职意向的关系中充当调节变量的角色,在此基础上,我们将支持环境作为情境变量,并按照梁觉和周帆(2008)的建议,把这个情境变量以调节变量的形式引入模型,探讨了工作支持/家庭支持在中美两个样本中作为调节变量对角色压力和冲突间效应的影响差异,从样本和变量两个方面拓展了支持作为调节变量的适用性。

意见 13: 以“边际效用递减规律”做出的解释缺乏数据支持。既然讨论的是“支持的变化量”,那就应该对“变化量”进行一个量化的比较,才能得出相应结论。

回应:

在两个样本中,我们首先分别计算了支持在两个样本中的均值和标准差,结果显示在中国样本中,员工感受到的工作支持和家庭支持均值均显著高于北美员工,在一定程度上符合了“边际效用递减规律”运用的情形,然后我们采用 Aiken 和 West(1991)的建议,通过使用高于和低于均值一个标准差的方法将样本分为高支持水平的群组 and 低支持水平的群组,此处的标准差可以用来衡量支持水平的变化,最后我们用 t 检验比较了每个样本的角色压力和冲突间的关系在不同群组中的表现(即回归系数在不同组中的差异性程度),得出了如下结论:高支持组和低支持组中的中国员工的角色压力对冲突的预测没有显著差异,说明中国员工对支持的变化量不敏感,而北美员工的角色压力对冲突的预测作用则在高支持组和低支持组中表现出了显著的差异,证明北美员工对支持的变化量比较敏感。在修改稿中,我们也已经按照这样的方法对“支持变化量”和“对变化量的敏感程度”做出了相应的解释。

参考文献:

- Jahn, W. E., Thompson, C. A., & Kopelman, R. E. (2003). Rationale and construct validity evidence for a measure of perceived organizational family support (POFS): because purported practices may not reflect reality. *Community, Work and Family*, 6(2), 123–140.
- Thompson, C. A., Jahn, E., & Kopelman, R. E. (2004). Perceived organizational family support: a longitudinal and multilevel analysis. *Journal of Managerial Issues*, 16, 545–565.
- Spector, P. E., Allen, T. D., Poelmans, S. A. Y., LaPierre, L. M., Cooper, C. L., O'Driscoll, M., et al. (2007). Cross-national differences in relationships of work demands, job satisfaction, and turnover intentions with work-family conflict. *Personnel Psychology*, 60, 805–835.
- Powell, G. N., Francesco, A. M., & Ling, Y. (2009). Toward culture-sensitive theories of the work-family interface. *Journal of Organizational Behavior*, 30, 597–616.
- Shaffer, M. A., Harrison, D. A., Gilley K. M., & Luk, D. M. (2001). Struggling for balance amid turbulence on international assignments: work-family conflict, support and commitment. *Journal of Applied Management*, 27, 99–121.
- Karatepe & Bekteshi. (2008). Antecedents and outcomes of work-family facilitation and family-work facilitation among frontline hotel employees. *International Journal of Hospitality Management*. 27, 517–528.
- Chen, X. P., Tusi, A., Farsh, J.-L. (2012). *Empirical Methods in Organization and Management Research* (2nd ed). Beijing, China: Peking University Press.

- Child, J. (2000). Theorizing about organization cross-nationally. In J. L.Cheng & R.B. Peterson (Eds), *Advances in International Comparative Management*, (Vol. 13, pp. 27-76). Stamford, CT: JAI Press.
- Johns, G. (2006). The essential impact of contact on organizational behavior. *Academy of Management Review*, 31, 386-408.
- Rousseau, D.M. & Fried, Y. (2001). Location, location, location: Contextualizing organizational research. *Journal of Organizational Behavior*, 22, 1-13.
- Tusi, A.S. (2004). Contributing to global management knowledge: A case for high quality indigenous research. *Asia Pacific Journal of Management*, 21, 491-513.
- Tusi, A.S. (2007). From homogenization to pluralism: International research in the academy and beyond. *Academy of Management Journal*, 50,1353-1364.
- Beehr, T. A., & McGrath, J. E. (1992). Social support, occupational stress and anxiety. *Anxiety, Stress, and Coping*, 5, 1-19.
- Adams, G. A., King, L. A., & King, D. W. (1996). Relationships of job and family involvement, family social support, and work-family conflict with job and life satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 81, 411-420.
- Jin,J.F, Michael T. F.,& Chen,C.C. (2012). Asymmetric Differences in Work-Family Spillover in North America and China: Results from Two Heterogeneous Samples. *Journal of Business Ethics*. DOI 10.1007/s10551-012-1289-3.
- Van Der Vegt, G. S., Van De Vliert, E. & Oosterhof, A. (2003). Informational dissimilarity and organizational citizenship behavior: The role of intra-team interdependence and team identification. *Academy of Management Journal*, 46, 715-727.
- 柯江林, 孙建敏和李永瑞. (2009). 心理资本: 本土量表的开发及中西比较. *心理学报*, 41 (9), 875-888.
- 张勉, 李海, 魏钧和杨百寅. (2011). 交叉影响还是直接影响?工作-家庭冲突的影响机制. *心理学报*, 43(5), 573-588.
- Choi, G., (2008). Work and family demands and life stress among Chinese employees: The mediating effect of work-family conflict. *The International Journal of Human Resource Management*, 19, 878-895.
- Luk, D. M. & Shaffer, M. A. (2005). Work and family domain stressors and support: Within-and cross-domain influences on work-family conflict. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78(4): 489-508.
- Fu, C. K. & Shaffer, M. A. (2000). The tug of work and family—Direct and indirect domain-specific determinants of work-family conflict. *Personal Review*, 30 (5),502-522.
- 李永鑫, 赵娜. (2009). 工作-家庭支持的结构与测量及其调节作用. *心理学报*,41(9), 863-874.
- Aiken, L. S., & West, S. G. (1991). *Multiple regression testing and interpreting interactions*. Thousand Oaks, CA Sage.

审稿人 2 意见:

意见 1: 作者在中美两国样本中, 考察了角色压力——冲突——抑郁的关系, 并进一步考察了工作支持和家庭支持的调节作用, 选题具有一定的价值。

回应: 感谢您认可我们的论文选题, 下面我们将详细回复您的修改建议。

意见 2: 审稿人的主要疑问在于: 作者在研究工作中, 将研究的思路简化为两个基本的关系模型, 即工作家庭模型与家庭工作模型, 但现有的研究表明, 压力对于个体的影响具有明

显的溢出效应，以家庭工作模型为例，家庭领域内的压力不仅影响家庭工作冲突，也可能对工作家庭冲突产生影响作用，与之同时，家庭支持不仅能够调节家庭压力对于家庭工作冲突的影响，可能还会影响到工作压力对于工作家庭冲突的关系。同理可以推论，在工作家庭模型，也可能存在类似的影响价值。审稿人的上述疑问并不是毫无理由，以作者研究结果中的中国样本的数据为例，就可以发现，工作角色压力不仅与工作家庭冲突的相关显著（ $r=0.42$ ），而且与家庭工作冲突的相关也显著（ $r=0.30$ ）。简而言之，作者的研究只是认为的将角色压力——冲突——抑郁的关系考察限制在两个分别的领域中，并假定这两个领域之间不存在相互渗透的影响，这与已有的研究和基于常识的理解相悖，请作者给出有说服力的依据。

回应：

非常感谢您具有建设性的修改意见，在原文中，我们分模型验证了角色压力对冲突的影响，及工作支持在工作家庭模型中的调节作用和家庭支持在家庭工作模型中的调节作用。但是正如您指出的那样，工作角色压力不仅与工作家庭冲突相关，还与家庭工作冲突相关，且支持也存在跨领域的调节作用。在修改稿中，我们根据您的建议，调整了模型和理论推导假设，不仅验证了工作和家庭领域的角色压力分别对于同一个领域内冲突的影响，还验证了角色压力对跨领域冲突的影响；同时还进一步讨论了家庭支持在工作角色压力和工作家庭冲突间关系的调节作用，以及工作支持在家庭角色压力和家庭工作冲突间关系的调节作用，以上所有的效应我们都在中美两个样本中进行了比较，修改模型后的调节作用验证结果也进一步支持了我们关于“边际效用递减规律”解释方法的运用，即在中国高支持环境背景下，支持对于角色压力到冲突的预测不起调节作用，相反，北美员工则由于长期处在较低支持的环境下，对支持的变化量比较敏感。具体内容请您参见修改稿。

第二轮

尊敬的主编及评审：

您好！非常感谢您及三位评审为我们的论文提出宝贵的具有建设性意义的意见。我们的论文题目是“情境化视角下的工作家庭冲突中美比较研究”。我们已经根据评审的意见对论文进行了修改，并在修改稿中用蓝色字体标注，供您及各位评审参考。

总体而言，我们从理论和方法两个方面对文章进行了修改：

1、 理论

- （1） 我们使用边界理论和资源保存理论进一步论述了研究假设。
- （2） 通过结合边际效用递减规律和资源保存理论，我们对研究结论做了更为清晰的解释。

2、 方法

- （1） 根据评审的意见修订了关于调节效应和中介效应的检验步骤。
- （2） 在模型检验过程中，删除了控制变量中的角色模糊与角色冲突变量。

3、 我们订正了文章中错误的格式和内容。

我们希望本次修改能够达到您和各位评审的要求，非常感谢您的认真考虑！

下面我们将按照各位评审提出的修改意见顺序，给予详细回答。

审稿人 1 意见：

意见 1： 文章结果的表格中有模型 1、2、3.....等描述，但是却没有说明每个模型中具体的变量是什么？

回应：

感谢您的提醒。在修改稿中，我们已经按照检验中介效应和调节效应的步骤，在文章结果的表格中的“模型 X”替换为“步骤 X”。

意见 2： 答辩书中虽然简单谈到中介和调节变量在分层逐步回归中每层放入的变量，但是没有在修改的文章中具体描述，使读者无法清楚得了解作者是如何进行数据处理的。

回应：

感谢您的建议。我们已经在修改稿的假设检验部分详细描述了检验中介效应和调节效应的步骤，请您参考。

意见 3： 答辩书中第 11 点关于中介效应的处理过程有误。

回应：

感谢您的提醒，我们重新调整了中介效应检验部分的数据处理及报告过程。我们采用 Baron 和 Kenny (1986) 的方法检验中介效应，第一步检验中介变量（工作-家庭冲突）对自变量（角色压力）的回归系数显著性，结果显示工作家庭冲突对工作角色压力的回归系数在中美两个样本中分别是 0.43 和 0.62，均显著；家庭工作冲突对家庭角色压力的回归系数在中美两个样本中分别是 0.47 和 0.57，均显著；

于是我们在第二步中检验因变量（心理抑郁）对自变量（角色压力）的回归系数的显著性，结果显示心理抑郁对工作角色压力的回归系数在中美两个样本中分别是 0.22 和 0.33，均显著；心理抑郁对家庭角色压力的回归系数在中美两个样本中分别是 0.28 和 0.37，均显著；

最后我们在第三步中将中介变量（工作-家庭冲突）和自变量同时放入模型，检验此时因变量对自变量回归系数的数值大小和显著性的变化程度，结果显示，当把工作家庭冲突和工作角色压力同时加入到回归方程中以后，心理抑郁对工作角色压力的回归系数在中美两个样本中分别变成了 0.08 和 0.14，数值大小和显著性程度都有明显的下降，证明工作家庭冲突在工作角色压力和心理抑郁的关系中起中介作用；同理，当把家庭工作冲突和家庭角色压力同时加入到回归方程中以后，心理抑郁对家庭角色压力的回归系数在中美两个样本中分别变成了 0.16 和 0.22，数值大小和显著性程度都有明显的下降，证明家庭工作冲突在家庭角

色压力和心理抑郁的关系中也起到了中介的作用。详细数据处理结果请参见修改稿中的表二和表三。

意见 4: 结果中有“多组验证性因子分析”的描述。根据作者表述这部分只是对问卷的适用性进行了验证。如果是对每个问卷的验证, 应该有多个验证模型结果。但是作者只报告了一个结果。如果是对整个模型的验证, 那就需要描述清楚原始模型以及每个步骤验证的具体模型。而这部分文中均无具体描述。

回应:

回应: 感谢您的建议。我们采用多组验证性因子分析, 是为了识别问卷中那些没有被正确翻译和在两个样本中可能存在理解偏差的题项, 来评估量表在两个样本和两种语言环境下测量方法一致性的问题。原始及修正模型验证结果如下表所示:

模型	描述	df	χ^2	RMSEA	CFI	GFI	NNFI
原始模型	模型中所有变量的全部题项	658	2028.711	0.074	0.941	0.915	0.932
修正模型	删除因子负荷低于 0.5 的题项	462	1244.467	0.0653	0.958	0.935	0.95
因子负荷等同模型	限制中美两个样本因子负荷等同	479	1305.094	0.0658	0.956	0.932	0.949

说明经过修正后的题项设置使得该模型既适合北美也适合中国, 且不应该在两个样本中限制因子负荷等同, 应该允许自由估计参数。

意见 5: 对第二位审稿人第 2 点疑问的答复, 使得整个研究理论模型发生了很大变化。但是作者并没有清楚描述如何进一步进行数据处理以符合并新的理论模型, 这使得整个研究结果存在很多疑问。

回应:

感谢您的提醒, 我们希望能这次的答辩书和论文修改稿能够更为清晰地阐述我们的理论和模型。

第二位审稿人在评审意见中建议我们考察变量间的交叉影响, 通过查阅文献, 我们发现根据边界理论和资源保存理论, 个体的确会在感知到某一领域的角色负荷压力时, 考虑在领域间实现资源的转移 (interdomain transition) (Matthews, Winkel, & Wayne, 2013), 例如, 当员工需要在工作中处理的任务超过了自己所能承担的范围时, 会考虑将原本分配给家庭的资源 (如时间和精力等) 转移到工作领域中, 同时, 来自家人的支持也可以帮助员工减少由于工作角色压力而造成的冲突, 因此, 在模型中考虑交叉影响是必要的。所以在上次的修改稿中, 我们在原有模型的基础上, 增加对比了中美样本员工的角色压力对工作和家庭冲突主效应的交叉影响, 工作支持在家庭角色压力和家庭工作冲突间关系中的调节作用, 以及家庭支持在工作角色压力和工作家庭冲突间关系中的调节作用。

数据处理过程中,在检验工作支持对家庭角色压力与家庭工作冲突间关系的调节作用时,我们首先将控制变量放入模型,其次放入自变量(家庭角色压力),再次放入调节变量(工作支持),最后放入交互项(家庭角色压力×工作支持),通过检验交互项系数的显著性判断调节效应存在与否,检验结果如表五所示。家庭支持对工作角色压力和工作家庭冲突间关系的调节效应也遵循上述步骤,检验结果如表六所示。

审稿人 2 意见:

作者按照审稿人的建议进行了修改,对于审稿人所提出的交叉影响进行了系统考察,从而完善了整个研究的构思框架,数据处理比较规范,结论可靠。

回应:非常感谢您的肯定。

审稿人 3 意见:

意见 1:本研究在数据调查上有亮点,在理论上的贡献主要是试图发现跨文化的差异。提出一些修改意见,供作者参考。

回应:

非常感谢您的肯定,我们已经根据您的建议做了仔细修改,下面是您的详细评论和我们的修改内容。

意见 2:目前的版本还没有很好地回答评论人#1 的第三点。把社会支持作为调节变量,需要更强的理论支持。也许作者可以从 Job Demand-Resource 模型(JD-R)中找到一些依据。关于 JD-R 模型,可以从 www.arnoldbakker.com/jdrmodel.php 找到文献资料。

回应:

感谢您的建议,我们参考了 JD-R 模型,发现可以将与员工工作压力(job stress)相关的风险因素分为两类:一是工作需求(job demand),二是工作资源(job resource)。工作需求会引发员工的能量耗竭过程,引起工作紧张(Job strain);而工作资源不仅可以作为前因变量引发员工潜在的动机,也可以作为调节变量缓解工作需求导致的能量耗竭过程。

Bakker 和 Demerouti(2007)指出工作资源的调节作用会因资源类型的不同而有所区别,例如与主管形成的高质量关系可以调节工作需求对工作紧张的影响,是因为这种高质量的关系不仅能够改变员工看待工作需求的方式,还能够帮助员工更好地处理工作需求,提高绩效;而工作自主性则可以通过为员工提供更多的机会应对压力事件来调节工作需求对员工健康的影响;社会支持能够在工作需求和工作紧张间起调节作用的原因则在于它能够直接帮助员工完成任务,从而减低工作需求对工作紧张的影响。已有研究证明,来自同事的社会支持正是通过帮助员工按时完成工作任务而有效地降低了工作负荷对工作紧张的影响(Van de Doef & Maes, 1999)。我们也在其他学者的研究中发现了类似的结果,如 Luk 和 Shaffer (2005), Fu 和 Shaffer (2000) 证明支持能够调节压力对工作家庭冲突(家庭工作冲突)的关系。

结合本文,我们模型的前因变量是一种因为无法完成超负荷任务造成的角色压力,在这

种压力下，员工会经历工作和家庭间的冲突，因此，他们需要通过获得社会支持来缓解超负荷的任务造成的压力，减少工作和家庭间的冲突。

意见 3: 如果本研究的焦点在于跨文化差异，我建议可以考虑是不是删去心理抑郁的相关内容？这部分的研究内容似乎并没有明显的创新，而且冲淡了创新的焦点。本研究关于工作-家庭冲突起中介作用的想法，是不是已经被以往的研究（例如 Choi, 2008）提出并发现？

回应:

非常感谢您的建议。我们的研究重点的确是在跨文化的比较上，但我们希望通过这样的比较，既能发现中美不同文化背景下具有共性的变量间关系，也能发现由文化情境不同导致的具有差异的变量间关系。工作家庭冲突和家庭工作冲突的中介作用在中美两个样本中普遍存在的结论就体现了中美不同文化背景下变量间关系的共性，因此我们认为在模型中保留心理抑郁的相关内容是有意义的，和 Choi (2008) 的文章相比较，我们有两点不同：

首先，从样本角度来说，Choi 在文章中通过使用中国样本的数据，检验了工作家庭冲突在工作和家庭需求 (work demand and family demand) 对员工生活压力 (life stress) 影响中的中介作用，我们则将研究创新放在了工作家庭冲突和家庭工作冲突在中美两个样本中的中介作用比较上，最后数据结果显示工作和家庭间的冲突中介了角色压力与心理抑郁的关系，且这种关系在中美两个样本中具有普遍存在性。我们知道虽然两个样本存在文化和情境差异，但这样的研究结果告诉我们，角色压力通过工作与家庭间的冲突引起员工心理抑郁的现象是不会随着文化的改变而发生改变的，能够同时帮助在华投资的外企和在北美投资的华商更好的理解和处理员工的心理抑郁问题。

第二，从模型涉及的变量角度来看，Choi 的研究只涉及了工作家庭冲突的中介作用，忽略了家庭工作冲突的重要性，他的研究结果显示，工作家庭冲突中介了工作需求和家庭需求对生活压力的影响，其模型的中介变量和结果变量都与我们的文章有所区别，就中介变量来看，我们同时检验了工作家庭冲突和家庭工作冲突的中介作用；此外，Choi 使用“生活压力”作为模型的结果变量，从他测量生活压力所使用的题项中我们能看到，这一变量的定义更偏重于员工的身体反应（如心跳加速、容易疲劳、经常失眠等），而我们认为在经济高速发展和组织环境快速变化的当今社会，员工的心理健康已逐渐成为一个不容忽视的问题，因而我们使用的结果变量是“心理抑郁 (depression)”，主要关注员工的心理健康状况（如多久会感到烦躁、不值得等）。

意见 4: 我个人的意见是不把支持作为调节变量。我建议的模型是：(1) 删去心理抑郁；(2) 假设工作压力 () 和家庭对工作的支持 (-) 是 WIF 的前因变量，同时假设家庭压力 () 和工作对家庭的支持 (-) 是 FIW 的前因变量。已有的大量文献支持社会支持是前因变量的观点 (Michel, Kotrba, Mitchelson, Clark, & Baltes, 2011)；(3) 假设 WIF 和 FIW 之间相互影响，体现“溢出效应”。分析手段建议采用 SEM，看看两组样本之间的路径系数有没有差异，从跨文化的角度给予解释。

回应:

感谢您的意见。

经过思考，我们认为保留原来的模型是有意义的，原因如下：

首先是心理抑郁的内容，正如我们在上一条评论意见中的论述，在我们的模型中加入心理抑郁，一方面验证了工作-家庭冲突在角色压力和心理抑郁间的中介作用，另一方面，就我们所知，目前还没有研究，在中国和北美这样两个具有异质性的样本中同时检验冲突对于

角色压力和心理抑郁的中介作用。因此，我们认为，在文章中保留心理抑郁，检验工作-家庭冲突的中介作用是非常有意义的。

其次是您提出的将工作和家庭支持分别作为工作家庭冲突和家庭工作冲突的前因变量的建议。我们通过查阅文献，发现已有研究指出，社会支持可以被看做是一个情境变量（Bakker & Demerouti, 2007），而我们需要在研究中通过使用情境变量的方式对比中美文化的差异导致的员工对角色压力的不同反应，通常情况下，情境变量会以调节变量的形式被引入模型（陈晓萍，徐淑英和樊景立，2008，p 387），因此我们在本研究中将社会支持视为情境变量，并以调节变量的形式引入模型，事实上，已有一些研究证明了社会支持的调节作用，如 Luk 和 Shaffer（2005）以及李永鑫和赵娜（2009）的研究。

第三是假设 WIF 和 FIW 之间相互影响，体现“溢出效应”的建议。已有研究采用实证的方法证明了工作家庭冲突和家庭工作冲突间的溢出效应，我们研究中的变量相关系数表格中也体现了这两个变量间存在着显著的相关，但考虑到本研究的重点在于比较中美两个样本下工作家庭冲突和家庭工作冲突在角色压力对心理抑郁间关系的中介作用，和不同的社会支持在角色压力对冲突间的调节作用，另外，由于篇幅和文章空间的限制，我们没有检验溢出效应在中美两个样本中的差异，但是，我们非常认可也非常感谢您的建议，我们已经将“溢出效应”作为本研究的一个局限放在了文章的结尾部分。未来研究可以更多的关注在中西方文化背景下，工作家庭冲突以及家庭工作冲突的溢出效应。

第四是您建议我们采用 SEM 的分析手段，对比两组样本之间的路径系数差异，从跨文化的角度给予解释的问题。SEM 在检验调节效应时，使用自变量和调节变量每一项因子中心化后相乘的做法，相对的，使用回归检验调节效应时，则是在分别加总自变量和因变量的中心化后的因子后，再将自变量和因变量相乘，作为交互项放入模型。SEM 的做法与回归相比，虽然能够得到更大的点估计系数，但是其置信区间也随之增大，所以统计功效并不如回归的结果（Goodhue, Lewis, & Thompson, 2007）；此外，很多学者都采用了层次回归检验调节作用和中介作用，例如 Zhang, Kwan, Zhang 和 Wu（2012）发表在 *Journal of Management* 上的文章和 Van Der Vegt, Van De Vliert 和 Oosterhof（2003）发表在 *Academy of Management Journal* 上的文章。在我们的研究中，层次回归能够很好地回答我们的研究问题，符合我们的研究设计，因此我们使用层次回归的方法来进行假设检验。

意见 5：“边际效用递减”是个有趣的提法，但是值得推敲。作者在阐述这个观点时，似乎假定社会支持向上增加的情况，没有考虑减少的情况。假如中国样本中的人习惯了高支持，那么是不是他们会对少许的下降非常敏感？而美国样本中的人习惯了低支持，那么是不是他们会对少许的下降不敏感？

回应：

感谢您的提问。

边际效用递减在经济学中的含义是：在一定时间内，在其他商品的消费数量保持不变的条件下，随着消费者对某种商品消费量的增加，消费者从该商品连续增加的每一消费单位中所得到的效用增量，即边际效用是递减的。这一定义中的边际效用递减是针对某一消费品的增量来说的，没有涉及减量的问题。结合我们的研究，社会支持水平在中美两国员工中存在差异，对中国员工来说，社会支持一直保持在一个较高的水平上，导致员工对支持的增量不敏感，因而可以用边际效用递减规律来解释增量的问题。

我们尝试使用资源保存理论来解释个体对资源少许减量的反应，资源保存理论指出，拥有更多资源的人对资源的流失不敏感，相反，长期拥有较少资源的人对资源的流失非常敏感

(Hobfoll, 2001), 结合我们的研究, 可以得出结论, 即中国员工长期拥有高水平的社会支持资源, 因此对这种资源的少许减量不敏感, 而北美员工在长期处在较低社会支持资源的情况下, 对社会支持的少许减量会非常敏感

举一个生活中的例子来看, 如果富人有 100 万元人民币, 穷人有 1000 元人民币, 他们同时丢了 500 元, 这种情况下, 富人对丢钱的反应一定不会大于穷人对丢钱的反应。将这个例子移植到我们的研究中, 可以解释为, 当中国员工长期处在高水平的社会支持下时, 即使某天这种支持出现了少许减少, 他们的反应也应该没有北美员工面临同样的情况时那么大。

当然, 我们认为如果撤消了中国员工拥有的所有社会支持时, 他们的反应应该会很强烈, 表现在上面的例子中, 即如果富人丢了 99 万元的话, 那么他的反应也会很大。但事实上, 我们认为, 中国社会中完全没有社会支持的情况相对比较少见。

因此, 结合边际效用递减和资源保存理论, 这样的研究结论告诉我们, 在不同的支持环境下, 分别处在支持的高位和低位的人们, 对于支持变化的反应是不同的, 即拥有更多资源的人们不仅对增量不敏感, 对减量的反应也不那么敏感; 而拥有较少资源的人们则对增量和减量的变化都非常敏感。

此外, 在我们的研究中, 由于使用的是横截面数据, 所以并不能很精确地衡量变化量对个体的影响, 因此我们建议在未来的研究中需要使用面板数据来检验变化量的影响, 并在修改稿中的未来研究方向部分增加了对这部分内容的论述。

意见 6: 工作家庭冲突这个概念描述的是行为事实, 还是主观心理感受? 从测量项目来看, 尽管也有主观的成分, 但是更多的是行为事实。所以社会支持起调节作用的观点不是很好论证。

回应:

感谢您细致的阅读。在我们的研究中, 工作家庭冲突描述的是主观心理感受, 我们采用的量表原始出处来自于 Kopelman, Greenhaus 和 Connolly (1983) 的研究, 他们在文章中意识到并强调了区分角色冲突是客观行为事实还是主观心理感受的重要性, 同时将工作和家庭领域间角色冲突定义为不相容的角色压力给人们造成的主观上心理感受的冲突。Gutek, Searle 和 Klepa (1991) 发表在 *Journal of Applied Psychology* 上的文章采用 Kopelman 等人 (1983) 使用过的四题项量表来衡量工作家庭冲突。因此, 我们在本研究中沿用 Gutek 等人 (1991) 的做法, 使用附录中的四个题项测量工作家庭冲突, 此量表测量的是员工关于工作家庭冲突的主观心里感受。

意见 7: 工作角色压力从理论上说, 应该包括工作角色冲突、模糊和负载三个维度。本研究把角色负载单独拿出来, 把冲突和模糊作为控制变量, 有什么根据? 而且, 为什么在中美两个样本中, 角色冲突和模糊是负相关?

回应:

感谢您的建议。

首先, 从理论上说, 角色压力的确是由角色冲突、角色模糊和角色负荷三部分组成的, Michel, Kotrba, Mitchelson, Clark 和 Baltes (2011) 也在一篇关于工作家庭冲突的荟萃分析中指出, 角色压力是工作家庭领域冲突的重要前因变量。我们在文章中单独使用角色负荷的原因如下:

第一, 根据边界理论和资源保存理论, 个体会在感知到某一领域的角色负荷时, 考虑在

领域间实现资源的转移（interdomain transition），而在一段给定的时间中，员工所拥有的时间和精力是有限的，因此，当员工意识到他没有足够的时间和精力完成某一领域的任务时，就会倾向于使用原本分配给另一个领域的资源（例如时间或精力），导致两个领域间发生冲突（Matthews, Winkel, & Wayne, 2013）。在角色压力的定义中，角色负荷是指员工认为自己在某一领域中需要完成的任务超过了自己可以负荷的状态，或者根本没有足够的时间和精力完成这些任务（Boyar, Maertz, Pearson, & Keough, 2003）。根据上述理论，这种超负荷的状态会使得员工在工作和家庭领域转移资源，造成工作和家庭间的冲突，这也正是本研究的理论出发点。

第二，本研究使用“工作占据了我与家人和朋友欢聚的时间”测量工作家庭冲突，用“我的个人生活占据了我的工作时间”测量家庭工作冲突，可以看出，我们强调的工作和家庭领域间的冲突是由于某一领域的角色所要求的任务型压力过多，从而使时间、精力超过了其本身分配到的资源，从而需要挤占另一个领域角色的资源而造成的。

第三，我们发现，角色压力中的另外两个内容，角色冲突是指员工在某一领域经历的不相容角色压力的程度，同一领域内的角色产生的冲突越多，员工由此感受到的压力越容易侵入到另一个领域，我们研究中的工作和家庭间的冲突是由于某一领域的任务型负荷过多而产生了跨领域的资源占用所引起的，而不是由于同一领域之内的角色间冲突造成的；而角色模糊则是指员工不清楚其在某一领域中担任的角色需要承担什么样的职责、义务和责任，已有研究证明角色模糊对工作和家庭领域间的冲突影响不显著（Calson & Kacmar, 2000; Boyar, Maertz, Pearson, & Keough, 2003）。

因此，基于以上论述，本研究只采用了角色负荷作为工作角色压力的测量维度。

其次，角色模糊变量的题项是反向计分，但根据上面的论述，我们已经在模型中删除了角色冲突和角色模糊两个变量。

意见 8：工作对家庭的支持，具体可以细分为来自上司的支持和同事的支持。本研究中没有考虑来自上司的支持，为什么？

回应：

感谢您的提问。早期的研究指出与上司支持相比，同事支持能够更为显著地缓解职业压力对健康的影响（调节效应）（Larocco, House, & French, 1980）。因此，本研究中，我们只采用了同事支持来衡量工作支持以检验其调节效应。但是，我们非常认同也非常感谢您的建议，即上司支持能够缓解角色压力对冲突的影响，我们已经将其作为研究局限放在了文章的结尾。

此外，Parasuraman 和 Greenhaus（2002）在研究中指出，对社会支持作用的探讨应该包括来源于各个领域的支持，而不只是单一来源。我们已经将这个建议作为未来研究方向也放在了文章的结尾，建议未来的研究可以考虑将全方位来源的社会支持（如政策支持、上司支持、同事支持、父母支持、朋友支持、配偶支持等）加入模型，以对比各种支持的影响效应。

意见 9：两个样本在年龄上差异很大，不够理想。如果一定要对比，需要把年龄在 SEM 中控制起来。

回应：

在修改稿中，我们已经把年龄作为控制变量加入了验证模型，数据结果表明虽然年龄在中美两个样本中存在差异，但是它并不影响我们的研究结果。

意见 10: 孩子数量为什么是中国样本多? (孩子年龄在 18 岁以下, 被试样本的年龄在中美有差异)

回应:

感谢您的仔细阅读。

经过思考, 我们认为中国样本中孩子数量更多的原因在于, 我们测量的是一个家庭所拥有的 18 岁以下的孩子数量, 因为在这一年龄段的孩子需要家长的照顾, 因此会增加员工的家庭角色需求, 进而增加员工的工作与家庭间的冲突。但结合数据来看, 我们的样本描述统计结果显示, 中国员工的平均年龄在 29.6 岁, 在这样的样本年龄特性下, 18 岁以下的孩子数目较多是比较符合常理的; 相对来看, 美国员工的平均年龄在 40.6 岁, 18 岁以下的孩子数目较少也是可以理解的。

意见 11: 家庭角色压力和冲突之间的相关系数非常高, 如果在回归模型中同时出现, 会影响结果。建议检查为什么冲突和模糊负相关 (例如: 是不是没有转换负向测量题目)? 如果可能, 把冲突、模糊和负载合起来作为压力计算。

回应:

感谢您仔细的阅读。

我们非常抱歉中国样本的家庭角色压力与其他变量间的相关系数在数据的誊抄过程中出现了错误, 现已订正, 结果应该与一审稿件中家庭角色压力与其他变量间的相关系数一致。但是北美样本的家庭角色压力和家庭角色冲突间的相关系数依然是 0.73, 考虑到您的建议, 这两个变量同时出现在回归模型中时, 可能会影响结果, 所以我们重新思考了模型中应该包含的变量。

在对比了角色压力的三个维度定义之后, 我们认为本研究立足于个体的资源有限性, 考察由于某一角色负荷过多而造成的角色间跨领域的冲突, 而由于个体在某一领域感受到的角色冲突引起的工作和家庭冲突则不是本研究关注的重点, 所以我们已在修改稿中删除了角色冲突和角色模糊变量。

意见 12: 在做调节效应时, 变量在进入模型之前有没有“中心化”? 修改稿如果还是需要回归模型检验调节效应, 请附上所有自变量的 VIF 值。

回应:

感谢您的建议。我们在检验调节效应时, 先将变量标准化, 并将标准化后的变量相乘作为交叉项放入模型。下面我们罗列了每个调节效应模型中的变量 VIF 值。

模型	变量	中国样本 VIF 值	北美样本 VIF 值
工作支持调节工作角色压力和工作家庭冲突的关系	工作角色压力	1.01	1.05
	工作支持	1.04	1.04
	工作角色压力×工作支持	1.01	1.01
工作支持调节家庭角	家庭角色压力	1.02	1.08

色压力和家庭工作冲突的关系	工作支持	1.04	1.04
	家庭角色压力×工作支持	1.00	1.00
家庭支持调节工作角色压力和工作家庭冲突的关系	工作角色压力	1.01	1.05
	家庭支持	1.01	1.08
	工作角色压力×家庭支持	1.01	1.02
家庭支持调节家庭角色压力和家庭工作冲突的关系	家庭角色压力	1.02	1.08
	家庭支持	1.01	1.08
	家庭角色压力×家庭支持	1.01	1.03

意见 13: 没有在 Kessler (2003) 中找到测量心理抑郁的项目。如果用了完整的量表, 即使 alpha 低一些, 最好使用完整的量表。

回应:

感谢您的指正。

我们使用的是用于测量心理困扰 (psychological distress) 的 K6 问卷, 这一问卷中包含了六个内容的问题, 分别测量了心理抑郁的表现、持续期和心理抑郁造成的影响 (包括身体上的不适反应和工作中的不能胜任等)。由于我们仅仅关注员工的心理抑郁表现情况, 故只是用了第一个部分的问题。但我们的确错引了文献出处, 现在已经作了更正, 请您参考。Furukawa, T. A., Kessler, R. C. Slade, T., & Andrews, G. (2003). The performance of the K6 and K10 screening scales for psychological distress in the Australian National Survey of Mental Health and Well-Being. *Psychological Medicine*, 33, pp 357-362.

意见 14: 表一中格式不统一, 例如有的相关系数带 0, 有的不带 0。

回应: 感谢您的提醒。我们已经在修订稿中统一了表格中的数字格式, 全部使用 0.00 的形式表现。

意见 15: 参考文献中大小写不统一。

回应: 感谢您的提醒。我们已经在修订稿中统一了参考文献格式。

意见 16: 祝修改顺利! 希望有好的发现。

回应: 谢谢您所有宝贵的评审意见, 我们已经根据您的建议在文章中做了一一修订, 也在答辩书中汇报了我们的修改内容, 希望您能满意。

参考文献:

Bakker, A. B. & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22, 309-328.

Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1173-1182.

- Boyar, S., Maertz, C. P., Pearson, A. W. & Keough, S. (2003). Work-Family Conflict: A Model Of Linkages Between Work And Family Domain Variables And Turnover Intentions. *Journal of Managerial Issues*, 15, 175-190
- Carlson, D. S., Kacmar, K. & Williams, L. J. 2000. Construction and Initial Validation of a Multidimensional Measure of Work-Family Conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56, 249–276.
- Chen, X. P., Tusi, A., Farsh, J.-L.(Eds). (2008). *Empirical methods in organization and management research*. Beijing, China: Peking University Press.
- [陈晓萍, 徐淑英, 樊景立(主编). (2008). *组织与管理研究的实证方法*. 北京:北京大学出版社.]
- Choi, G., (2008). Work and family demands and life stress among Chinese employees: The mediating effect of work-family conflict. *The International Journal of Human Resource Management*, 19, 878–895.
- Fu, C. K. & Shaffer, M. A. (2000). The tug of work and family—Direct and indirect domain-specific determinants of work-family conflict. *Personal Review*, 30,502-522.
- Furukawa, T. A., Kessler, R. C. Slade, T., & Andrews, G. (2003). The performance of the K6 and K10 screening scales for psychological distress in the Australian National Survey of Mental Health and Well-Being. *Psychological Medicine*, 33, 357-362.
- Goodhue, D., Lewis, W. & Thompson, R.(2007). Statistical Power in Analyzing Interaction Effects: Questioning the Advantage of PLS with Product Indicators. *Information Systems Research*, 18, 211–227.
- Gutek, B. A., Searle, S. & Klepa, L. (1991). Rational Versus Gender Role Explanations for Work-Family Conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76, 560-568.
- Hobfoll, S. E. (2001). The influence of culture, community, Nested-self in the stress process: Advancing Conservation of resources theory. *Applied Psychology: An International Review*, 50, 337-421.
- Kopelman, R. E., Greenhaus, J. J. , & Connoly, T. F. (1983). A model of work, family, and interrole conflict: A construct validation study. *Organizational Behavior and Human Performance*, 32,198-215.
- LaRocco, J. M., House, J. S. & French, Jr. J. R. P. (1980). Social Support, Occupational Stress, and Health. *Journal of Health and Social Behavior*, 21., 202-218
- Li, Y. X., & Zhao, N. (2009). Structure and measurement of work-family support and its moderation effect. *Acta Psychological Sinica*, 41, 863–874
- [李永鑫, 赵娜. (2009). 工作-家庭支持的结构与测量及其调节作用. *心理学报*, 41(9), 863-874.]
- Luk, D. M. & Shaffer, M. A. (2005). Work and family domain stressors and support: Within-and cross-domain influences on work-family conflict. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78, 489-508.
- Matthews, R. A., Winkel, D. E. & Wayne, J. H. (2013). A longitudinal examination of role overload and work–family conflict: The mediating role of interdomain transitions. *Journal of Organizational Behavior*. Published online in Wiley Online Library (wileyonlinelibrary.com) DOI: 10.1002/job.1855
- Michel, J. S., Kotrba, L. M., Mitchelson, J. K., Clark, M. A., & Baltes, B. B. (2011). Antecedents of work–family conflict: A meta-analytic review. *Journal of Organizational Behavior*, 32, 689-725.
- Parasuraman S, Greenhaus J H. Toward reducing some critical gaps in work–family research. (2002). *Human resource management review*, , 12, 299-312.

Van der Doef, M. & Maes, S. (1999), The Job Demand-Control(-Support) Model and psychological well being: a review of 20 years of empirical research, *Work and Stress*, 13, 87-114.

Van Der Vegt, G. S., Van De Vliert, E. & Oosterhof, A. (2003). Informational dissimilarity and organizational citizenship behavior: The role of intra-team interdependence and team identification. *Academy of Management Journal*, 46, 715-727.

Zhang, H., Kwan, H. K., Zhang, X. and Wu, L.-Z. (2012). High Core Self-Evaluators Maintain Creativity : A Motivational Model of Abusive Supervision. *Published online before print September 26, 2012, doi:10.1177/0149206312460681*.

第三轮

尊敬的主编及评审：

非常感谢您们提出宝贵的具有建设性意义的意见。我们的论文题目是“情境化视角下的工作家庭冲突中美比较研究”。我们已经根据评审的意见对论文进行了修改，并在修改稿中用蓝色字体标注，供您及各位评审参考。希望本次修改能够有效的提高论文质量，达到评审的要求，非常感谢您的建议及对于本论文的认真考虑。

审稿人 1 意见：

作者对主要问题做了较好的解释和回答。有以下三个问题：

非常感谢您的肯定，我们对您提出的问题做如下详细的答复：

意见 1： P.24 页，比较回归系数是否有差异的 t 值是如何计算的？需要在正文中分析方法的部分加以说明。

回应：感谢您的提问，我们使用 Wynne W. Chin (2000)提出的 t 检验来计算中国和北美样本回归系数的差异，计算公式如下：

$$t = \frac{Path_{sample_1} - Path_{sample_2}}{\sqrt{\left[\frac{(m-1)^2}{(m+n-2)} * SE_{sample1}^2 + \frac{(n-1)^2}{(m+n-2)} * SE_{sample2}^2 \right]} * \left[\sqrt{\frac{1}{m} + \frac{1}{n}} \right]}$$

在我们的研究中，sample_1 指代北美样本，sample_2 指代中国样本，m 和 n 分别是北美样本和中国样本的数目。t 值的计算方法已在正文中加以说明。

意见 2： 假设 4 (c) 和 (d) 是反常识的。作者提供了一些逻辑，但是我还是不清楚为什么“当面临家庭角色压力时，北美员工会将干涉家庭生活的工作支持视为打扰和侵犯隐私的表现，从而感受到更高的家庭工作冲突。”有什么样的文献、访谈或者是报道作为证据来支持这个推断？为什么独立性强的北美员工在“获得比预期更高的家庭支持时无所适从，被迫产生兼顾工作和家庭的需求，从家庭角色压力中感受到更高水平的家庭工作冲突。”有什么样的文献、访谈或者是报道作为证据来支持这个推断？

回应：感谢您的提问。原文中我们对此部分的逻辑推导确实略显薄弱，在此进行更为详细的解释。

已有研究指出，社会支持能够负向调节工作压力和工作家庭冲突之间的关系（Beehr & Glazer, 2001; Glaser, Tatum, Nebeker, Sorenson, & Aiello, 1999），即当员工处在高水平的社会支持环境中时，工作角色压力对工作家庭冲突的影响会降低，虽然社会支持在工作领域变量间关系的负向调节作用已经得到了广泛的证实，但是社会支持对于家庭领域变量间关系的调节却较少受到关注。然而，家庭领域的隐私性和复杂性使得其与工作领域有着本质的区别（Mesmer-Magnus & Viswesvaran, 2005），已有研究表明，由家庭需求导致的家庭工作冲突与由工作需求导致的工作家庭冲突存在显著的区别（Netemeyer, Boles, & McMurrian, 1996）。因此我们有理由推断，北美样本社会支持的调节作用在工作领域和家庭领域中也存在区别。

在北美奉行个人主义的国家中，工作领域和家庭领域之间存在着较为清晰的界限，两个领域之间相对较为独立，且相互渗透程度较低，家庭领域被视为更为隐私的领域，员工倾向于独立的处理工作事务和家庭事务（Ashforth, Kreiner, & Fugate, 2000）。此外，在北美社会的文化背景下，个体之间较为独立，且较少有互相提供支持的义务（Kim, Sherman, & Taylor, 2008），员工已习惯于低工作支持的社会环境，而当工作支持向家庭领域渗入时，个体缺乏处理工作支持的经验，因此，当家庭角色压力增加时，可能会表现出更高水平的家庭工作冲突。

也有研究认为，员工在处理来自工作领域的支持时，可能会产生态度与行为上的失调。根据认知失调观点（Cognitive Dissonance Perspective）（Festinger, 1957），当个体接受到来自于一个领域（工作领域）的支持时，会产生想要报答的心理，这种心理会增加焦虑和紧张而不是减少压力，使得这种工作支持变成了另外一种需求，因此，在北美低社会支持的环境下，当员工接受到来自工作领域的支持时，可能会由于产生认知失调而感受到更大的压力。正如 Luk 和 Shaffer（2005）在其研究中指出，来自工作的支持可能会让员工产生报答组织的心理，这种心理会让员工产生对工作的责任和承诺，若此时家庭需求增加，员工感知到的工作责任会加剧员工感受到的家庭工作冲突。据此，我们提出假设五（c）：

在北美样本中，

工作支持正向调节家庭角色压力和家庭工作冲突的关系，特别的，当工作支持水平较高时，家庭角色压力对家庭工作冲突的预测作用较强；

同样的，在北美这样奉行个人主义的国家，个体间独立性较强，家庭成员之间少有互相提供支持的义务，因此，家人提供的支持和员工需要的支持就可能会产生一些不匹配，进而降低家庭支持的有效性，甚至转换成压力（Kim, Sherman, & Taylor, 2008），例如员工可能需要花费更多地时间与家人讨论每天的安排，甚至为家人安排假期（Fu & Shaffer, 2000）。此时的家庭支持就反而会变成一种冲突的来源（Kaufmann & Beehr, 1986），使得员工的家庭角色压力对家庭工作冲突有更强的预测。据此，我们提出假设五（d）：

在北美样本中，

家庭支持正向调节家庭角色压力和家庭工作冲突的关系，特别的，当家庭支持水平较高时，家庭角色压力对家庭工作冲突的预测作用较强。

意见 3: 对于中介作用的检验, 由于研究建立了一个模型, 模型中同时包括两个中介变量, 所以建议应该采用 SEM 和 Sobel 检验的方式来整体上检验中介作用。检验的时候, 不需要加入调节项。调节效应可以用回归的方法检验。关于 Sobel 检验, 可见: <http://quantpsy.org/sobel/sobel.htm>

回应: 非常感谢您的建议, 在检验中介作用时, Sobel 检验比层次回归有更好的统计功效, 因此我们根据您的意见, 采用结构方程模型和 Sobel 检验的方式来整体上检验中介作用。操作时按照温忠麟, 张雷, 侯杰泰和刘红云 (2004) 提出的中介效应检验程序进行。分析结果如下:

我们使用 LISREL8.7 在中美两个样本中对中介作用模型进行检验, 结果采用标准化解。

在中国样本中, 工作角色压力对心理抑郁的总效应 $c=0.13$ ($p<.01$), 工作角色压力对工作家庭冲突的路径系数 $a=0.62$ ($p<.01$), 工作家庭冲突对心理抑郁的路径系数 $b=0.33$ ($p<.01$), 工作角色压力对心理抑郁的直接效应 $c'=-0.08$ (n.s.), 说明在中国样本中, 工作家庭冲突在工作角色压力和心理抑郁的关系中起显著的中介作用。

家庭角色压力对心理抑郁的总效应 $c=0.26$ ($p<.01$), 家庭角色压力对家庭工作冲突的路径系数 $a=0.73$ ($p<.01$), 家庭工作冲突对心理抑郁的路径系数 $b=0.23$ ($p<.01$), 家庭角色压力对心理抑郁的直接效应 $c'=0.09$ (n.s.), 因此, 在中国样本中家庭工作冲突在家庭角色压力和心理抑郁的关系中起中介作用。

在北美样本中, 工作角色压力对心理抑郁的总效应 $c=0.19$ ($p<.01$), 工作角色压力对工作家庭冲突的路径系数 $a=0.88$ ($p<.01$), 工作家庭冲突对心理抑郁的路径系数 $b=0.24$ (n.s.), 系数 a 显著而系数 b 不显著, 因此, 我们采用 Sobel 检验来检验工作家庭冲突在工作角色压力和心理抑郁关系中的中介作用, 结果显示在北美样本中工作家庭冲突中介作用的 z 值为 ($z=13.66$, $p<.01$), 说明在北美样本中, 工作家庭冲突对于工作角色压力和心理抑郁的中介作用显著。

家庭角色压力对心理抑郁的总效应 $c=0.34$ ($p<.01$), 家庭角色压力对家庭工作冲突的路径系数 $a=0.71$ ($p<.01$), 家庭工作冲突对心理抑郁的路径系数 $b=0.20$ ($p<.01$), 家庭角色压力对心理抑郁的直接效应 $c'=0.20$ ($p<.05$), 因此, 在北美样本中家庭工作冲突在家庭角色压力和心理抑郁的关系中存在显著的中介作用。

参考文献:

Adams, G., & Plaut, V. C. (2003). The cultural grounding of personal relationship: Friendship in North American and West African worlds. *Personal Relationships*, 10, 333-348.

Ashforth, B. E., Keriner, G. E., & Fugate, M. (2000). All in a day's work: boundaries and micro role transitions. *The Academy of Management Review*, 25(3), 472-491.

Behr, T. A., & Glazer, S. (2001). A cultural perspective of social support in relation to occupational stress. In P. L. Perrewe & D. C. Ganster (Eds.), *Research in occupational stress and well being: Exploring theoretical mechanisms and perspectives* (pp. 97-142). New York: Elsevier Science.

Chin W W. 2000 Frequently asked questions—partial least squares & PLS-graph. Home page..

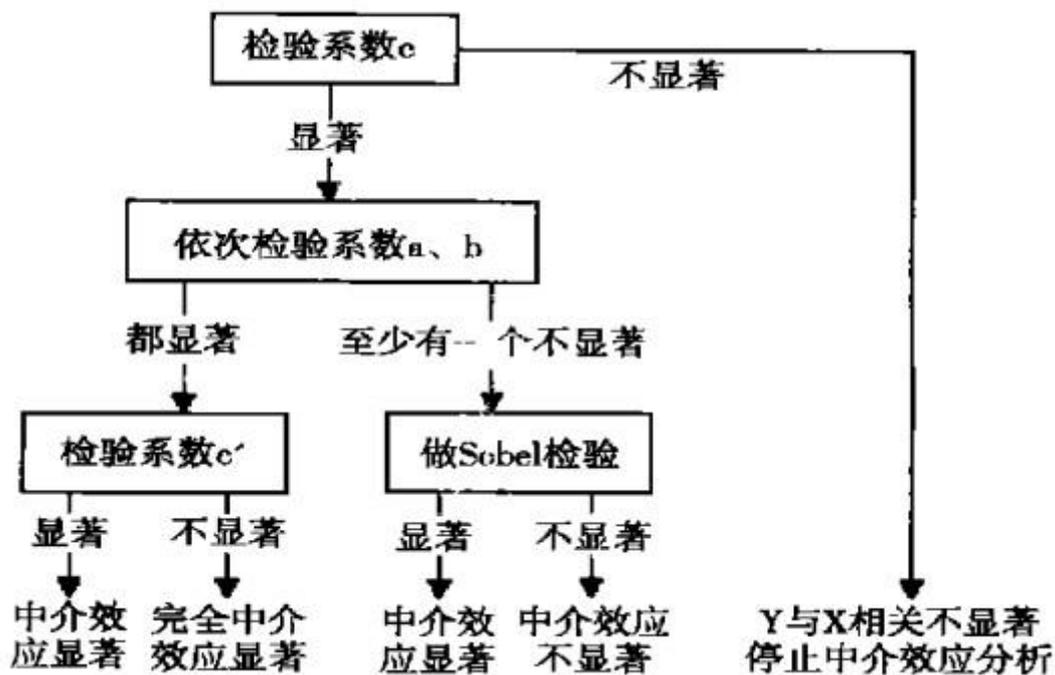
- Festinger L. A theory of cognitive dissonance [M]. Stanford university press, 1962.
- Fu, C. K. & Shaffer, M. A. (2000). The tug of work and family—direct and indirect domain-specific determinants of work-family conflict. *Personal Review*, 30 (5), 502-522.
- Glaser, D. N., Tatum, C. B., Nebeker, D. M., Sorenson, R. C., & Aiello, J. R. (1999). Workload and social support: Effects on performance and stress. *Human Performance*, 12, 155–176.
- Kaufmann, G. M., & Beehr, T. A. (1986). Interactions between job stressors and social support: some counterintuitive results. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 522.
- Kim, H. S., Sherman, D. K., & Taylor, S. E. (2008). Culture and social support. *American Psychologist*, 63(6), 518.
- Luk, D. M. & Shaffer, M. A. (2005). Work and family domain stressors and support: within-and cross-domain influences on work-family conflict. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78, 489-508.
- Mesmer-Magnus, J. R., & Viswesvaran, C. (2005). Convergence between measures of work-to-family and family-to-work conflict: A meta-analytic examination. *Journal of Vocational Behavior*, 6, 215–232.
- Netemeyer R G, Boles J S, McMurrian R. Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of applied psychology*, 1996, 81(4): 400.
- Sobel, M. E. (1982). Asymptotic confidence intervals for indirect effects in structural equation models. *Sociological methodology*. 13(1982): 290-312.
- Wen, Z. L., Zhang, L., Hou, J.T., & Liu, H. Y. (2004). Testing and application of the mediating effects. *Acta Psychologica Sinica*. 36 (5), 614-620.
- [温忠麟, 张雷, 侯杰泰, 刘红云. (2004). 中介效应检验程序及其应用. *心理学报*. 36 (5), 614-620.]

第四轮

作者较好地回答了提出的问题。在下面一点上需要核对。

意见 1:“我们采用 Sobel 检验来检验工作家庭冲突在工作角色压力和心理抑郁关系中的中介作用，结果显示在北美样本中工作家庭冲突中介作用的 z 值为 ($z=13.66$, $p<.01$)，说明在北美样本中，工作家庭冲突对于工作角色压力和心理抑郁的中介作用显著。”如果 SEM 中工作-家庭冲突和心理抑郁的路径系数不显著，通常中介作用应该是不显著的，请再次检查核对。看看在应用在线计算工具的时候，是不是输入数据有错误（需要输入非标准化系数和 SE 值；或者是用路径系数的 t 值）？

回应: 非常感谢您细致的评阅，中介作用的检验问题近几年来在学术界引起了广泛的讨论。温忠麟、张雷、侯杰泰和刘红云（2004）在文章中提出，依据 a 和 b 中有一个不显著就判断中介作用不存在的做法可能会显著提高犯第二类错误的概率，因为实际上的 $a*b$ 与零可能存在显著的差异（即中介效应存在）。于是，温忠麟等人综合考虑各种方法，总结出如下检验程序以同时降低中介效应检验的第一类错误和第二类错误率，检验程序如下：



本文是在上述程序的指导下完成了中介作用的检验，但是非常抱歉我们的确在计算 z 值时出现了错误，根据重新计算，北美样本中的工作角色压力对工作家庭冲突的路径系数 $a=0.88$ ($p<.01$)， $a_{SE}=0.07$ ，工作家庭冲突对心理抑郁的路径系数 $b=0.24$ (n.s.)， $b_{SE}=0.14$ ，Sobel 检验的 z 值为 1.70，根据 MacKinnon, Lockwood, Hoffman, West 和 Sheets (2002) 所使用的 z 统计量临界值表，该值大于显著性水平 0.05 对应的临界值 0.97，因此，我们拒绝原假设，认为中介效应存在。MacKinnon 等人通过模拟比较研究发现，在总体的中介效应较小时，使用此临界值表进行的 Sobel 检验具有更高的统计功效。

参考文献:

MacKinnon D P, Lockwood C M, Hoffman J M, West S G, Sheets V. (2002). A Comparison of methods to test mediation and other intervening variable effects. *Psychological Methods*, 7, 83-104

Wen, Z. L., Zhang, L., Hou, J.T., & Liu, H. Y. (2004). Testing and application of the mediating effects. *Acta Psychologica Sinica*. 36 (5), 614-620.

意见 2: 另外，就假设五的逻辑推演而言，尽管已经做出了改进，我还不是完全认可。这一点是我的保留意见。作者可以不必修改。

回应: 我们重新调整和改进了假设五的部分推导。希望能使语言和逻辑更加顺畅和丰满，详细内容请参见正文 2.3.2 部分。

非常感谢您认真细致的评阅和指正，我们已经对文中的错误进行了修正，希望本次修改能够有效提高论文质量，达到评审要求。

第五轮

尊敬的主编：

您好！非常感谢您提出的宝贵建议。我们已将论文题目修改为“角色压力、工作家庭冲突和心理抑郁的中美比较—社会支持的调节作用”。

希望该题目能够简洁并准确地反映文章的主要内容。如有不妥之处，请您指正。