

《心理学报》审稿意见与作者回应

题目：员工正念对配偶家庭满意度和工作投入的影响

作者：倪丹，刘琛琳，郑晓明

第一轮

审稿人 1 意见：

很高兴有机会评审这篇稿件。本研究基于资源保存理论，研究员工正念如何影响其配偶的家庭满意感。研究选取员工情感联结策略作为中介变量。研究有几处特别值得赞赏的方面：有关关注研究和社会中新进的热点问题；找到正念研究中有意义的理论缺失：人际影响，并从配偶互动的角度切入，很有创意；从夫妻双方抽取 Experiential Sampling Method 的数据；论文的撰写规范，绝大部分的报告内容清晰准确。

唯有一些细微的地方我觉得陈述还不是非常清晰，请作者核实或澄清相关的内容：

回应：

感谢评审专家对我们文章的肯定！我们也非常感谢评审专家对本研究所给予的建设性意见，帮助我们不断完善文章内容。

在修改稿中，我们针对您的问题一一作出了完善或补充说明。

意见 1：

资源保存理论更多是来解释保护个体免于压力体验和危害，不确信 Hobfoll (1989) 在文章中阐述过“丰富的初始资源将促使个体充分利用已有资源，并将其投入到后续的活动中的。”的内容，请澄清。

回应：

非常感谢评审专家的建议。我们进一步回顾了资源保存理论，如您所述，该理论确实解释了资源如何保护个体免于压力体验和危害。同时，资源保存理论也详细阐明了有关“丰富的初始资源将促使个体充分利用已有资源，并将其投入到后续的活动中的”的内容：

该理论(Hobfoll, 1988, 1989, 1998)的基本原则是每个人都努力去获得、保留、保护和增加那些他们珍视的东西(资源)。人们不仅会通过投资资源来保护自己免受资源损失的风险、从资源损失中得以恢复，还会投资已有资源以获得更多的资源(Halbesleben, Neveu, & Paustian-Underdahl, 2014, p. 1337)。

由此，资源保存理论一个重要推论是，初始资源的获得将进一步帮助个体在未来获得更多的资源，而初始资源的损失则会导致个体资源的进一步损失(Halbesleben, Neveu, & Paustian-Underdahl, 2014; Hobfoll, 1988, 1989, 1998, 2001)。换句话说，当个人获得较多资源时，他们不太受到资源损失的影响，并且处于一个更好的位置来投资、使用和协调已有资源，从而进入一个资源获得螺旋中。相反，当个体失去较多初始资源或初始资源相对匮乏时，他/她容易受到资源损失的风险，且投资和使用现存资源变得更加困难。此时，人们倾向于保存已有资源，以防止资源的进一步损失，即个体进入了资源损失螺旋中(Hobfoll, 1988, 1989, 1998, 2001)。

Hobfoll(1989, p. 520)也明确指出“个体有获得资源的动机，因而这种动机驱使人们投资资源，以丰富他们的资源库”(原文如下：“Individual are motivated to gain resources. This motivation drives people to invest resources in order to enrich their resource pool”)。这表明，拥

有资源丰富的个体不易受到资源损失的影响，且更容易、更有机会去投资和使用这些资源(Hobfoll, 2011)。这也正是本文所强调的，员工正念水平越高表明他/她的初始内部资源越丰富，因为正念被看作是个体的一种内部资源(Grover, Teo, Pick, & Roche, 2017; Kroon, Menting, & van Woerkom, 2015; Zivnuska, Kacmar, Ferguson, & Carlson, 2016)。这将促使个体在后续的活动充分投资和使用该资源。

再次感谢评审专家的建议，为了阐述得更加详细，我们在正文中也进行了相应的补充和完善(详见正文 p. 2, 蓝色标注)，如下：

“...资源保存理论指出，个体有动机投入和使用资源，而丰富的初始资源促使个体充分利用和投资已有资源，并将其投入到后续的活动(Halbesleben, Neveu, & Paustian-Underdahl, 2014; Hobfoll, 1989, 2011)。然而当初始资源相对匮乏时，个体容易受到资源损失的风险，且投资和使用现存资源变得更加困难。由于正念是一种重要的个体内部资源(Grover, Teo, Pick, & Roche, 2017; Kroon, Menting, & van Woerkom, 2015; Zivnuska, Kacmar, Ferguson, & Carlson, 2016)，当员工体验到高正念后，他们更可能将这一资源投入到与配偶的互动过程中。...”

意见 2:

第一页，作者在建构理论框架的时候论述到，“高正念状态的员工专注当下，对内在体验和外部环境进行不加评判的接纳，这将促使员工对配偶表达积极的情感，给予对方温暖”。正念的文献确有提及“对内在体验和外部环境进行不加评判的接纳”，但不确信会“促使员工对配偶表达积极的情感”，请翻阅正念相关文献，进行核实。

回应:

非常感谢评审专家的提问。我们进一步查阅了大量有关正念在人际交互方面的文献，一些研究发现正念确实可以促进个体表达积极的情感。我们将实证研究结果总结如下：

1. 研究通过对 33 对已婚夫妇的考察，发现正念可以提升个体以一种更加适应性的、关系和谐地方式来表达情感。具体而言，正念促进了夫妻之间的情感技能（包括对情绪的识别和认同、表现更多的同理心等），进而对婚姻质量产生积极影响(Wachs & Cordova, 2007)。
2. 正念水平高的父母通常向青少年子女表达出更多的积极情感，进而降低青少年的危险性行为(Turpyn & Chaplin, 2016)。
3. 该研究强调了正念对积极人际反应与行为的重要影响，结果表明，正念与自我表达具有显著关系；正念促使个体积极参与共情的情感表现中，且提升个体对自身感受的描述水平(Dekeyser, Raes, Leijssen, Leysen, & Dewulf, 2008)。
4. 正念训练可以改善个体的情感表达方式，包括减少对情绪的恐惧、对愤怒的抑制、攻击性的愤怒表达等(Robins, Keng, Ekblad, & Brantley, 2011)。
5. 高正念水平促进个体向他人给予出更多的共情关怀等移情表现(Beitel, Ferrer, & Cecero, 2005)。
6. 该研究发现正念与个体的情感调节具有显著关系；其中，正念可以减少个体对于情感体验和情感表达的抑制行为(Iani, Lauriola, Chiesa, & Cafaro, 2019)。
7. 共情关怀体现了个体的积极情感表达，研究发现个体正念能够改善共情关怀水平，从而改善配偶的工作家庭增益和平衡感(Chen, Allen, & Hou, 2020)。

我们在修改稿中从以上实证研究中选择了最为贴切的一些研究作为补充，以使得文章论据更加详实(请见正文 pp. 2-3、4, 蓝色标注)，如下：

“...高正念状态的员工专注当下，对内在体验和外部环境进行不加评判的接纳，这将促

使员工对配偶表达积极的情感(e.g., Chen, Allen, & Hou, 2020; Wachs & Cordova, 2007), 给予对方温暖, 与对方建立良好的亲密关系(Kemper, 1984; Liu, Liu, & Wu, 2012)——情感联结策略。...”

“...目前, 已有实证研究发现, 高正念的个体通常会向他人表达出更多的积极情感(Turpyn & Chaplin, 2016)。Wachs 和 Cordova(2007)也发现正念改善了夫妻之间的情感技能, 包括对情绪的识别和认同、表现更多的同理心等。他们指出关注他人的情绪可能会促使个体对他人作出建设性的情感反应, 而非冲动的情感反应。因此, 正念能促进个体对他人表现出更多的有益情感。...”

意见 3:

文中重要的关键词第一次在正文中介绍的时候, 请提供英文。比如正念, 体验抽样法、情感联结策略。另外, Experiential Sampling Method 大家通常是翻译成体验抽样法吗? 请核实。

回应:

非常感谢评审专家的宝贵建议。我们的修改和回复如下:

1. 根据您的建议, 我们在“正念”、“体验抽样法”、“情感联结策略”、“家庭负面情感表达”、“家庭满意度”、“工作投入”第一次出现时, 提供了英文参照(请见正文 pp. 2-3, 蓝色标注), 如下:

“正念(mindfulness)指的是个体对当前的事件和体验保持一种不加评判的注意和觉察(Glomb, Duffy, Bono, & Yang, 2011)。...”

“...体验抽样法(experience sampling methods)的使用有益于我们获取大量生态数据集, ...”

“...考察了个体内的员工正念对配偶家庭满意度(family satisfaction)及第二天早上工作投入(work engagement)的影响, 包括个体内员工情感联结策略(strategic emotional connecting display)的中介作用及个体间配偶的家庭负面情感表达(family negative emotional expression)的调节效果。...”

2. 针对 Experiential Sampling Method 的翻译, 我们在查阅了大量相关的文献后, 整理如下:

- 1) 我们在本研究中将 Experience Sampling Methodology 翻译为“体验”抽样法而非“经验”抽样法, 是采纳了宋照礼, 苏涛和祝金龙(2018, p. 628)的观点, 即“‘体验’(experience)一词主要说明该研究方法关注个体的当下的或临近当下的经验与感受, 试图通过多次测量的方式来反应其日常状态或情况。以前中文中往往将‘experience’翻译为‘经验’。经验一词主要有两种含义, 一是指透过亲身经历所获得知识与技能, 二指经历与体验。前一种含义与这一方法所关注的当下的感受是不同的, 因此用这一个词容易引起误解。所以, 我们建议用‘体验’而非‘经验’作为‘experience’一词的中文翻译。”
- 2) 尽管也有一些中文研究使用的是“经验取样法”(e.g., 程延园 & 郭钟泽, 2015; 段锦云 & 陈文平, 2012), 但是近年来的研究中, 越来越多的学者使用的是“体验”而非“经验”的描述。例如, 李宁, 李论, 李纪珍和高建(2017), 郑晓明、倪丹和刘鑫(2019), 郭一蓉、宋继文和李雪(2019)等学者的研究。

综合以上的考虑, 我们在文中也使用了“体验抽样法”的翻译。再次感谢评审专家的提问。

意见 4:

在建构假设 1 的时候, 请对情感联结策略的文献也予以回顾。并详细论证正念如何与安慰、启发、鼓励、温暖等具体情感联结行为产生关联。

回应:

非常感谢评审专家的建议。

1. 根据您的建议, 我们已在修改稿中对情感联结策略的有关文献进行了补充, 以丰富有关论据(请见正文 p. 4, 蓝色标注), 如下:

“...情感联结策略指个体向对方表达那些具有温暖、积极、鼓舞人心特点的积极情感, 这种情感表达方式具有建立和改善人际关系的重要功能(Liu et al., 2012)。个体在人际互动的过程中使用积极情感已成为人际影响的重要方式之一。研究发现表达积极情感对于改善人际关系有积极的效果(Glasø & Einarsen, 2008; Kopelman, Rosette, & Thompson, 2006; Liu et al., 2012; Staw, Sutton, & Pelled, 1994), 但是有关其前因的探讨较为局限(Davila, Wodarczyk, & Bhatia, 2017)。学者指出, 人们能够控制和调节自身的情感表现方式(Liu et al., 2012), 如抑制或强化自身积极情感的展示(Gordon, 1990; Guerrero & Andersen, 1998)。尤其是个体通常会有意识地采取某些情感表达策略(Goffman, 1959), 进而展示特定目的(Parkinson, 1997)。...”

2. 我们也在建构假设 1 的过程中, 进一步完善了和论证了正念如何与安慰、启发、鼓励、温暖等具体情感联结行为产生关联(详见正文 pp. 4-5, 蓝色标注)。核心观点如下:

“...在本文中, 充足的正念资源可以帮助员工参与到情感联结的策略中, 因为当员工体验到高水平正念时, 他们的注意力会持续而稳定地关注当下(Brown & Ryan, 2003)。在与配偶互动的过程中, 他们能够保持专注并对配偶的情感状态保持敏感和警觉, 而不会心不在焉地思考其它事情, 或被无关事情所干扰。例如, 在与配偶一起进行家务活动或交谈时, 高正念促使员工专注于当前与配偶的家庭活动中, 而不会无意识地将注意力分散至其它地方。处于专注状态中的员工对内部和外部环境保持着较高的注意力, 更可能巧妙地表现他们的积极情绪(Wachs & Cordova, 2007)。总之, 人际交往中有意识的专注他人及其感受是个体采取积极的、适应性的情感策略(如安慰、鼓励等)的一个基本前提和条件(Wachs & Cordova, 2007)。

更为重要的是, 学者已指出正念与情绪智力紧密联系, 正念能促使个体准确、有效地感知和调节自身与他人情感状态(Chambers, Gullone, & Allen, 2009; Schutte & Malouff, 2011)。由于正念帮助个体不沉浸于过去或未来的情感或事件中(Brown & Ryan, 2003), 它能够帮助员工减少过激的情感反应和情感失调(Arch & Craske 2010; Hill & Updegraff, 2012), 获得良好的自我情感调节状态(Glomb et al., 2011; Good et al., 2016)。由此, 高正念状态下的员工不仅减少了自身对不愉快事件的负面评价, 修复消极情绪, 还会体验和表现出更多的积极情感(Glomb et al., 2011; Good et al., 2016)。目前, 已有实证研究发现, 高正念的个体通常会向他人表达出更多的积极情感(Turpyn & Chaplin, 2016)。Wachs 和 Cordova(2007)也发现正念改善了夫妻之间的情感技能, 包括对情绪的识别和认同、表现更多的同理心等。他们指出关注他人的情绪可能会促使个体对他人作出建设性的情感反应, 而非冲动的情感反应。因此, 正念能促进个体对他人表现出更多的有益情感。

此外, 体验到高正念的员工坦然接纳自身体验和外部刺激(Glomb et al., 2011), 更可能不加评判地站在配偶的角度去思考问题(Morgan & Morgan, 2005), 并保持接纳与开放的心态(Baer, Smith, & Allen, 2004; Lau et al., 2006)。由此, 高正念状态下的员工更倾向于对配偶表现出周到且友好(如安慰、启发、鼓励和温暖等)的情感反应(Wachs & Cordova, 2007)。例如, 具有

高正念状态的员工更可能设身处地为配偶着想，容忍家庭中所产生的分歧或矛盾，并以一种不加评判的心态来应对；在配偶失意时给予安慰，在配偶迷茫时及时启发和鼓励配偶以积极应对。当员工在家中具有高正念状态时，他们能够自我调节，避免冲动或负面的回应，进而为配偶提供了一个温暖和亲密的交往环境(Duncan, Coatsworth, & Greenberg, 2009)。已有许多实证研究发现，正念通过有效调节个体的情感状态，能够使得个体向他人表达移情，产生出更多的共情关怀(Beitel, Ferrer, & Cecero, 2005; Chen et al., 2020; Wachs & Cordova, 2007)。因而，高正念状态下的员工更可能给予配偶以鼓励、支持和安慰等积极情感，帮助配偶获得更多的资源(Bishop et al., 2004)。可见，高正念状态增加了情感功能性(emotional functioning)的表现(Chambers et al., 2009)，即有助于员工主动表达积极情感，改善与配偶的情感互动方式，进而来维系与对方的融洽关系(Kappen, Karremans, & Dijksterhuis, 2014; Karremans, Schellekens, & Kappen, 2015; Pakenham & Samios, 2013)。由此，我们提出，高正念状态可以促使员工采用情感联结策略。...”

意见 5:

作者以个体内层面和个体间来表述跨层分析，在本研究中，更贴切的表述可以是个体层面和配偶/家庭层面？

回应:

感谢评审专家的建议。我们在研究中使用个体内和个体间的描述主要是有以下几点原因：

1. 个体内层面捕捉的是个体在每日水平上特定状态的变化或变动，强调了针对每个人而言，他/她每日特定状态之间的关系和影响；而个体间层面刻画的是在一般情况下，个体特定变量相对稳定的水平。在本研究中，员工正念、员工情感联结策略、配偶家庭满意度、配偶第二天工作投入都是每日水平下的测量变量，展示了每日员工正念状态如何通过改善员工每日在家庭中的情感联结策略，而改善配偶的每日家庭体验和第二天的工作状态（即员工个体和配偶个体内存在差异）；配偶家庭负面情感表达强调的是配偶一般情况下总体的情绪表达方式，反映了配偶个体间或家庭之间的差异，而非反映了每日水平下的配偶的情绪表达。虽然配偶家庭表达水平强调的是配偶个体间或家庭之间的差异，但是对于每一位员工而言，他/她配偶的家庭负面情感表达的水平是不同的（即员工个体间存在差异）。由此，我们在本研究中采用了“个体内”和“个体间”的表述方式。

2. 如果将“个体内层面”改为“个体层面”，可能无法充分展示出“每日”状态下核心变量的动态性。同时，我们担心这是否会给读者带来一些误解，因为之前管理学、心理学研究通常是将一般在情况下的个体变量及其之间的关系界定为“个体层面”（例如，个体层面的更高层面分别是“团队层面”、“组织层面”等）。同时，配偶和员工都是“个体”，第二层面（Level 2）是配偶层面，而第一层面（Level 1）是员工层面的话，看似可能无法很清晰地解释出为何配偶和员工都是“个体”，但配偶所在层面高于员工层面。

3. 此外，本研究之所以采用个体内层面和个体间层面的表述，是因为借鉴了目前有关体验抽样法的研究。这些研究大多都是采用这种表达方式，比如发表在 AMJ 和 JAP 等国际顶级期刊的文章使用了个体内和个体间层面的描述；心理学报等国内顶级期刊的研究中，学者也同样使用了个体内和个体间的表述。对此，我们也做了总结，如下：

| 英文文献 | 表述方式 |
|--|--|
| Koopman, J., Lanaj, K., & Scott, B. A. (2016). Integrating the bright and dark sides of OCB: A daily investigation of the benefits and costs of helping others. <i>Academy of Management Journal</i> , 59(2), 414-435. | Within-individual level and between-individual level |
| Dong, Y., Liao, H., Chuang, A., Zhou, J., & Campbell, E. M. (2015). Fostering employee service creativity: Joint effects of customer empowering behaviors and supervisory empowering leadership. <i>Journal of Applied Psychology</i> , 100(5), 1364-1380. | Within-individual level and between-individual level |
| Judge, T. A., Woolf, E. F., & Hurst, C. (2010). Is emotional labor more difficult for some than for others? a multilevel, experience-sampling study. <i>Personnel Psychology</i> , 62(1), 57-88. | Within-individual level and between-individual level |
| Ilies, R., & Judge, T. A. (2002). Understanding the dynamic relationships among personality, mood, and job satisfaction: A field experience sampling study. <i>Organizational Behavior & Human Decision Processes</i> , 89(2), 1119-1139. | Within-individual level and between-individual level |
| Zhan, Y., Wang, M., & Shi, J. (2015). Interpersonal process of emotional labor: The role of negative and positive customer treatment. <i>Personnel Psychology</i> , 69(3), 525-557. | Within-person (daily) level and between-person level |
| 孙旭, 严鸣, 储小平. (2014). 坏心情与工作行为:中庸思维跨层次的调节作用. <i>心理学报</i> , 46(11), 1704-1718. | 个体内层面与个体间层面 |
| 郑晓明, 倪丹, 刘鑫. (2019). 基于体验抽样法的正念对工作-家庭增益的影响研究. <i>管理学报</i> , 16(3), 360-368. | 个体内层面与个体间层面 |
| 程延园, 郭钟泽. (2015). 工作投入在工作自主性与工作绩效之间的中介作用:来自经验取样法的证据. <i>中国人力资源开发</i> , (19), 56-63. | 个体内与个体间 |
| 张淑华, 王可心. (2017). 情绪、希望感与工作投入:来自经验取样法的证据. <i>中国人力资源开发</i> , (11), 65-75. | 个体内与个体间 |

综上，我们更倾向于采用个体内层面和个体间层面的表述。这种表述方式不仅能够充分展示出不同层面下变量的动态性与稳定性，也和之前绝大多数研究的描述方式保持了一致。再次感谢您的建议！

意见 6:

配偶填写工作投入的时间是早上 9 点，大多数的单位可能刚刚开始工作，用这个时间点测量的工作投入代表第二天的工作投入准确吗？

回应:

感谢评审专家的问题。我们非常同意您的观点，由于工作投入是第二天早上测得，因而用“第二天”来表示整个第二天的工作状态可能会导致一些误解。因而，我们在修改稿中，做出了如下修改：

1. 正文中，我们强调并修改为“第二天早上”，而非“第二天”，以使得表达更加准确(具体请见正文部分)。

2. 我们之所以上午测量工作投入，是因为本研究关注的是员工通过在家庭领域中参与情感联结策略，是否能够影响配偶第二天的工作状态。因而，为了更加及时捕捉配偶第二天的工作投入，我们在上午进行了测量；如果下午或者傍晚再测量，可能难以排除工作场所中

的其它干扰因素对于配偶第二天工作投入的影响。例如，第二天配偶与领导、同事就工作事务进行了沟通，与客户进行了交谈等等这些潜在的事件可能会影响配偶第二天工作投入。然而，这些因素并不是本研究所关注的核心内容。由此，为了尽量减少其他可替代性的解释，我们在上午测量了配偶的工作投入。

3. 在实际调研前，我们通过联系公司的人力资源部，征得参与者的同意后，访谈并大致了解到配偶的一般作息时间表。绝大部分的配偶上班时间是8点到9点之间，由此，我们的每日调研才选择这个时间点(9点)。在9点进行测量，配偶已经刚刚开始或已经开始了一天的工作。在此时间点测量工作投入，反映的是配偶全身心投入当天工作的初始状态。

再次感谢您的宝贵建议！

意见 7:

自2000年以来，有相当一部分基于中国样本的工作-家庭研究报告。这些研究既包括一部分在中文期刊上发表的中文研究，也包括相当部分在英文期刊上发表的英文研究，而且很多研究都涉及了配偶之间的互动、工作和家庭变量之间的相互影响，工作投入等变量。还请作者留意并引用相关中国学者的研究，促进建设包容、健康的中国工作-家庭研究生态。

回应:

非常感谢评审专家的提议。按照您的建议，我们进一步查阅了基于中国样本的工作-家庭研究，并充分将这些研究整合在了本文中。新增内容确实有助于本文在更大程度上突出本土研究的优势，以及促进中国工作-家庭研究生态的发展。再次感谢您的建议！

新增的主要内容如下，我们对其进行了回顾：

1. 王永丽, 张智宇, & 何颖. (2012). 工作-家庭支持对员工创造力的影响探讨. *心理学报*, 44(12), 1651-1662.

探讨了工作-家庭支持对员工创造力的影响及其内在作用机制。结果发现，在中国文化背景下，工作-家庭支持由组织支持、领导支持、情感性支持和工具性支持四个要素构成。其中，组织支持和领导支持称作工作领域支持，而情感性支持和工具性支持称作家庭领域支持。工作领域支持通过影响员工的工作投入对员工创造力产生积极的影响。

2. 马红宇, 申传刚, 杨璟, 唐汉瑛, & 谢菊兰. (2014). 边界弹性与工作-家庭冲突, 增益的关系: 基于人——环境匹配的视角. *心理学报*, 46(4), 540-551.

基于人-环境匹配理论，该文章探讨了工作和家庭边界弹性能力和边界弹性意愿对个体工作-家庭冲突和工作-家庭增益的交互影响。研究发现，工作弹性能力与工作弹性意愿的匹配对于工作对家庭冲突有显著的负向效果，对于工作对家庭增益无显著效果；家庭弹性能力与家庭弹性意愿的匹配对于家庭对工作冲突、家庭对工作增益有显著的负向影响。

3. 高中华, & 赵晨. (2014). 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. *心理学报*, 46(4), 552-568.

该文章考察了角色压力(角色冲突、角色模糊和角色超载)在工作干涉家庭和家庭干涉工作这两种冲突模式与员工工作满意度和离职意向之间的中介作用。结果表明，角色压力完全中介了工作家庭冲突与工作满意度和离职意向之间的关系，工作满意度部分中介了角色压力和离职意向之间的关系。

4. 谢菊兰, 马红宇, 唐汉瑛, & 姜海. (2017). 家庭支持型主管行为与双职工夫妻的婚姻满意感: 一个积极溢出-交叉模型. *心理学报*, 49(3), 359-369.

通过对双职工夫妻配对数据的分析，研究发现家庭支持型主管行为与双职工夫妻双方的婚姻满意感均呈现正相关的关系；家庭支持型主管行为通过增加员工的工作-家庭增益，进而提升了员工夫妻双方的婚姻满意感；夫妻双方所获得的家庭支持型主管行为均可通过改善丈夫的婚姻满意感，进一步提升妻子的婚姻满意感。

5. Song, Z., Foo, M. D., & Uy, M. A. (2008). Mood spillover and crossover among dual-earner couples: A cell phone event sampling study. *Journal of Applied Psychology*, 93(2), 443-452.

该文章探索了情绪是如何在工作和家庭之间产生溢出效应，并在配偶之间进行传递的。来自 50 对夫妇连续 8 天的报告显示，积极情绪和消极情绪均有显著的溢出效应和交叉效应，同时，工作导向(work orientations)削弱了工作对家庭的负面情绪溢出，家庭中孩子的存在降低了配偶间的负面情绪的交叉效应。

6. Song, Z., Foo, M. D., Uy, M. A., & Sun, S. (2011). Unraveling the daily stress crossover between unemployed individuals and their employed spouses. *Journal of Applied Psychology*, 96(1), 151-168.

该研究的样本来自中国 100 对夫妇，发现了当夫妻一方失业(和寻找工作)而另一方从事全职工作时，配偶间压力状态存在多种交叉效应。

7. Wang, Z., Jex, S. M., Peng, Y., Liu, L., & Wang, S. (2019). Emotion regulation in supervisory interactions and marital well-being: A spillover-crossover perspective. *Journal of Occupational Health Psychology*, 24(4), 467-481.

该文章的两个样本均来自中国的员工-配偶报告，发现员工表层扮演与自我耗竭呈正相关的关系，表层扮演通过自我消耗和社会破坏行为的连续中介作用，降低了配偶的婚姻幸福感。

8. Xie, J., Zhou, Z. E., & Gong, Y. (2018). Relationship between proactive personality and marital satisfaction: A spillover-crossover perspective. *Personality & Individual Differences*, 128, 75-80.

该研究收集了 241 对中国双职工家庭的丈夫和妻子的数据，结果显示，丈夫和妻子的主动性人格分别通过增加工作家庭促进和减少工作家庭冲突，进一步改善婚姻满意度。同时，丈夫和妻子的婚姻满意度之间有交叉效应，彼此互相正向影响。

9. Zhao, K., Zhang, M., Kraimer, M. L., & Yang, B. (2019). Source attribution matters: Mediation and moderation effects in the relationship between work-to-family conflict and job satisfaction. *Journal of Organizational Behavior*, 40(4), 492-505.

实验与问卷调研的两个研究均采用中国样本。该文章发现，工作家庭冲突通过增加个体感知到的家庭角色威胁，而降低了工作满意度。同时，只有在工作与家庭角色分割程度较高的群体中，工作家庭冲突与工作满意度呈负相关的关系。对于具有非传统性别角色导向的男性管理者而言，角色分割对工作家庭冲突与工作满意度之间关系的负调节作用更强。

在修改稿中，我们对以上文献进行了归纳和总结，并加入了文章中的相应位置(请见正文 p. 2，蓝色标注)，如下：

“...除了跨个体的效果外，正念在跨领域过程中的效果也被学者们所强调(Glomb et al., 2011)。工作与家庭是成年人生活中的重要组成部分(Aryee & Luk, 1996)，大量工作与家庭界面的研究已发现员工与配偶间的互动以及个体特征与状态对于双方的家庭和工作结果具有重要影响(e.g., Wang, Jex, Peng, Liu, & Wang, 2019; Xie, Zhou, & Gong, 2018; Zhao, Zhang, Kraimer, & Yang, 2019; 高中华 & 赵晨, 2014; 马红宇, 申传刚, 杨璟, 唐汉瑛, & 谢菊兰, 2014; 谢菊兰, 马红宇, 唐汉瑛, & 姜海, 2017)。可见，系统地讨论正念在不同领域及跨领域过程中的作用显得尤为重要。...”

与此同时，我们在讨论部分也进一步探讨了本文对于中国工作-家庭界面研究的贡献，并指出未来研究可以进一步考察有关主题(请见正文 p. 16，蓝色标注)，如下：

“...更广泛地说，工作-家庭界面的研究在国内外已得到学者们越来越多的关注。研究已基本证实，员工与配偶之间的交互对于双方的家庭结果(如情感与压力状态、婚姻满意度)和工作结果(如工作投入)均具有显著的影响(e.g., Song et al., 2008; Song et al., 2011; 谢菊兰 et al., 2017; 王永丽 et al., 2012)。可见，配偶双方之间积极或消极的交叉和溢出效应在工作和家庭领域广泛存在。本研究通过将员工正念与配偶的家庭与工作结果联系起来，强调了正念作为一种资源促进了健康、友善的家庭人际交互，改善了配偶的状态。由此，本文将进一步推动正念与工作-家庭界面的研究，并促进未来学者继续考察中国本土的工作-家庭研究主题。...”

意见 8:

员工正念、情感联系策略与配偶所评估的家庭满意感及工作投入之间的相关和路径系数都低于 0.10，这合理吗？有相关或者类似的研究结果可以参讨论吗？

回应:

非常感谢评审专家的提问。

1. 鉴于本研究的独特之处在于不仅仅考察了员工自身变量之间（员工正念和情感联结策略）的关系，还涉及到跨人际（员工情感联结策略与配偶结果）、跨领域（员工情感联结策略与配偶第二天的工作结果）的关系。

由此，相较于那些个体自身变量之间关系或者同领域中变量之间的关系而言，本研究的系数可能会相对低一些。尽管如此，本研究的路径分析结果显示这些关系都是显著的。

2. 根据您的建议，我们回顾了以往使用体验抽样法的研究，尤其是关注人际间或跨领域间的文章，发现有不少研究中每日变量间的系数在-0.002 和 0.17 不等。我们总结了 12 篇发表在国内外顶级期刊上的文献，如下：

| 文献 | 变量间的系数 |
|--|---|
| Dimotakis, N., Scott, B. A., & Koopman, J. (2010). An experience sampling investigation of workplace interactions, affective states, and employee well-being. <i>Journal of Organizational Behavior</i> , 32(4), 572-588. | 积极的人际互动与员工工作满意度的路径系数是 0.12, $p < 0.05$, $t = 2.09^*$), 而消极的人际互动与员工工作满意度的路径系数是-0.19($p < 0.05$, $t = -2.29^*$). |
| Ilies, R., Liu, X. Y., Liu, Y., & Zheng, X. (2017). Why do employees have better family lives when they are highly engaged at work?. <i>Journal of Applied Psychology</i> , 102(1), 956-970. | 员工家庭满意度和配偶家庭满意度间的相关性是 0.11($p < 0.01$): 员工家庭满意度对于员工工作家庭人际资本化(interpersonal capitalization)和配偶家庭满意度关系的中介系数是 0.034, 在 95%置信区间上显著[0.011, 0.058]。 |
| Zygar, C., Hagemeyer, B., Pusch, S., & Schönbrodt, F. D. (2018). From motive dispositions to states to outcomes: An intensive experience sampling study on communal motivational dynamics in couples. <i>European Journal of Personality</i> , 32(3), 306-324. | 交流动机(communication motivation)与工具性公共行为(instrumental communal behavior)显著正相关, 系数为 0.073($SE = 0.021$, $p < 0.001$); 交流动机与公共体验(communal experiences)交互影响状态关系满意度(state relationships satisfaction), 系数为 0.04($SE = 0.018$, $p = 0.013$)。 |
| Debrot, A., Siegler, S., Klumb, P. L., & Schoebi, D. (2018). Daily work stress and relationship satisfaction: Detachment affects romantic couples' interactions quality. <i>Journal of Happiness Studies</i> , 19(8), 2283-2301. | 配偶的关爱行为(affectionate behaviors)与自身的关系质量显著相关, 系数为 0.08($SE = 0.02$, $p < 0.001$); 个体与工作脱离程度越高, 他们配偶的关系质量感知水平越高, 系数为 0.03($SE = 0.01$, $p < 0.01$)。 |

| 文献 | 变量间的系数 |
|---|---|
| Lin, K. J., Ilies, R., Pluut, H., & Pan, S. Y. (2017). You are a helpful co-worker, but do you support your spouse? A resource-based work-family model of helping and support provision. <i>Organizational Behavior and Human Decision Processes</i> , 138, 45-58. | 个体在家中的积极情绪与给予配偶情感支持之间的关系为 $0.12(SE = 0.05, p < 0.05, t = 2.37)$ |
| Zhan, Y., Wang, M., & Shi, J. (2016). Interpersonal process of emotional labor: The role of negative and positive customer treatment. <i>Personnel Psychology</i> , 69(3), 525-557. | 下午员工表层扮演与下午顾客消极对待的关系为 $0.10^{**}(SE = 0.03)$ ；下午员工深层扮演与顾客积极对待的关系为 $0.09^{*}(SE = 0.04)$ |
| Barnes, C. M., Wagner, D. T., & Ghumman, S. (2012). Borrowing from sleep to pay work and family: Expanding time-based conflict to the broader non-work domain. <i>Personnel Psychology</i> , 65(4), 789-819. | 当员工工作时长高于平均水平时，他们睡觉时常显著下降，系数为 $-0.002(p < .05; t = -2.56^{*})$ ；工作时长与家庭时长交互影响睡眠时间，系数为 $-0.004, (p < 0.01, t = -2.73^{**})$ |
| Ilies, R., Scott, B. A., & Judge, T. A. (2006). The interactive effects of personal traits and experienced states on intraindividual patterns of citizenship behavior. <i>Academy of Management Journal</i> , 49(3), 561-575. | 个体的积极情绪与组织公民行为的关系是 $0.17(t = 3.90^{**})$ ，工作满意度与组织公民行为的关系是 $0.15(t = 3.04^{**})$ 。 |
| Rothbard, N. P., & Wilk, S. L. (2011). Waking up on the right or wrong side of the bed: Start-of-workday mood, work events, employee affect, and performance. <i>Academy of Management Journal</i> . 54(5), 959-980. | 工作开始前的负面情感与员工对待后续事件的负面情感正相关，系数为 $0.12(p < .01)$ ；顾客的积极情感展示与员工对待后续事件的积极情感正相关，系数为 $0.17(p < .001)$ |
| Rodell, J. B., & Judge, T. A. (2009). Can “good” stressors spark “bad” behaviors? the mediating role of emotions in links of challenge and hindrance stressors with citizenship and counterproductive behaviors. <i>Journal of Applied Psychology</i> , 94(6), 1438-1451. | 挑战性压力与阻碍性压力对焦虑的影响系数分别是 $0.12(p < .05)$ 和 $0.14(p < .05)$ 。 |
| Koopman, J., Lanaj, K., & Scott, B. A. (2016). Integrating the bright and dark sides of OCB: A daily investigation of the benefits and costs of helping others. <i>Academy of Management Journal</i> , 59(2), 414-435. | 工作目标进展感知与工作满意度显著正相关，系数为 $0.10(p < .05)$ ，组织公民行为—工作目标进展感知—工作满意度的间接效应为 $-0.009, 95\% CI = [-0.003, -0.017]$ ；工作目标进展感知与情感承诺显著正相关，系数为 $0.05(p < .05)$ ，组织公民行为—工作目标进展感知—工作满意度的间接效应为 $-0.006, 95\% CI = [-0.002, -0.012]$ 。 |
| 孙旭, 严鸣, 储小平. (2014). 坏心情与工作行为:中庸思维跨层次的调节作用. <i>心理学报</i> , 46(011), 1704-1718. | 坏心情负向影响员工的组织公民行为 ($\gamma = -0.14, p < 0.05$)和任务绩效行为($\gamma = -0.07, p < 0.01$)。 |

学者们指出在探讨变量关系的系数时，建议综合考察回归系数与标准误差（衡量拟合程度的大小及计算其它统计量）的比值（T 值），以考察变量之间关系的显著性。回归系数的标准误差越大，T 值越小；回归系数的绝对值越大，T 值的绝对值越大。尽管本研究中的回归系数本身相对较小，但是综合来看回归系数与标准误差，本研究所关注的关系均显著。具体请见结果部分，我们在正文中进一步补充了系数的标准误差(请见正文 pp. 13–15，蓝色标注)。

综上，我们认为研究结果（包括显著性、回归系数、T 值）与之前体验抽样法研究具有可比性。尽管如此，我们也承认关于跨人际、跨领域的一些研究中，一些变量之间的回归系

数大于 0.1（及其 T 值也有较大的），这对于模型的解释力度可能也会更大。因而，我们在局限部分进行了补充说明，并呼吁未来研究进一步复制本研究结果，以检验模型的解释度(请见正文 p. 19，蓝色标注)。

“...最后，本研究中变量之间的系数值相对较小，但是均显著支持了研究假设，且结果与以往采用体验抽样法的研究具有可比性。尽管如此，我们呼吁未来研究可以进一步通过体验抽样法的方式，收集更多的每日数据来复制本研究结果，以检验模型的解释度。...”

最后，再次感谢评审专家的每一个建设性的建议和指导，这对于我们改善论文质量具有重要的意义。如果您还有其它的建议，我们非常愿意做出进一步的修改和完善！

参考文献（除了在上文中已完整列出的文献）：

- Beitel, M., Ferrer, E., & Cecero, J. J. (2005). Psychological mindedness and awareness of self and others. *Journal of Clinical Psychology*, 61(6), 739-750.
- Chen, Z., Allen, T. D., & Hou, L. (2020). Mindfulness, empathetic concern, and work–family outcomes: A dyadic analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 119. doi:10.1016/j.jvb.2020.103402
- Dekeyser, M., Raes, F., Leijssen, M., Leysen, S., & Dewulf, D. (2008). Mindfulness skills and interpersonal behaviour. *Personality and Individual Differences*, 44(5), 1235-1245.
- Grover, S. L., Teo, S. T., Pick, D., & Roche, M. (2017). Mindfulness as a personal resource to reduce work stress in the job demands-resources model. *Stress and Health*, 33(4), 426-436.
- Halbesleben, J. R. B., Neveu, J.-P., Paustian-Underdahl, S. C., & Westman, M. (2014). Getting to the “COR”: Understanding the role of resources in conservation of resources theory. *Journal of Management*, 40(5), 1334–1364.
- Hobfoll SE. (1988). *The ecology of stress*. Washington, DC: Hemisphere.
- Hobfoll SE. (1998). *Stress, culture, and community: The psychology and philosophy of stress*. New York: Plenum.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513-524.
- Hobfoll, S. E. (2001). The influence of culture, community, and the nested-self in the stress process: Advancing conservation of resources theory. *Applied Psychology*, 50(3), 337-421.
- Hobfoll, S. E. (2011). Conservation of resource caravans and engaged settings. *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, 84(1), 116–122.
- Iani, L., Lauriola, M., Chiesa, A., & Cafaro, V. (2019). Associations between mindfulness and emotion regulation: The key role of describing and nonreactivity. *Mindfulness*, 10(2), 366-375.
- Kroon, B., Menting, C., & van Woerkom, M. (2015). Why mindfulness sustains performance: The role of personal and job resources. *Industrial and Organizational Psychology*, 8(4), 638-642.
- Robins, C. J., Keng, S. L., Ekblad, A. G., & Brantley, J. G. (2012). Effects of mindfulness-based stress reduction on emotional experience and expression: A randomized controlled trial. *Journal of Clinical Psychology*, 68(1), 117-131.
- Turpyn, C. C., & Chaplin, T. M. (2016). Mindful parenting and parents’ emotion expression: Effects on adolescent risk behaviors. *Mindfulness*, 7(1), 246-254.
- Wachs, K., & Cordova, J. V. (2007). Mindful relating: Exploring mindfulness and emotion repertoires in intimate relationships. *Journal of Marital and Family Therapy*, 33(4), 464-481.
- Zivnуска, S., Kacmar, K. M., Ferguson, M., & Carlson, D. S. (2016). Mindfulness at work: Resource accumulation, well-being, and attitudes. *Career Development International*, 21(2), 106-124.
- 宋照礼, 苏涛, 祝金龙. (2018). 第二十一章: 高频率跟踪问卷调查方法-日记体验抽样设计和分析. 见陈晓萍,

- 沈伟(编). 组织和管理研究的实证方法(第三版)(pp. 625-662). 北京: 北京大学出版社.
- 程延园, 郭钟泽. (2015). 工作投入在工作自主性与工作绩效之间的中介作用: 来自经验取样法的证据. *中国人力资源开发*, (19), 56-63.
- 段锦云, & 陈文平. (2012). 基于动态评估的取样法: 经验取样法. *心理科学进展*, 20(7), 1110-1120.
- 郭一蓉, 宋继文, 李雪. (2019). 体验抽样法与准实验法的结合探究: 基于组织中感恩研究的应用与展望. *中国人力资源开发*, 36(1), 55-71.
- 李宁, 李论, 李纪珍, & 高建. (2017). 创业者的压力, 情绪与创业努力——基于体验抽样法的实证研究. *技术经济*, 36(6), 46-52.
- 郑晓明, 倪丹, 刘鑫. (2019). 基于体验抽样法的正念对工作-家庭增益的影响研究. *管理学报*, 16(3), 360-368.
-

审稿人 2 意见:

该研究基于资源保存理论, 对员工正念的人际效果进行了深入的探索, 为正念研究提供了新知。研究方法上采用日记研究的方法探讨了员工正念的人际方面研究及其在个体内的溢出和交叉的作用机制, 并初步探索了正念效果的边界条件。研究具有一定的前瞻性、理论意义及其实用价值。但研究设计和研究方法的一致性上似乎存在一些问题。

回应:

非常感谢评审专家对我们文章的认可, 也感谢您提供的宝贵建议, 尤其是关于方法方面。我们对您的提问和建议一一作出了回复和修改。我们相信在您的指导下, 修改后的内容更加完善和详实了。

意见 1:

本研究主要采用体验抽样法对一家商业银行 129 名员工及其配偶进行调研。调研主要在两个时间点展开, 一是每天晚上 8 点 30 分时, 收集员工正念水平、情感联结策略、配偶的家庭满意度信息。由于员工正念水平、员工情感联结策略、员工配偶的家庭满意度这三个变量是同时收集的, 这三个变量之间可能会存在多种关系模型的可能性, 那请问作者如何唯一确定: “员工正念水平—员工情感联结策略—配偶的家庭满意度”?

回应:

非常感谢评审专家的提问。

1. 本文是基于研究问题和资源保存理论提出了上述顺序“员工正念水平—员工情感联结策略—配偶的家庭满意度”。在本研究中, 我们关注的是员工正念如何改善配偶的家庭和工作结果。具体而言, 正念状态反映了员工的资源状态水平。根据资源保存理论(Halbesleben, Neveu, & Paustian-Underdahl, 2014; Hobfoll, 1988, 1989, 1998, 2001), 初始资源水平会影响个体后续对于资源的使用和投入。由此, 高水平的正念状态帮助员工利用和投资正念资源在家庭角色的扮演中。鉴于正念的专注、觉察和接纳等良好特征, 它可以促使个体采用情感联结策略。更进一步, 这种良好的情感表达方式作为家庭资源的一种体现, 往往给予了配偶情感慰藉和支持, 因而更可能改善配偶的家庭体验。鉴于此, 我们提出了“员工正念水平—员工情感联结策略—配偶的家庭满意度”这一关系。

2. 我们也非常同意您的观点, 即由于这三个变量在同时间段收集, 我们可能无法完全排除其它可替代性的关系。对此, 我们检验了另外两个潜在的可替代性关系, 以期在一定程度上缓解因果关系推论的问题。

将模型设定为: 员工情感联结策略—员工正念—配偶家庭满意度。

结果表明, 员工情感联结策略与员工正念的关系显著($\gamma = 0.13, SE = 0.04, p = 0.001$); 但

是员工正念与配偶家庭满意度的关系不显著($\gamma = 0.01, SE = 0.03, p = 0.822$);

将模型设定为: 员工正念—配偶家庭满意度—员工情感联结策略。

结果表明, 员工正念与配偶家庭满意度的关系不显著($\gamma = 0.02, SE = 0.03, p = 0.558$); 配偶家庭满意度与员工情感联结策略的关系显著($\gamma = 0.11, SE = 0.04, p = 0.008$);

我们已将上述结果放在了补充分析中(详见正文 p. 15, 蓝色标注), 如下:

“...由于员工正念、情感联结策略、配偶家庭满意度均在同一时间段收集, 我们可能无法完全排除其它可替代性的关系。对此, 本研究进一步检验了两个潜在的可替代性关系, 以期在一定程度上缓解因果关系推论的问题。首先, “员工情感联结策略—员工正念—配偶家庭满意度”的模型结果表明, 员工情感联结策略与员工正念的关系显著($\gamma = 0.13, SE = 0.04, p = 0.001$); 但是员工正念与配偶家庭满意度的关系不显著($\gamma = 0.01, SE = 0.03, p = 0.822$); 其次, “员工正念—配偶家庭满意度—员工情感联结策略”的模型结果表明, 员工正念与配偶家庭满意度的关系不显著($\gamma = 0.02, SE = 0.03, p = 0.558$); 配偶家庭满意度与员工情感联结策略的关系显著($\gamma = 0.11, SE = 0.04, p = 0.008$)。由此, 上述结果在一定程度上排除了其它两种可替代关系的解释。...”

3. 尽管如此, 我们已在文章的讨论部分提出了有关因果关系推论的局限, 并鼓励未来学者可以在不同时间点收集数据, 或采用实验方法、纵向研究的方法来缓解因果推论的问题(详见正文 p. 18, 蓝色标注)。如下:

“...第四, 从方法的角度来看, 本研究采用的是体验抽样法。该方法可以在一定程度上捕捉变量之间的动态变化, 更有效地帮助我们进行因果关系的推论(Moskowitz & Young, 2006)。同时, 本研究通过不同来源(即员工和配偶)收集相应的数据。但是, 我们仍然无法为变量间的因果关系提供充分的证据, 建议未来研究可以在不同时间点分别收集核心变量, 或者采用实验法或纵向研究设计来进一步检验本模型, 从而获得更有效的因果关系的推论。...”

意见 2:

本研究每天晚上 8 点 30 分时, 收集员工正念水平、情感联结策略、配偶的家庭满意度信息。第二天早上 9 点, 收集配偶工作投入的信息。作者建构了“情感联结策略—配偶的工作投入”, 那为什么不是“配偶的家庭满意度—配偶的工作投入?”似乎后者的逻辑更为顺畅?

回应:

非常感谢评审专家的宝贵意见。

1. 本文之所以关注员工在家庭中的情感表现(而非配偶的家庭变量)对配偶工作投入的影响, 主要是因为本文的研究问题是: 员工正念如何改善员工的情感表现, 进而给配偶带来良好的家庭和工作结果, 而非关注配偶自身因素对于配偶的影响。由此, 尽管“配偶的家庭满意度—配偶的工作投入”这一关系可能存在, 但在本研究中, “情感联结策略—配偶的工作投入”才是我们关注的核心。在引言中, 本研究强调了以往的正念研究大多关注正念个体内的效果, 即正念对于个体自身的好处, 如减少压力, 提升幸福感, 改善工作绩效等(Glomb et al., 2011; Good et al., 2016)。然而, 较少学者关注了个体正念对于他人的影响, 尤其是在工作-家庭界面中的探讨较为稀少。关于跨人际、跨领域的研究是被正念学者所强烈呼吁的(Glomb et al., 2011; Good et al., 2016; 郑晓明, 倪丹, & 刘鑫, 2019; 郑晓明 & 倪丹, 2018)。通过深入探讨员工对于配偶的影响, 而非仅考察配偶自身体验之间的影响, 更可能充分和全面地展示夫妻生活状况。因而, 本文的出发点就是进一步拓展员工正念的人际效果研究。通过考察员工情感联结策略在员工正念与配偶结果之间的中介作用, 本文不仅回答了“员工正

念对于配偶产生什么影响，如何产生影响”等一系列问题，还拓展了员工正念的后效研究。

对此，我们在文章开头部分进一步加强了这方面的论述（详见正文 p. 2，蓝色标注），如下：

“...尽管研究已充分证实正念在工作场所中的重要作用(Good et al., 2016),但是大多数研究聚焦于正念的个体内(intrapersonal)效果,而有关个体间(interpersonal)效果的探讨仍然有限(Glomb et al., 2011; Montes-Maroto, Rodríguez-Muñoz, Antino, & Gil, 2018),尤其是正念对配偶的影响。这一方面的缺失将在很大程度上阻碍我们对正念效果准确且深入的理解(Purser & Milillo, 2015; 郑晓明 & 倪丹, 2018)。考虑到正念在本质上具有人际功能性的表征(Glomb et al., 2011; Good et al., 2016),学者应充分考虑其在个体间所发挥的独特作用,进而拓展正念的人际后效的研究(张静, 宋继文, & 王悦, 2017; 郑晓明 & 倪丹, 2018)。除了跨个体的效果外,正念在跨领域过程中的效果也被学者们所强调(Glomb et al., 2011)。工作与家庭是成年人生活中的重要组成部分(Aryee & Luk, 1996),大量工作与家庭界面的研究已发现员工与配偶间的互动以及个体特征与状态对于双方的家庭和工作结果具有重要影响(e.g., Wang, Jex, Peng, Liu, & Wang, 2019; Xie, Zhou, & Gong, 2018; Zhao, Zhang, Kraimer, & Yang, 2019; 高中华 & 赵晨, 2014; 马红宇, 申传刚, 杨璟, 唐汉瑛, & 谢菊兰, 2014; 谢菊兰, 马红宇, 唐汉瑛, & 姜海, 2017)。可见,系统地讨论正念在不同领域及跨领域过程中的作用显得尤为重要。然而,目前大多数的正念研究仅关注某一个领域(Glomb et al., 2011; Good et al., 2016),尤其是工作领域,而鲜有研究同时探讨了正念在不同领域中的作用(Reb, Narayanan, & Chaturvedi, 2014)。...”

2. 为了完善相关论据,使得逻辑更加顺畅,我们进一步完善了假设 4 和假设 5 的阐述(详见正文 pp. 6-7, 蓝色标注),如下:

“...工作投入是一种积极、充沛、持久及普遍的情感-认知状态(Schaufeli, Bakker, & Salanova, 2006)。鉴于情感联结策略的特点,本文认为员工的情感联结策略可以提升配偶第二天早上的工作投入。如前所述,在家庭领域中,员工对于情感联结策略的使用实际上是一种友善且促进人际关系的行为(Liu et al., 2012)。它展示了支持性的人际互动倾向,将促进良好的交流与沟通(Liu et al., 2012)。尤其是员工将积极的情感传递出来,有助于配偶积累更多的情感资源(Halbesleben, Wheeler, & Rossi, 2012)。研究表明,当员工向配偶展示了特定的情感或感受后,双方之间会产生交叉效应(Song, Foo, & Uy, 2008; Song, Foo, Uy, & Sun, 2011)。由此,当员工在家中向配偶展示出更多的积极情感时,通过交叉效应能够促使配偶的情感体验得到改善。根据溢出效应(Kanter, 1977),尽管家庭与工作存在暂时的分界,但是某一个领域的感情和行为会产生溢出效应,影响个体在另一个领域的表现。有关工作与家庭关系的研究也证实了个体工作和家庭感受在跨领域之间的显著效果(Bakker, Demerouti, & Burke, 2009; Ford et al., 2007)。由此,配偶在家庭中所积累的情感资源可以溢出到工作领域,进而帮助他们在第二天工作时更加投入。

此外,情感联结策略给予配偶的积极能量和支持,因而可以在很大程度上缓解其当天所面临的压力和负面感受(Cohen & Wills, 1985; Cutrona & Suhr, 1992),从而帮助配偶更迅速地得以恢复。可见,情感联结策略给予了配偶充足的家庭支持,而家庭领域的支持往往对于个体的工作投入具有重要的影响(王永丽, 张智宇, & 何颖, 2012)。因此,高水平的情感联结策略可以使配偶有效且积极地应对第二天的工作。

因此,员工的情感联结策略有助于提升配偶第二天早上的工作投入水平。更进一步,本研究提出员工情感联结策略在员工正念与配偶第二天早上工作投入的关系间起到了中介作

用。...”

3. 尽管如此，我们也非常同意您的观点，即“配偶的家庭满意度—配偶的工作投入”在理论上可能存在正向的影响。对此，我们进一步做了补充分析，结果显示当考虑配偶的家庭满意度对配偶第二天工作投入的影响后，员工情感联结策略仍然对配偶的第二天工作投入有显著的影响($\gamma = 0.05$, $SE = 0.02$, $p = 0.029$),且该效应的显著性比配偶的家庭满意度与配偶第二天工作投入间关系的显著性更强($\gamma = 0.07$, $SE = 0.04$, $p = 0.043$)。可见，虽然配偶的家庭满意度对配偶的工作投入有影响，但是 1) 员工情感联结策略对配偶第二天工作投入效果的显著性更高，2) 即使控制了配偶的家庭满意度对配偶的工作投入间的关系，员工情感联结策略对配偶第二天工作投入的影响仍然显著。在正文中，我们相应补充的内容(详见 p. 15, 蓝色标注)如下：

“...更进一步，本研究关注的是员工在家中的情感表现对于配偶第二天早上工作投入的影响，但是从理论上来说，配偶自身的家庭满意度与配偶的工作投入也可能存在正向的关系。对此，我们进行了补充分析。结果表明，当考虑配偶的家庭满意度对配偶第二天早上工作投入的影响后，员工情感联结策略仍然对配偶的第二天早上工作投入有显著的影响($\gamma = 0.05$, $SE = 0.02$, $p = 0.029$)，且该效应的显著性比配偶家庭满意度与配偶第二天早上工作投入之间的显著性更高($\gamma = 0.07$, $SE = 0.04$, $p = 0.043$)。...”

综上，基于本研究关注的是员工如何、何时对配偶家庭和工作结果产生影响，我们在文章中重点关注“员工情感联结策略（而非配偶家庭满意度）—配偶第二天工作投入”的关系，并没有提出“配偶家庭满意度—配偶第二天工作投入”关系的假设。在结果部分，我们做了补充分析来给予相应的验证。再次感谢评审专家的评论。

意见 3:

作者文中谈到“员工和配偶被邀请填写连续 10 个工作日的问卷”，但具体如何收集还是交代不够清楚，请问第一天和最后一天收集数据的模式是什么样的？另外，连续 10 天意味着必定包含了一个周六和周日，那周六和周日收集了数据吗？如何没有？如何保证数据的连续性？如果收集了，周六周日收集数据的模式？

回应:

非常感谢评审专家的提问。

1. 关于如何收集每日问卷，我们根据您的建议在方法部分进行了补充，详细交代了收集方式和过程(详见正文 pp. 7-8, 蓝色标注)，如下：

“...在高层领导者的高度支持与人力资源部的全力配合下，研究者邀请了该银行所有符合要求(即已婚状态，配偶有稳定工作，且双方长期居住在一起)的 449 名一线员工及其配偶参与此项研究。其中，129 名员工及其配偶愿意参加此项调研。研究者随后邀请了这些员工及其配偶参加现场的调研说明会，详细阐述了研究的目的和意义，并保证数据只作研究之用。高层领导者也表达了他们对该项目的支持，并鼓励大家积极配合。在说明会结束之前，我们邀请这 129 名员工和配偶填写人口统计学信息，配偶还评估了自身的负面情感表达的水平。鉴于本研究涉及员工和配偶双方答卷，研究者在调研说明会中向参与者多次强调独立填写问卷的要求。员工和配偶双方一致同意并承诺会按照要求完成每日问卷后，才会进入每日问卷的填答环节。在调研说明会结束之后，研究者分别回收了 126 名员工及其配偶的基线问卷。接下来，员工和配偶被邀请填写连续 10 个工作日的问卷。一方面，根据以往学者的普遍做

法(e.g., Barnes, Lucianetti, Bhav, & Christian, 2015; Dimotakis, Scott, & Koopman, 2011; Ilies, Liu, Liu, & Zheng, 2017; Koopman, Lanaj, & Scott, 2016; 孙旭, 严鸣, & 储小平, 2014; 郑晓明, 倪丹, & 刘鑫, 2019), 体验抽样法的每日数据收集仅涉及工作日, 不包括休息日。另一方面, 为了保证和提升体验抽样法的生态效度, 我们应尽量在特定状态发生的地方或时间段内进行测量(Ilies et al., 2007; Ilies et al., 2017; Sonnentag & Bayer, 2005)。考虑到在真实的工作情境中测量配偶的工作投入, 才能更加准确捕捉该变量的实际水平, 因此本研究中的每日调研时间涉及 10 个连续的工作日。所有的每日问卷采用线上方式进行, 由研究者从后台通过手机社交软件将问卷链接发送给参与者。在参与者接收到问卷链接之后, 仅需点击链接, 即可开始进行答卷。具体而言, 在每个工作日的早上 9 点, 配偶会收到一个邀请其评估工作投入的电子问卷链接。在每个工作日的晚上 8 点 30 分, 员工和配偶都会分别收到一个电子问卷链接。员工需要评价自身的正念水平和情感联结策略, 配偶需要评价自身的家庭满意度。为了保证员工和配偶独立填写问卷, 本研究不仅设定“一台电子设备在规定的时间内只能填答一次问卷”, 还在发送每日问卷链接的时候提醒参与者独立填写此问卷。同时, 为了增加回收率, 研究者根据 Fisher 和 To(2012)的建议, 在发送电子问卷链接后的一个小时内向那些尚未填写问卷的参与者发送一个提醒。...”

2. 第一天(即第一个工作日)和最后一天(最后一个工作日)收集数据的模式与平时工作日的收集方式是一致的, 即采用线上的方式, 由研究者将问卷链接通过手机社交软件发给参与者, 邀请其进行答卷。

3. 本研究中所指的是连续 10 个工作日而非连续 10 天, 即第一周中的 5 个工作日, 和第二周中的 5 个工作日。因而, 不包括第一周和二周中间的周六和周日。本文之所以采用 10 个工作日的数据收集方式, 主要是基于以下几点考虑:

- 1) 本研究不仅涉及家庭领域中的核心变量, 还涉及配偶的工作投入。如果考虑周六、周日测量工作投入, 则与实际情况有所出入。原因是人们在周六或周日一般是不上班的, 由此所测得的工作投入也并不真实存在。尽管没有连续地测量变量(即周六和周日未测), 但在真实的情境中测量有关的变量, 才能更加准确捕捉该变量的真实水平和状态(Ilies et al., 2007; Ilies et al., 2017; Sonnentag & Bayer, 2005)。也就是说, 为了保证和提升体验抽样法的生态效度, 我们应该尽量在特定状态发生的地方/时间进行测量(Ilies et al., 2007; Ilies et al., 2017; Sonnentag & Bayer, 2005)。由此, 周六和周日并未包含其中。
- 2) 在使用体验抽样法的研究中, 绝大多数的学者均采用这种做法, 即收集 10 个连续工作日的数据, 共持续 2 周, 不包括周六和周日(e.g., Barnes, Lucianetti, Bhav, & Christian, 2015; Dimotakis, Scott, & Koopman, 2011; Ilies et al., 2017; Koopman, Lanaj, & Scott, 2016; 孙旭, 严鸣, & 储小平, 2014; 郑晓明, 倪丹, & 刘鑫, 2019)。我们也是参考了以往大多数学者的做法对研究进行合理的设计。同时, 根据 Wheeler 和 Reis (1991)的建议, 2 周(10 个工作日)的数据收集时间对于观察个体的每日生活和工作状态来说, 是充分、稳定且具有普适性的。
- 3) 我们很感谢您所指出的连续性问题。对此, 我们进一步做了分析: 即单独生成一个虚拟变量(dummy variable)。针对连续数据, 即第一周的周一到周四、第二周的周一到周五, 均标为 0; 而针对第一周的周五对第二周的周一的预测, 标注为 1。当我们控制了该变量后, 数据结果仍然支持了所有假设。具体结果如下:
员工正念与员工情感联结策略显著正相关($\gamma = 0.15, SE = 0.05, p = 0.001$), 情感联结策略与配偶家庭满意度($\gamma = 0.07, SE = 0.03, p = 0.016$)、第二天工作投入($\gamma = 0.06, SE = 0.02, p = 0.021$)显著正相关。员工正念—员工情感联结策略—配偶家庭满意度的

中介作用显著, 系数为 0.01, 95% CI= [0.002, 0.024]; 员工正念—员工情感联结策略—配偶第二天工作投入的中介作用显著, 系数为 0.01, 95% CI= [0.001, 0.022]。同时, 配偶负面情绪表达的调节效果仍然显著($\gamma = -0.10, SE = 0.04, p = 0.017$)。被调节中介效应(配偶家庭满意度作为结果变量)在配偶负面情绪表达的高和低水平下差异为-0.01, 95% CI= [-0.032, -0.001]; 被调节中介效应(配偶家庭满意度作为结果变量)在配偶负面情绪表达的高和低水平下差异为-0.01, 95% CI= [-0.0271, -0.0004]。由此可见, 连续性问题并不影响本研究的结论。

综上, 鉴于文章篇幅有限且根据以往研究的传统做法, 我们并未在正文中报告上述分析结果。如果评审专家建议在文章中进行补充, 我们也非常愿意根据您的建议加以完善。再次感谢您的建议!

意见 4:

在本研究中“配偶负面情绪表达”是个体间变量, 为什么它只调节了“个体内模型”的第一阶段而没有调节个体内模型的第二阶段?

回应:

非常感谢评审专家的提问。

本研究之所以考察配偶家庭负面情感表达在第一阶段的调节而非第二阶段的调节效应, 主要有以下几点原因:

1. 对于员工而言, 配偶家庭负面情感表达营造了一个相对消极的家庭情境。根据资源保存理论, 高水平的配偶家庭负面情感表达成为了一种资源威胁(Halbesleben et al., 2012)。由于个体有动机进行保护、保存现存资源, 以防止资源的进一步损耗。因此, 在这种情况下, 正念对于情感联结策略的影响被削弱, 即员工不太可能继续投资正念资源于家庭角色的扮演中。相反, 如果配偶的负面情感表达水平低, 也就是说家庭中并未有很大的资源威胁。在此情况下, 高正念状态的员工更可能应用、投资正念资源在家庭领域中, 进而采用高水平的情感联结策略。

由此, 根据资源保存理论, 本研究提出了配偶家庭负面情感表达在第一阶段所起到的调节作用。

2. 在本模型的后半段“员工情感联结策略—配偶家庭和工作结果”的关系中, 配偶家庭负面情感表达对于配偶自己而言是否可以看作是一种资源威胁, 文献尚未给出一个明确的答案。虽然配偶家庭负面情感表达对于他人而言(员工)是一种资源威胁, 但是对于配偶自身的影响可能存在不一致的地方。例如, 部分研究指出个体负面情感表达对于自身具有潜在的负面效果, 如带来更多的焦虑(Halberstadt, Cassidy, Stifter, Parke, & Fox, 1995), 但是仍有研究发现其积极的一面, 如更高的生活质量和更低的抑郁症状(Lieberman & Goldstein, 2010)。此外, 一方面, 对于一个长期在家庭中表达负面情感的配偶来说, 员工每日积极的情感表达可能并不奏效, 因为配偶已经长期习惯在家中表达负面情感, 家庭中的一些积极“刺激”可能无法改变一个人的长期倾向所带来的影响。由此, 高水平的配偶家庭负面情感表达看似可能会削弱后半段的关系; 但是, 另一方面, 高水平的配偶家庭负面情感表达也很可能会加强后半段的关系, 因为对于长期表达负面情感的配偶来说, 家庭中积极、有益的资源在他们看来则显得尤为重要。

综上, 我们认为将配偶家庭负面情感表达作为第二阶段的调节变量的理论逻辑和观点并不是非常稳固。由此, 我们在本文中并未探讨该变量对于第二阶段的调节效应, 而是充分应用资源保存理论的观点, 考察在不同情境下(高/低水平的配偶家庭负面情感表达), 正念资源如何得以发挥或抑制, 进而影响员工情感策略表现和配偶的后续结果。

3. 除此之外，我们也做了进一步的分析，来检验是否配偶家庭负面情感表达可以调节第二阶段。结果表明，配偶家庭负面情感表达对于员工情感联结策略与配偶家庭满意度关系的调节不显著($\gamma = 0.01, SE = 0.02, p = 0.530$)，对于员工情感联结策略与配偶第二天早上工作投入关系的调节也不显著($\gamma = 0.00, SE = 0.02, p = 0.976$)。由此，数据结果上进一步支持了我们的上述观点，即配偶长期水平下的负面情感表达构成了一种特定的资源威胁，影响员工对于正念资源的投资和使用。然而，对于员工情感联结策略和配偶结果间关系的调节效应并不存在。

意见 5:

本研究基于资源保存理论，而“资源保存理论”相对本研究而言是一种广谱的理论框架，由于本研究重点关注员工正念在家庭和工作中的溢出和交叉机制，请问可以考虑采用更新更近的“家庭—工作关系”的理论框架来进行建构么？

回应:

非常感谢评审专家的建议。

1. 本研究之所以采用资源保存理论主要包括以下几点考虑：

首先，该理论(Hobfoll, 1988, 1989, 1998)的基本原则是每个人都努力去获得、保留、保护和增加那些他们珍视的东西(资源)。人们不仅会通过投资资源来保护自己免受资源损失的风险、从资源损失中得以恢复，还会“投资已有资源以获得更多的资源”(Halbesleben, Neveu, & Paustian-Underdahl, 2014, p. 1337)。也就是说，拥有资源丰富的个体更容易、更有机会去投资和使用这些资源，以获得更多的资源(Hobfoll, 1989, 2011)。

在本研究中，正念水平展示了个体所具有的正念资源状态。初始资源的获得将进一步帮助个体在未来获得更多的资源，而初始资源的损失则会导致个体资源的进一步损失(Halbesleben, Neveu, & Paustian-Underdahl, 2014; Hobfoll, 1988, 1989, 1998, 2001)。我们认为，当员工具备较高水平的正念时，他们更可能投入该资源在后续的活动。由此，他们更可能在家庭领域采用积极的情感联结策略。

其次，对于配偶而言，员工在家庭中的情感联结策略的使用，能够给予配偶充足的家庭资源（如帮助、安慰、和鼓励等）。由此，这可以帮助配偶获得良好的家庭体验和工作体验。

再次，我们也是根据资源保存理论的核心观点发展和构建调节假设。具体而言，该理论指出，面对潜在的或实际的资源威胁，个体通常更倾向于保存现有资源，而不再选择继续投入、使用资源，从而防止资源的进一步损耗(Hobfoll, 1988, 1989, 1998)。对此，鉴于配偶家庭负面情感表达的消极表现，它对员工构成了一种资源威胁，从而抑制了员工对于每日正念资源的使用和发挥。因而，高水平的配偶家庭负面情感表达降低了员工正念的积极效果。

综上，尽管资源保存理论可能是一个相对较为广泛的理论框架，但是本研究的模型完全依据该理论的得以发展，并紧紧结合其核心观点进行论述。在修改稿中，我们对于假设的构建，进一步加以完善和补充(详见正文 pp. 3–7，蓝色标注)。

2. 关于“家庭-工作关系”的理论框架，我们也进一步做了回顾。

该理论初期强调工作和家庭系统分别加以看待(Parsons & Bales, 1955)，而之后越来越多的学者指出工作与家庭行为相互影响。尤其是“溢出理论”指出虽然工作与家庭领域具有明显的分界，但是某一个领域的情感和行为会产生溢出效应，带到另一个领域(Kanter, 1977)。“补偿理论”指出个体在某一领域中损失的东西，会在另一个领域中期望得到更多以进行弥补(Staines, 1980)。总体来说，“家庭-工作关系”的理论框架详细阐述了工作和家庭是相互影响、相互作用的整体。二者之间既存在着积极的影响，也存在消极的影响，诸如分割、补偿、溢出等机制是家庭与工作之间紧密联系的重要机制(Edwards & Rothbard, 2000; Staines, 1980)。

同时,该理论核心关注的是工作家庭冲突、平衡、增益、恶化等工作家庭体验的产生与影响。在探讨家庭与工作的相互作用机制过程中,学者们提出了多角色模型(Barnett & Baruch, 1985; Baruch & Barnett, 1986)和工作-家庭增益机制模型(Greenhaus & Powell, 2006)等等。

近来,有学者探讨工作和家庭中各自的资源和要求对于工作家庭冲突和增益的影响(Grzywacz & Marks, 2000; Voydanoff, 2004)。然而,这些研究的根基理论仍然是资源保存理论。同时,本研究关注的结果变量不是工作-家庭体验(如冲突、平衡、增益等),而是家庭满意度和工作投入。此外,本研究并非同时强调了工作中的资源或要求,而是核心关注家庭领域中的员工正念资源,以及配偶长期的家庭负面情感表达对于资源的威胁所带来的一系列效果。

综合以上的考虑,我们认为资源保存理论作为本文的核心理论可以更加清楚地解释模型中的所有关系。于此同时,我们非常同意您的观点,即“家庭—工作关系”理论框架与本文的研究内容也有着紧密的联系。因此,我们在正文中也对这部分文献进行了整合与引用(详见正文 p. 6, 蓝色标注),如下:

“...有关工作与家庭关系的研究发现个体的情感(如活力)和态度会产生交叉效应,对于配偶产生显著影响(Takeuchi, Yun, & Tesluk, 2002; Westman, Etzion, & Chen, 2009)。在本研究中,员工通过情感联结策略向配偶表现积极的情感,可以产生积极的交叉效应。也就是说,员工的情感联结策略能够激发配偶更多的积极情感,让配偶从特定事件中恢复过来(Gable, Reis, Impett, & Asher, 2004),进而更可能感受家庭生活的美好。...”

“...在家庭领域中,员工对于情感联结策略的使用实际上是一种友善且促进人际关系的行为(Liu et al., 2012)。它展示了支持性的人际互动倾向,将促进良好的交流与沟通(Liu et al., 2012)。尤其是员工将积极的情感传递出来,有助于配偶积累更多的情感资源(Halbesleben, Wheeler, & Rossi, 2012)。研究表明,当员工向配偶展示了特定的情感或感受后,双方之间会产生交叉效应(Song, Foo, & Uy, 2008; Song, Foo, Uy, & Sun, 2011)。由此,当员工在家中向配偶展示出更多的积极情感时,通过交叉效应能够促使配偶的情感体验得到改善。根据溢出效应(Kanter, 1977),尽管家庭与工作存在暂时的分界,但是某一个领域的感情和行为会产生溢出效应,影响个体在另一个领域的表现。有关工作与家庭关系的研究也证实了个体工作和家庭感受在跨领域之间的显著效果(Bakker, Demerouti, & Burke, 2009; Ford et al., 2007)。由此,配偶在家庭中所积累的情感资源可以溢出到工作领域,进而帮助他们在第二天工作时更加投入。...”

我们相信通过增添这方面的理论论述,可以将文章的假设阐述地更加详实。再次感谢您的宝贵建议!

意见 6:

论文中表 2 “描述性统计结果”中,如何理解“2(横)与 3(纵)”的相关系数是 0.18 不显著,而“3(横)与 2(纵)”的相关系数是 0.09 却显著? 类同,如何理解“2(横)与 4(纵)”的相关系数是 0.15 不显著,而“4(横)与 2(纵)”的相关系数是 0.08 却显著?

回应:

非常感谢评审专家的问题。之所以存在您说的这个现象是因为在相关表中,对角线以上的部分是个体间层面中变量之间的关系,在此层面样本量是 114;而对角线以下的部分是个体内层面中变量之间的关系,在此层面的样本量是 998-1133。我们在相关表中也标明了“个体内层面的样本 = 998-1133; 个体间层面的样本 = 114。个体内层面变量的信度是基于 10

天观察结果的平均内部一致性系数; 对角线右上方的结果是将个体内层面变量聚合到个体间层面变量后, 计算得到的相关系数。”

先前学者指出, 变量之间关系的显著性受到样本量的影响(e.g., Bakan, 1966; Nelson, Rosenthal, & Rosnow, 1986)。目前, 有一些工具可以供学者使用以检验相关系数的显著性, 如: <http://www.vassarstats.net/rsig.html>。鉴于不同层面的样本量不同, 就存在您所说的这种情况了。在进一步检查显著性之后, 我们所报告的内容无误。

本研究在相关表中报告了个体内和个体间的相关性, 可以让读者更清楚、直观的了解变量之间的相关程度。这种汇报方式也已在先前研究中被广泛采用(e.g., Dimotakis, Scott, & Koopman, 2011; Koopman, Lanaj, & Scott, 2016; Lim, Ilies, Koopman, Christoforou, & Arvey, 2018; Rodell & Judge, 2009; Rothbard & Wilk, 2011; 孙旭, 严鸣, & 储小平, 2014; 郑晓明, 倪丹, & 刘鑫, 2019)。我们正是借鉴了以往研究的传统做法, 对于变量的相关性进行了汇报。

意见 7:

国内的参考文献只有一篇综述, 请问国内该领域的相关研究是空白吗?

回应:

非常感谢评审专家的宝贵建议。我们进一步回顾了国内的正念研究。国内该领域的有关研究确实不多, 主要是近 3 年来在心理学、组织行为学领域中陆续出现的 10 多篇文献。我们列举了一些核心的文章, 包括 3 篇综述性文章:

1. 诸彦含, 陈国良, 徐俊英. (2020). 组织中的正念: 基于认知的动态衍生过程及干预. 心理科学进展, 28(3), 510-522.
2. 张静, 宋继文, 王悦. (2017). 工作场所正念: 研究述评与展望. 外国经济与管理, 39(8), 56-70.
3. 郑晓明, 倪丹. (2018). 组织管理中正念研究述评. 管理评论, 30(10), 153-168.

以及一些实证研究:

4. 陈国典, 杨通平. (2020). 正念对亲密关系的影响. 心理科学进展, 28(9), 1551-1563
5. 龚艳萍, 谭宇轩, 谢菊兰, 李见, 陈卓. (2019). 正念对饮食行为的影响及作用机理. 应用心理学, 1.
6. 倪丹, 郑晓明. (2018). 辱虐管理对道德推脱的影响: 基于自我调节理论. 科学学与科学技术管理, 39(7), 144-159.
7. 倪丹, 郑晓明. (2019). 今天, 你正念了吗?——正念帮你改善工作家庭体验. 清华管理评论, (11), 42-49.
8. 彭伟, 陈佳贤, 包希慧. (2019). 正念型领导: 概念内涵与整合模型. 中国人力资源开发, 36(11), 33-47.
9. 孙柯意, 张博坚. (2019). 悖论式领导对变革支持行为的影响机制——基于员工特质正念的调节作用. 技术经济与管理研究(8), 45-50.
10. 张静, 宋继文, 郑晓明, 倪丹. (2018). 基于调节性中介模型的领导与下属特质正念对工作投入的影响研究. 管理学报, 15(11), 1629.
11. 郑晓明, 倪丹, 刘鑫. (2019). 基于体验抽样法的正念对工作-家庭增益的影响研究. 管理学报, 16(03), 360-368.

对此, 我们将其中与本文研究内容有关联的文献进行了归纳和总结, 并整合在了正文中以充实文章观点, 从而与国内文献进行对话(详见正文 p. 2 和 p.15, 蓝色标注), 如下:

“...考虑到正念在本质上具有人际功能性的表征(Glomb et al., 2011; Good et al., 2016), 学

者应充分考虑其在个体间所发挥的独特作用，进而拓展正念的人际后效的研究(张静, 宋继文, & 王悦, 2017; 郑晓明 & 倪丹, 2018)。…”

“…由此，本研究也回应了学者们的呼吁，即进一步考察个体正念的人际效果(Brown & Ryan, 2003; Glomb et al., 2011; Pratscher, Wood, King, & Bettencourt, 2019; 张静, 宋继文, & 王悦, 2017; 郑晓明 & 倪丹, 2018)，并印证了之前有关正念促进积极工作-家庭界面感知的观点(e.g., 倪丹 & 郑晓明, 2019; 郑晓明, 倪丹, & 刘鑫, 2019)。更为重要的是，虽然先前少数研究关注了正念对配偶的影响(Pakenham & Samios, 2013; Williams & Cano, 2014; 陈国典 & 杨通平, 2020)，但都仅仅局限于某一个领域，…”

最后，再次感谢评审专家对本论文所提出的有益建议！您的建议对于我们改善文章质量有着重要的作用！如果您还有其它的疑问或建议，我们非常愿意进一步给予回复和完善。

参考文献（除了在上文中已完整列出的文献）：

- Bakan, D. (1966). The test of significance in psychological research. *Psychological Bulletin*, 66(6), 423-437.
- Barnes, C. M., Lucianetti, L., Bhawe, D. P., & Christian, M. S. (2015). “You wouldn’t like me when I’m sleepy”: Leaders’ sleep, daily abusive supervision, and work unit engagement. *Academy of Management Journal*, 58(5), 1419-1437.
- Barnett, R. C., & Baruch, G. K. (1985). Women's involvement in multiple roles and psychological distress. *Journal of Personality and Social Psychology*, 49(1), 135-145.
- Baruch, G. K., & Barnett, R. (1986). Role quality, multiple role involvement, and psychological well-being in midlife women. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(3), 578-585.
- Dimotakis, N., Scott, B. A., & Koopman, J. (2011). An experience sampling investigation of workplace interactions, affective states, and employee well-being. *Journal of Organizational Behavior*, 32(4), 572-588.
- Edwards, J. R., & Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy of management review*, 25(1), 178-199.
- Glomb, T. M., Duffy, M. K., Bono, J. E., & Yang, T. (2011). Mindfulness at work. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 30(1), 115-157.
- Good, D. J., Lyddy, C. J., Glomb, T. M., Bono, J. E., Brown, K. W., Duffy, M. K., ... & Lazar, S. W. (2016). Contemplating mindfulness at work: An integrative review. *Journal of Management*, 42(1), 114-142.
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 31(1), 72-92.
- Grzywacz, J. G., & Marks, N. F. (2000). Reconceptualizing the work-family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. *Journal of occupational health psychology*, 5(1), 111-126.
- Halberstadt, A. G., Cassidy, J., Stifter, C. A., Parke, R. D., & Fox, N. A. (1995). Self-expressiveness within the family context: Psychometric support for a new measure. *Psychological assessment*, 7(1), 93-103.
- Halbesleben, J. R. B., Neveu, J.-P., Paustian-Underdahl, S. C., & Westman, M. (2014). Getting to the “COR”: Understanding the role of resources in conservation of resources theory. *Journal of Management*, 40(5), 1334-1364.
- Halbesleben, J. R., Wheeler, A. R., & Rossi, A. M. (2012). The costs and benefits of working with one's spouse: A two-sample examination of spousal support, work-family conflict, and emotional exhaustion in work-linked relationships. *Journal of Organizational Behavior*, 33(5), 597-615.
- Hobfoll S. E. (1988). *The ecology of stress*. Washington, DC: Hemisphere.
- Hobfoll S. E. (1998). *Stress, culture, and community: The psychology and philosophy of stress*. New York: Plenum.

- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513-524.
- Hobfoll, S. E. (2001). The influence of culture, community, and the nested-self in the stress process: advancing conservation of resources theory. *Applied Psychology*, 50(3), 337-421.
- Hobfoll, S. E. . (2011). Conservation of resource caravans and engaged settings. *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, 84(1), 116–122.
- Ilies, R., Liu, X.-Y., Liu, Y., & Zheng, X. (2017). Why do employees have better family lives when they are highly engaged at work? *Journal of Applied Psychology*, 102(6), 956–970.
- Ilies, R., Schwind, K. M., Wagner, D. T., Johnson, M. D., DeRue, D. S., & Ilgen, D. R. (2007). When can employees have a family life? The effects of daily workload and affect on work-family conflict and social behaviors at home. *Journal of Applied Psychology*, 92(5), 1368-1379.
- Kanter, R. M. (1977). *Work and family in the United States: A critical review and agenda for research and policy*. New York: Russell Sage Foundation.
- Koopman, J., Lanaj, K., & Scott, B. A. (2016). Integrating the bright and dark sides of OCB: A daily investigation of the benefits and costs of helping others. *Academy of Management Journal*, 59(2), 414-435.
- Lieberman, M. A., & Goldstein, B. A. (2010). Not all negative emotions are equal: The role of emotional expression in online support groups for women with breast cancer. *Psycho-Oncology*, 15(2), 160-168.
- Lim, S., Ilies, R., Koopman, J., Christoforou, P., & Arvey, R. D. (2018). Emotional mechanisms linking incivility at work to aggression and withdrawal at home: An experience-sampling study. *Journal of Management*, 44(7), 2888-2908.
- Nelson, N., Rosenthal, R., & Rosnow, R. L. (1986). Interpretation of significance levels and effect sizes by psychological researchers. *American Psychologist*, 41(11), 1299-1301.
- Parsons, T., & Bales R. F. (1955). *Family, socialization and interaction process*. Glencoe, Ill.: Free Press.
- Rodell, J. B., & Judge, T. A. (2009). Can “good” stressors spark “bad” behaviors? The mediating role of emotions in links of challenge and hindrance stressors with citizenship and counterproductive behaviors. *Journal of Applied Psychology*, 94(6), 1438-1451.
- Rothbard, N. P., & Wilk, S. L. (2011). Waking up on the right or wrong side of the bed: Start-of-workday mood, work events, employee affect, and performance. *Academy of Management Journal*, 54(5), 959-980.
- Sonnentag, S., & Bayer, U. V. (2005). Switching off mentally: predictors and consequences of psychological detachment from work during off-job time. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(4), 393-414.
- Staines, G. L. (1980). Spillover versus compensation: A review of the literature on the relationship between work and nonwork. *Human Relations*, 33(2), 111-129.
- Voydanoff, P. (2004). The effects of work demands and resources on work-to-family conflict and facilitation. *Journal of Marriage and Family*, 66(2), 398-412.
- Wheeler, L., & Reis, H. T. (1991). Self-recording of everyday life events: Origins, types, and uses. *Journal of Personality*, 59(3), 339-354.
- 孙旭, 严鸣, 储小平. (2014). 坏心情与工作行为: 中庸思维跨层次的调节作用. *心理学报*, 46(11), 1704-1718.
- 郑晓明, 倪丹. (2018). 组织管理中正念研究述评. *管理评论*, 30(10), 155-170.
- 郑晓明, 倪丹, 刘鑫. (2019). 基于体验抽样法的正念对工作-家庭增益的影响研究. *管理学报*, 16(3), 360-368.
-

审稿人 3 意见:

论文基于资源保存理论和正念文献,探讨了员工正念如何以及何时影响配偶家庭满意度、第二天工作投入。目前关于员工正念如何以及何时影响配偶家庭满意度的文献较少,因此值得进一步研究。本文的研究设计和实施过程规范,数据分析方法正确,因此研究结论可靠,具有一定的现实意义。然而该研究的理论意义有限,理论模型比较浅显,而且资源保存理论的的解释比较牵强。此外,在调查实施过程中缺少控制,难以保证员工及其配偶是分别独立填写问卷。

回应:

非常感谢评审专家对本文的肯定。同时,针对您提出的几点问题和建议,我们进行了认真的思考和讨论。具体回复如下:

1. 针对本研究的理论意义,主要包括以下几点。我们在修改稿中,也进一步给予了完善和补充(详见正文 pp. 3 和 15–17, 蓝色标注)。

第一,本研究深入考察了员工正念对配偶家庭满意度和第二天早上工作投入的影响,进而拓展了员工正念的人际效果研究以及工作-家庭界面的文献。如前所述,有关正念的研究主要聚焦于个体内效果,即考察正念对于个体的情绪、压力、幸福感、工作绩效等方面的影响(Glomb et al., 2011; Good et al., 2016)。但是,学者们都明确指出有关正念的人际效果也应该得到关注(Brown & Ryan, 2003; Glomb et al., 2011; Pratscher, Wood, King, & Bettencourt, 2019; 张静, 宋继文, & 王悦, 2017; 郑晓明 & 倪丹, 2018; 诸彦含, 陈国良, & 徐俊英, 2020), 因为正念本身就具有人际性、社会性等独特属性(Good et al., 2016; Reb, Narayanan, & Chaturvedi, 2014), 往往会对他人带来重要的影响。本研究恰恰回应了之前学者的呼吁,通过深入探讨员工正念对于其配偶家庭体验和工作状态的影响,进一步拓展了正念的人际方面的后效。这一方面的探索是非常重要的,因为只有全面、完整地刻画出正念在工作与家庭中的重要作用,我们才能对该构念具有一个更加清晰的认识。尤其需要说明的是,正念在组织行为领域、管理学领域也是在近 10 年逐步发展起来,还处在一个迅速发展的阶段。通过不断扩充和完善该构念的逻辑关系网是非常重要的,有利于加强我们对于这个构念及其效果的理解。

目前,鲜有研究关注了个体正念对配偶影响的研究(Chen et al., 2020; Pakenham & Samios, 2013; Williams & Cano, 2014; 陈国典 & 杨通平, 2020), 本研究也与先前研究进行了更进一步的对话,并推动有关这一主题的研究与发展。具体而言,现存研究大多仅局限于某一单个领域(如家庭),如陈国典和杨通平(2020)关注的是正念对于亲密关系的影响; Williams 与 Cano(2014)考察了患者正念对其配偶感知来自患者的情感回应。Pakenham 和 Samios(2013)发现正念在夫妻应对慢性疾病时形成个体(individual)和双方(dyadic)的适应方面有重要影响。Chen 等(2020)考察个体与配偶正念—共情关怀—工作家庭增益和平衡。此外,这些研究缺乏对于正念与配偶结果之间的作用机制、潜在边界条件进行充分的探讨。然而,本研究 1)以一个动态的视角考察了员工正念对配偶的影响; 2)同时关注了配偶的家庭与工作结果。由此,不仅探讨了同一领域中正念的人际效果,还考察了正念在跨领域过程中的重要作用。即通过将家庭领域和工作领域相联结,本研究揭示了家庭中的员工正念对于配偶工作状态的影响(family-work process)。3)机制与边界条件的讨论。本研究从跨个体、跨领域这两个方面更加系统地阐述了正念如何通过情感表达的策略影响配偶结果,以及该效果在何种情况下更显著。可见,在先前研究的基础上,本文从多方面发展了有关正念与工作家庭关系的研究,并印证了之前有关正念促进积极工作-家庭界面感知的观点(e.g., 倪丹 & 郑晓明, 2019; 郑晓明, 倪丹, & 刘鑫, 2019)。

更广泛地说,工作-家庭界面的研究在国内外已得到学者们越来越多的关注。研究基本证实,员工与配偶之间的交互对于双方的家庭结果(如情感与压力状态、婚姻满意度)和工

作结果(如工作投入)均具有显著的影响(e.g., Song et al., 2008; Song et al., 2011; 谢菊兰 et al., 2017; 王永丽 et al., 2012)。可见, 积极或消极的交叉和溢出效应的广泛存在。本研究通过将员工正念与配偶的家庭与工作结果联系起来, 强调了正念作为积极的资源, 促进了健康、友善的家庭人际交互, 改善配偶状态。这将进一步促进未来有关正念与工作-家庭界面的研究, 并推动中国本土的工作-家庭研究发展。

第二, 本研究通过探讨员工情感联结策略在员工正念与配偶家庭满意度及配偶第二天早上工作投入的中介作用机制, 打开了员工正念与配偶结果之间的“黑箱”。这一方面的探索将在很大程度上拓展正念与工作家庭界面的研究。如前所述, 先前研究并未充分考察正念是如何发挥积极的人际效果, 从而给配偶带来良好的家庭和工作结果(e.g., Pakenham & Samios, 2013; Williams & Cano, 2014)。由此, 二者之间的影响机制尚不明确, 这阻碍了我们对于正念人际效果的全面理解。根据近来的正念综述性文章, 有关正念效果的机制是被强调的, 学者们也鼓励未来研究可以充分挖掘正念的独特效果和机制(Good et al., 2016; 郑晓明 & 倪丹, 2018; 张静, 宋继文, & 王悦, 2017)。对此, 本研究恰恰回应了“如何”这个问题, 进一步阐明了员工正念影响其配偶的家庭感受和工作体验的重要机制。

第三, 本研究对于情感联结策略也具有一定的贡献。虽然已有研究证实了员工情感联结策略可以改善人际联结、增强人际关系网络的获得(Liu et al., 2012), 但是有关这一概念在员工与配偶之间的重要作用尚不清晰。由此, 对于员工情感联结策略这一中介作用的探讨不仅帮助我们更全面地厘清员工正念如何影响配偶结果这一问题, 还在很大程度上拓展了情感联结策略的文献(包括前因和后效)。尤其是, 情感联结策略的文献主要聚焦于特定策略对于个体自身或人际关系的影响, 但有关情感策略的前因的探讨较为局限。本研究通过考察员工正念对于情感联结策略的积极影响, 阐述了正念是情感联结策略的一个影响因素, 从而丰富了情感联结策略的逻辑关系网, 拓展了情感展示和表达的相关文献。

第四, 本研究通过探讨配偶负面情感表达在员工正念与情感联结策略关系之间调节作用, 进一步丰富了正念研究的边界条件。通过回顾以往的正念与工作-家庭界面的研究, 我们发现有关正念效果的边界条件的探讨十分缺乏。然而, 在不同的情境下, 正念的效果往往是不同的(张静, 宋继文, & 王悦, 2017; 郑晓明 & 倪丹, 2018), 因为正念对于环境状态和特点具有一定的敏感性。本研究发现在配偶长期进行负面情感表达的情况下, 员工正念对情感联结策略的作用被削弱, 进而使得员工情感联结策略的中介作用也得到了弱化。本研究通过整合配偶的情感表达方式考察其对员工正念效果的影响, 更加全面展示了员工与配偶双方的交互过程, 强调了配偶的特定情感表达方式会影响员工对自身正念资源的使用。由此, 本研究也对学者提出的未来研究应关注正念边界条件的建议做出了回应(Glomb et al., 2011; Good et al., 2016; Sutcliffe, Vogus, & Dane, 2016)。特别指出的是, 先前研究强调了正念在影响个体和他人积极结果上的强大预测力(for reviews, see Glomb et al., 2011; Good et al., 2016), 而本研究的结果则展示了正念的效果也存在一定的界限。这一方面的探讨与发现将有助于我们更加全面地理解正念效果的边界条件。

第五, 鉴于本研究的核心变量具有明显的波动性(Glomb et al., 2011; Liu et al., 2012), 我们采用了体验抽样法的数据收集方式。该方法有益于捕捉研究模型中这一系列过程中的动态与变化, 抓取参与者在自然情境下的体验反馈, 进而加强了本研究的生态效度(Moskowitz & Young, 2006)。同时, 该研究方法也有助于我们更准确地对变量间进行因果关系的推断。尤其是针对不同领域间正念效果的传递作用, 本研究通过体验抽样法提供了一个更加完整、动态的视角以考察员工正念对于配偶结果的重要影响。

2. 关于使用资源保存理论的合理性:

本研究之所以采用资源保存理论主要包括以下几点考虑。我们在正文中也进一步进行了

完善(详见正文的“1 问题提出”的部分, 蓝色标注)。

首先, 近来学者将正念看作一种重要的个体资源(Grover, Teo, Pick, & Roche, 2017; Kroon, Menting, & van Woerkom, 2015; Zivnuska, Kacmar, Ferguson, & Carlson, 2016)。因为, 一方面, 资源包括外部和内部资源, 而内部资源指的是个体通过自身所构建出来的资源(Xanthopoulou, Bakker, Demerouti, & Schaufeli, 2007)。目前, 个体资源主要涉及的是那些与韧性、适应环境有关的, 能够帮助个体完成自身目标的资源(Hobfoll, Johnson, Ennis, & Jackson, 2003)。类似的, 正念具有专注、觉察和接纳等重要积极的特点, 可以帮助个体对自身状态(如情绪、感受等)进行有效调节, 积极应对。可见, 正念资源是有价值的, 能够帮助个体达成特定目的。由此, 正念通常被学者看作成一种个体的内在资源(Grover, Teo, Pick, & Roche, 2017; Kroon, Menting, & van Woerkom, 2015; Zivnuska, Kacmar, Ferguson, & Carlson, 2016)。另一方面, 资源保存理论指出, 资源本身具有动态性、可变性。换句话说, 资源在特定的时间段内是波动的(Halbesleben et al., 2014; Xanthopoulou et al., 2009)。与之相契合的是, 本研究将正念看作一种状态, 具有动态性, 并采用体验抽样法来考察这种资源在家庭和工作领域的效果。

其次, 资源保存理论(Hobfoll, 1988, 1989, 1998)的基本原则是每个人都努力去获得、保留、保护和增加那些他们珍视的东西(资源)。人们不仅会通过投资资源来保护自己免受资源损失的风险、从资源损失中得以恢复, 还会“投资已有资源以获得更多的资源”(Halbesleben, Neveu, & Paustian-Underdahl, 2014, p. 1337)。由此, 当员工的正念状态水平较高时, 他们所具有的资源状态更高。由于个体拥有资源丰富时候, 更容易、更有机会去投资和使用这些资源, 以获得更多的资源(Hobfoll, 1989, 2011), 高正念状态将有助于员工进一步投入正念资源在后续的家庭活动中, 从而在未来获得更多的资源。通过使用正念资源, 员工能够充分觉察配偶的状态、专注于和配偶的沟通, 并保持坦然接纳和开放的态度。由此, 他/她更可能在家庭领域中向配偶展示积极的情感联结行为, 包括给予积极的情感表达, 以示温暖、鼓励等。相反, 如果员工的正念状态水平较低, 则表明其初始资源相对较少。根据资源保存理论, 初始资源的缺失一般会导致个体资源的进一步损失(Halbesleben, Neveu, & Paustian-Underdahl, 2014; Hobfoll, 1988, 1989, 1998, 2001)。为了防止资源的损耗, 员工不太可能充分使用、投入正念资源在日常与配偶的交互过程中, 由此, 员工的情感联结策略的水平被降低。

再次, 对于配偶而言, 员工在家庭中的情感联结策略的使用, 能够给予配偶充足的家庭资源(如帮助、安慰、和鼓励等)。由此, 这可以帮助配偶获得良好的家庭体验和工作体验。资源保存理论指出, 家庭所给予的关怀、支持等方面是重要的外部资源, 能够改善个体的心理和行为表现。鉴于员工情感联结策略具有良好的人际促进与和谐的特点, 当配偶获得来自员工的积极情感表达, 他们更可能有较高的家庭满意度, 并且以更加投入的状态应对第二天的工作。

最后, 我们根据资源保存理论的核心观点构建了本模型的调节假设。资源保存理论指出, 当个体面对潜在的或实际的资源威胁时, 通常倾向于保存现有资源, 而不再选择继续投入或使用资源, 从而防止资源的进一步损耗(Hobfoll, 1988, 1989, 1998)。个体间层面的配偶家庭负面情感表达反映了配偶在家庭中一贯的情感表达方式, 即总是向员工宣泄不满、焦虑等负面感受。鉴于配偶家庭负面情感表达的消极表现, 它往往对员工构成了一种资源威胁。这会抑制员工对于每日正念资源的使用和发挥。由此, 相较于低水平的配偶家庭负面情感表达而言, 高水平的配偶家庭负面情感表达降低了员工正念的积极效果。

为了给读者更加直观、明确的阐述, 我们在修改稿中已进一步完善了理论逻辑(详见正文的“1 问题提出”的部分, 蓝色标注)。

3. 关于保证员工及其配偶是分别独立填写问卷的措施:

- 1) 研究者在调研说明会中,已向员工和配偶强调独立填写问卷的要求,并且员工和配偶也都一致同意后,才会进入每日问卷的填答环节。否则,那些并未给予承诺的家庭将不再参加后续的每日调研。由此,员工和配偶均已清楚如何填写问卷、填写问卷时的注意事项等内容。
- 2) 在每日问卷的填答过程中,研究者“分别”将问卷链接发送到员工、配偶的手机上;并且,在后台设定了“一台电子设备在规定的时间范围内只能填答一次问卷”,从而减少代填、多填等问题。
- 3) 在每日问卷发送时,研究者都会提醒员工和配偶“请您免受他人影响,而独立填写此问卷”的话语。

综上,我们在整个调研的设计和实施环节中尽全力保证员工和配偶是独立填写问卷。在修改稿中,我们对此内容进行了补充和完善(详见正文 p. 8, 蓝色标注),如下:

“...鉴于本研究涉及员工和配偶双方答卷,研究者在调研说明会中向参与者多次强调独立填写问卷的要求。员工和配偶双方一致同意并承诺会按照要求完成每日问卷后,才会进入每日问卷的填答环节。...”

“...在每个工作日的晚上 8 点 30 分,员工和配偶都会分别收到一个电子问卷链接。员工需要评价自身的正念水平和情感联结策略,配偶需要评价自身的家庭满意度。为了保证员工和配偶独立填写问卷,本研究分别将问卷链接发送到员工和配偶的手机上,并设定“一台电子设备在规定的时间范围内只能填答一次问卷”。在发送每日问卷链接的时候,问卷页上也会提醒参与者独立填写此问卷。...”

尽管如此,我们在局限部分也补充了有关内容,鼓励未来研究可以采取更多有效的控制手段,来保障参与者填写的独立性(详见正文 p. 18, 蓝色标注)。如下:

“...此外,本研究已经通过多种方式尽量控制员工和配偶独立完成每日问卷,但是我们仍鼓励未来研究可以采用更加有效的控制手段来实现问卷填写的独立性。...”

最后,再次感谢您对我们文章的指导。您所提出的有关理论意义、理论选择及方法方面的建议非常有助于我们进一步提高文章质量!如果您还有其它的建议,我们非常愿意进一步予以完善和修改。

参考文献:

- Brown, K. W., & Ryan, R. M. (2003). The benefits of being present: Mindfulness and its role in psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84(4), 822-848.
- Chen, Z., Allen, T. D., & Hou, L. (2020). Mindfulness, empathetic concern, and work-family outcomes: A dyadic analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 119. doi: 10.1016/j.jvb.2020.103402
- Glomb, T. M., Duffy, M. K., Bono, J. E., & Yang, T. (2011). Mindfulness at work. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 30(1), 115-157.
- Good, D. J., Lyddy, C. J., Glomb, T. M., Bono, J. E., Brown, K. W., Duffy, M. K., ... & Lazar, S. W. (2016). Contemplating mindfulness at work: An integrative review. *Journal of Management*, 42(1), 114-142.
- Grover, S. L., Teo, S. T., Pick, D., & Roche, M. (2017). Mindfulness as a personal resource to reduce work stress in the job demands-resources model. *Stress and Health*, 33(4), 426-436.
- Hobfoll S. E. (1988). *The ecology of stress*. Washington, DC: Hemisphere.
- Hobfoll S. E. (1998). *Stress, culture, and community: The psychology and philosophy of stress*. New York: Plenum.

- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513-524.
- Hobfoll, S. E. (2001). The influence of culture, community, and the nested-self in the stress process: advancing conservation of resources theory. *Applied Psychology*, 50(3), 337-421.
- Hobfoll, S. E., Johnson, R. J., Ennis, N., & Jackson, A. P. (2003). Resource loss, resource gain, and emotional outcomes among inner city women. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84(3), 632-643.
- Kroon, B., Menting, C., & van Woerkom, M. (2015). Why mindfulness sustains performance: The role of personal and job resources. *Industrial and Organizational Psychology*, 8(4), 638-642.
- Liu, Y., Liu, J., & Wu, L. (2012). Strategic emotional display: An examination of its interpersonal and career outcomes. *Career Development International*, 17(6), 518-536.
- Moskowitz, D. S., & Young, S. N. (2006). Ecological momentary assessment: what it is and why it is a method of the future in clinical psychopharmacology. *Journal of Psychiatry and Neuroscience*, 31(1), 13-20.
- Pakenham, K. I., & Samios, C. (2013). Couples coping with multiple sclerosis: A dyadic perspective on the roles of mindfulness and acceptance. *Journal of Behavioral Medicine*, 36(4), 389-400.
- Pratscher, S. D., Wood, P. K., King, L. A., & Bettencourt, B. A. (2019). Interpersonal mindfulness: Scale development and initial construct validation. *Mindfulness*, 10(6), 1044-1061.
- Reb, J., Narayanan, J., & Chaturvedi, S. (2014). Leading mindfully: Two studies on the influence of supervisor trait mindfulness on employee well-being and performance. *Mindfulness*, 5(1), 36-45.
- Song, Z., Foo, M. D., & Uy, M. A. (2008). Mood spillover and crossover among dual-earner couples: A cell phone event sampling study. *Journal of Applied Psychology*, 93(2), 443-452.
- Song, Z., Foo, M. D., Uy, M. A., & Sun, S. (2011). Unraveling the daily stress crossover between unemployed individuals and their employed spouses. *Journal of Applied Psychology*, 96(1), 151-168.
- Sutcliffe, K. M., Vogus, T. J., & Dane, E. (2016). Mindfulness in organizations: A cross-level review. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 3, 55-81.
- Williams, A. M., & Cano, A. (2014). Spousal mindfulness and social support in couples with chronic pain. *The Clinical Journal of Pain*, 30(6), 528-.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2007). The role of personal resources in the job demands-resources model. *International Journal of Stress Management*, 14(2), 121-140.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2009). Reciprocal relationships between job resources, personal resources, and work engagement. *Journal of Vocational behavior*, 74(3), 235-244.
- Zivnuska, S., Kacmar, K. M., Ferguson, M., & Carlson, D. S. (2016). Mindfulness at work: Resource accumulation, well-being, and attitudes. *Career Development International*, 21(2), 106-124.
- 陈国典, 杨通平. (2020). 正念对亲密关系的影响. *心理科学进展*, 28(9), 1551-1563.
- 王永丽, 张智宇, 何颖. (2012). 工作-家庭支持对员工创造力的影响探讨. *心理学报*, 44(12), 1651-1662.
- 谢菊兰, 马红宇, 唐汉瑛, & 姜海. (2017). 家庭支持型主管行为与双职工夫妻的婚姻满意感: 一个积极溢出-交叉模型. *心理学报*, 49(3), 359-369.
- 张静, 宋继文, 王悦. (2017). 工作场所正念: 研究述评与展望. *外国经济与管理*, 39(8), 56-70.
- 郑晓明, 倪丹. (2018). 组织管理中正念研究述评. *管理评论*, 30(10), 155-170.
- 郑晓明, 倪丹, 刘鑫. (2019). 基于体验抽样法的正念对工作-家庭增益的影响研究. *管理学报*, 16(3), 360-368.
- 诸彦含, 陈国良, 徐俊英. (2020). 组织中的正念: 基于认知的动态衍生过程及干预. *心理科学进展*, 28(3), 510-522.

第二轮

审稿人意见 1:

1.正念的重要性

文章采用 COR, 把正念作为一种资源。这个埋没了正念的重要性: 是否把正念换成任何一种资源, 作者的 model 都成立呢? 建议作者的理论假设部分突出正念的特殊性。

回应:

非常感谢评审专家的宝贵建议。根据您的提议, 我们进一步回顾了有关正念及资源保存理论的相关文献, 并在理论假设部分完善并突出了正念的特殊性(详见正文的第一部分“问题提出”, 正文 pp. 2-3, 红色标注)。对于您所提出的这个建议, 我们的回复如下:

首先, 本文之所以将正念看作一种重要的个体资源, 主要是依据资源保存理论的核心原则与观点(Halbesleben et al., 2014)所提出。一方面, Hobfoll(1988, 1989)将资源定义为人们认为有价值的事物, 并强调资源可以是一种物体、状态、条件及其他事物。类似的, 根据 Halbesleben 等(2014)对于资源的定义, 资源是个体感知到的有助于实现目标的事物。可见, 学者们普遍强调了资源是有助于实现目标, 并被人们认为有价值的事物。正念反映了个体的内在体验和状态, 它可以帮助人们对当前的内部和外部刺激保持不加评判地注意和觉察当下(Brown & Ryan, 2003)。具体而言, 在高正念状态下, 员工能实现有效的注意力控制(Baer, 2003), 增强持续的注意力, 从而帮助员工发现环境中的意外变化(Bishop et al., 2004)。同时, 高正念状态下的员工可以进行敏锐的觉察, 并避免判断、评价性的思维(Hayes & Shenk, 2004; Hayes & Wilson, 2003)。这将激发员工对当前时刻的投入, 使其完全融入至当下, 而不会进行冲动或评判性的反应。鉴于此, 正念可以在很大程度上帮助员工实现工作和家庭的目标。例如, 已有许多研究证实, 正念对于个体自身的生理、心理健康及幸福感具有重要影响, 对于改善人际关系和质量也有很强的效果(for reviews, see Glomb et al., 2011; Good et al., 2016)。因此, 基于资源保存理论以及正念文献的整理, 可以得出: 正念是个体内在所产生的有价值的资源, 可以进一步帮助个体存储能量, 并使用该种资源在后续的活动中的(Good et al., 2016; Shapiro et al., 2006)。另一方面, 资源保存理论指出, 资源本身是具有波动的属性和特征(Halbesleben et al., 2014)。本研究也正是根据以往很多研究的观点(e.g., Haun, Nibold, & Bauer, 2018; Hülshager, Alberts, Feinholdt, & Lang, 2013; 郑晓明, 倪丹, & 刘鑫, 2019), 将正念看作一种个体的状态, 强调了正念具有变化性, 可能因为各种内外部因素而发生变化。

根据以上的观点, 我们在修改稿的“问题提出”部分, 进一步增添了有关正念是一种资源的合理性和重要性的描述(详见正文 pp. 2-3, 红色标注), 如下:

“...由于正念让员工对当前的内部和外部刺激保持不加评判地注意和觉察当下(Brown & Ryan, 2003, 2004), 它帮助员工存储能量, 并使用该种资源在后续的活动中的(Good et al., 2016; Shapiro et al., 2006)。同时, 根据以往很多学者的观点(e.g., Haun, Nibold, & Bauer, 2018; Hülshager, Alberts, Feinholdt, & Lang, 2013; 郑晓明, 倪丹, & 刘鑫, 2019), 本文将正念看作一种个体的状态, 强调了正念具有变化性, 可能因为各种内外部因素而发生变化。这符合资源本身应具有波动性的观点(Halbesleben et al., 2014)。因此, 正念是个体所具有一种的有价值的内部资源(Fisher, Kerr, & Cunningham, 2019; Grover, Teo, Pick, & Roche, 2017; Kroon, Menting, & van Woerkom, 2015; Montani, Dagenais-Desmarais, Giorgi, & Grégoire, 2018; Taylor & Millea, 2016; 郑晓明等, 2019), 当员工体验到高正念后, 他们更可能将这一资源投入到与配偶的互动过程中。...”

其次,根据您的建议,我们进一步基于正念文献,认真思考了正念的特殊性,并在修改稿中对此进行了详细的阐述。正念所具有的特点确实与其它个体资源有明显的差异,因而其它的个体资源不一定完全可以取代正念在本模型中所发挥的作用。主要原因如下:

1) 正念的核心特点

根据正念的定义和内涵,正念指的是个体对当前的事件和体验保持一种不加评判的注意和觉察(Glomb et al., 2011)。因此,它强调了个体所具有的一种独特状态,在面对当下的事件或体验时,个体能够保持充分的注意力在这些刺激上,这使得个体更可能关注到当前的思想、情感和环境(Hyland et al., 2015)。例如,高正念状态下的员工可以投入到与配偶当前的沟通中,而不会过度地专注于过去或未来,而产生心不在焉的状态(Brown & Ryan, 2003)。并且,他们善于觉察,较强的觉知力使其能够敏锐地捕捉当前体验或事物的全貌(Brown & Ryan, 2003; Hulsheger et al., 2014)。与此同时,当个体进行注意和觉察的过程中,他们采用一种不加评判的接纳态度,即不会即刻判断当下体验或事件的好与坏或对与错,而是保持坦然接受的状态(Baer, Smith, Hopkins, Krietemeyer, & Toney, 2006; Brown & Ryan, 2004; Glomb et al., 2011),从而避免了冲动或防御反应。换句话说,这意味着所有潜在的刺激和注意的对象都被视为客观存在的事物,员工不会因过去的经历或思维模式对其进行评判(Brown et al., 2007)。正是因为正念具有上述的这些独特的性质,我们认为当员工具有高正念的状态时,他们更可能在与配偶的互动中使用积极的情感联结策略。

对此,我们在修改稿中,进一步完善了相关的论述(详见正文 pp. 5-6, 红色标注),如下:

“...例如,高正念的员工通过调试自身的注意力,可以实现积极的重新评估,以更清晰和客观的方式看待自身情感(Baer, 2003; Hulsheger et al., 2014)。也就是说,他们可以从主观体验中退后一步,将其视为纯粹的事物(Good et al., 2016; Shapiro et al., 2006)。通过重新感知,员工即使是对待他们的悲伤和绝望等负面情绪时,也不会陷入其中。因此,高正念状态允许员工从消极的情感状态中分离出来,有效修复消极情绪(Broderick, 2005; Williams, 2008),减少了自身对不愉快事件的负面评价(Garland et al., 2009)。不仅如此,正念能促使个体准确、有效地调节自身与他人情感状态(Chambers, Gullone, & Allen, 2009; Schutte & Malouff, 2011),通常可以帮助个体体验和表现出更多的积极情感(Glomb et al., 2011; Good et al., 2016),从而提升了员工向配偶表达有益的情感的可能性。...”

2) 正念与其它个体资源的差异(独特性)

根据正念的文献,我们认为,如果将正念换为其它的个体资源,正念所具有的上述核心内容可能无法得到充分且准确的展示。也就是说,个体对当前事件和体验的接受性的注意和觉知,从而更好地调控自己、适应环境,达到既定目标的这些正念特征和功能是其它相关的个体资源无法充分囊括的。具体而言,第一,以往学者们所强调和关注的个体资源大多是心理资本变量,如希望、乐观性、自我效能感(Xanthopoulou, Bakker, Demerouti, & Schaufeli, 2007)。这些个体资源与个体的韧性程度、积极的核心自我概念有关(Barbier, Hansez, Chmiel, & Demerouti, 2013; Hobfoll, Johnson, Ennis, & Jackson, 2003),从而为个体提供了使用和发挥可用资源的机会,帮助个体采用积极的方式应对困境。然而,需要指出的是,研究表明正念与自我概念的联系相对较小,而是更多地与人们如何使用他们的注意力资源有紧密的关系(Grover, Teo, Pick, & Roche, 2017)。当个体体验到高水平的正念时,他们更可能与未来和过去相分离,并将注意力充分地集中在当前的事物或体验上(Grover et al., 2017)。

第二,以往学者较为关注的个体资源,如自信和主动性,的确与掌握和使用资源机会会有紧密联系。然而,正如 Kroon, Menting 和 van Woerkom(2015)所指出的,正念自身作为一种

资源，实际上为个体提供了额外的资源。因为正念包含了一种对当前而非过去或未来体验和事件的开放觉知和注意，高正念状态下的员工更可能意识到他们可能尚未注意到的资源。也就是说，正念作为一种个体资源可以帮助员工接受他们当前的资源水平，减少对环境中可用资源的依赖，并感知更多的替代资源(Kroon et al., 2015)。同时，他们能够观察内外部刺激，而不去判断或评估，因而变得不那么容易受到与资源损失相关的负面情绪的伤害。因此，由正念所带来的不加评判的注意和觉察当下的特征，可以增强个体对其它资源（包括其它个体资源和外部资源）的感知，这也是正念有别于以往个体资源的一个重要表现。

第三，资源保存理论强调了资源是那些人们看重的，并可以帮助其达成目标的事物(Halbesleben et al., 2014; Hobfoll, 1989, 2011)。以往的个体资源大多聚焦于帮助个体实现这些目标或价值，而正念不仅如此，它还可以帮助人们识别出到底哪些是他们所看重的、所在意的目标(Deci & Ryan, 1985; Shapiro et al., 2006)。这是因为通过觉知和注意当前的体验和事件让员工有机会识别并采纳那些对于他们生活最为有意义的价值和目标(Montani, Dagenais-Desmarais, Giorgi, & Grégoire, 2018)。通过这一功能，正念可以促进员工选择更真实、更符合他们根深蒂固的价值观、需求和兴趣的行为，从而改善在情绪等方面的自我调节(Brown & Ryan 2003; Levesque & Brown 2007; Shapiro et al., 2006)。

第四，资源保存理论本身是一个动态的理论(dynamic theory; Halbesleben et al., 2014, p. 1348)，强调了资源本身具有动态性、波动性(Halbesleben et al., 2014)。由此，“是否具有可变的属性”是我们界定资源的一个重要依据。在正念文献中，很多学者都强调并且证实了个体正念体验的可变性。然而，其它的很多个体资源并不一定具有充分的可变性。相反，尤其是有关个体特质的资源，如尽责性、自我效能感、核心自我评价、乐观性等，都普遍具有相对稳定的特性。因此，可变性也是正念区别于很多传统的个体资源的一个重要因素。

实证上，也已有很多学者区分了正念与其它个体特征或表现(个体资源)，包括认知灵活性(cognitive flexibility)、专注(absorption)、情绪智力(emotional intelligence)(e.g., Brown & Ryan, 2003; Feldman, Hayes, Kumar, Greeson, & Laurenceau, 2007)。这些研究展示了正念与其具有明显的差异，并理论上强调了它们所涉及的内容不同与联系。

综合以上的内容，我们认为不能等同看待正念与其它的个体资源，因为正念作为个体的一种内在资源的确具有其特殊性。对此，我们根据您的宝贵建议，在修改稿中完善了有关正念独特性的描述（详见正文 pp. 4-5，红色标注）。对此，我们特意增添了一个小节来进行阐释，如下：

“1.1 个体内的员工正念作为一种个体资源

正念作为一种重要且独特的个体内部资源(Fisher et al., 2019; Grover et al., 2017; Kroon et al., 2015; Montani et al., 2018; Taylor et al., 2016; 郑晓明等, 2019)，展示了员工特定的初始资源状态，它会影响员工采取何种策略与配偶进行情感互动。不同于以往传统的个体资源，正念具有其明显的独特性。首先，过去被广泛关注的个体资源主要是心理资本资源(Xanthopoulou, Bakker, Demerouti, & Schaufeli, 2007)。它们与个体的韧性程度、积极的核心自我概念有关(Barbier, Hansez, Chmiel, & Demerouti, 2013; Hobfoll, Johnson, Ennis, & Jackson, 2003; Xanthopoulou et al., 2011)，从而能够为个体提供使用和发挥可用资源的机会，帮助个体采用积极的应对方式。但是，正念与自我概念的联系较小，而更多地与人们如何使用他们的注意力资源有密切的联系(Grover et al., 2017)。当员工体验到高水平的正念时，他们更可能与未来和过去相分离，并将注意力充分地集中在当前的事物或体验上(Grover et al., 2017)。其次，传统的个体资源的确与掌握和使用资源机会会有紧密联系。然而，正如 Kroon 等人(2015)曾明确指出，在这些已被发现的个体资源之外，正念提供了一种额外的独特资源。这是因为正念包含了一种对当前而非过去或未来体验和事件的开放式

的觉知和注意。高正念的员工能够观察内外部刺激，而不去判断或评估，增强了他们对其它资源（包括其它个体资源和外部资源）的觉知和发现。也就是说，正念作为一种个体资源不仅可以帮助员工接受他们当前的资源水平，减少对环境中的可用资源的依赖，还能够使其感知更多的替代资源(Kroon et al., 2015)。再次，资源保存理论强调了资源是那些人们看重的，并有助于达成目标的事物。传统的个体资源大多聚焦于帮助个体实现这些目标或价值，而正念不仅如此，还可以帮助员工识别出哪些是他们真正看重和在意的事物(Deci & Ryan 1985; Shapiro et al., 2006)。这是因为通过觉知和注意当前的体验和事件让员工有机会识别并采纳那些对于他们生活有重要意义的价值和目标(Montani, Dagenais-Desmarais, Giorgi, & Grégoire, 2018)。因此，正念可以促进员工选择更真实、更符合他们根深蒂固的价值观、需求和兴趣的行为，从而改善自我调节(Brown & Ryan 2003; Levesque & Brown 2007; Shapiro et al., 2006)。最后，资源保存理论本身是一个动态的理论(Halbesleben et al., 2014)，强调了资源本身具有动态性、波动性(Halbesleben et al., 2014)。在正念文献中，很多学者都强调并且证实了个体正念体验的可变性。然而，一些传统的个体资源(如尽责性、自我效能感)并不一定具有充分的可变性。因此，可变性也是正念区别于很多传统的个体资源的一个重要因素。综上，正念作为一种特殊个体资源，有别于传统的个体资源，因而对于员工和配偶的表现将具有重要且独特的影响。”

再次，我们进一步详细地回顾了以往的正念文献。到目前为止，正念研究的学者们强调了正念可以看作个体的一种重要资源。具体而言，共有 7 篇国内外文章对此作出了明确的阐释。可见，正念被看作一种资源是被诸多学者们所认可的(Fisher, Kerr, & Cunningham, 2019; Grover, Teo, Pick, & Roche, 2017; Kroon, Menting, & van Woerkom, 2015; Montani, Dagenais-Desmarais, Giorgi, & Grégoire, 2018; Taylor & Millea, 2016; 郑晓明, 倪丹, & 刘鑫, 2019)，同时，也有学者进一步呼吁未来研究可以采用资源保存理论来探讨正念的作用(e.g., 诸彦含, 陈国良, & 徐俊英, 2020)。我们也对这些文章中有关正念是个体资源的一些论述与核心的观点进行了整合，并补充在了修改稿中，以使得文章更加具有说服力（详见正文“1 问题提出”部分）。

| 文献 | 表述方式 |
|--|---|
| Grover, S. L., Teo, S. T., Pick, D., & Roche, M. (2017). Mindfulness as a personal resource to reduce work stress in the job demands-resources model. <i>Stress and Health</i> , 33(4), 426-436. | ... the role of mindfulness as a personal resource is conceptualized (p. 426). Mindfulness is therefore a novel and important personal resource to investigate ... (p. 429). |
| Kroon, B., Menting, C., & van Woerkom, M. (2015). Why mindfulness sustains performance: the role of personal and job resources. <i>Industrial and Organizational Psychology</i> , 8(4), 638-642. | We argue that mindfulness is especially beneficial in dynamic work contexts because it provides employees with a personal resource that makes them more resilient to the loss of job resources and more aware of alternative job resources in their changed work environment (p. 638). ... mindfulness can be considered as a personal resource (p. 638). |
| Montani, F., Dagenais-Desmarais, V., Giorgi, G., & Grégoire, S. (2018). A conservation of resources perspective on negative affect and innovative work behaviour: The role of affect activation and mindfulness. <i>Journal of Business and Psychology</i> , 33(1), 123-139. | ... mindfulness stabilizes individual attention in the present, directs it among competing demands and allows people to make an efficient use of their cognitive resources ... (p. 126). ... because mindfulness permits a separation of the self from the negative affective states, it helps individuals disengage from their dysfunctional ruminative thoughts (Broderick, 2005; Williams, 2008), thus making energetic resources available for innovative endeavours (p. 126). |
| Taylor, N. Z., & Millea, P. M. R. (2016). The contribution of mindfulness to predicting burnout in the workplace. <i>Personality and Individual Differences</i> , 89, 123-128. | These findings indicate that mindfulness could be considered as another personal resource ... (p. 126). |
| Fisher, D. M., Kerr, A. J., & Cunningham, S. (2019). Examining the moderating effect of mindfulness on the relationship between job stressors and strain outcomes. <i>International Journal of Stress Management</i> , 26(1), 78-88. | ... mindfulness was characterized as a personal resource that might help individuals deal with stressors on the job, ... (p. 78). |
| 郑晓明, 倪丹, 刘鑫. (2019). 基于体验抽样法的正念对工作-家庭增益的影响研究. <i>管理学报</i> , 16(3), 360-407. | ...正念是一种对当前事件和体验的接受性注意和觉知。具有高正念的员工可以更好地调控自己、适应环境,从而达到既定目标。由此,正念会帮助员工在组织中获得更多有价值的资源。资源保存理论强调了资源本身具有波动的特征,而本研究将正念视为一种个人的心理状态,正是强调了它可能因各种内外部因素而发生变化。由此可见,正念同样可以被视为一种个体资源 (p. 361)。 |
| 诸彦含, 陈国良,徐俊英. (2020). 组织中的正念: 基于认知的动态衍生过程及干预. <i>心理科学进展</i> , 28(3), 510-522. | ... 未来研究可尝试结合资源保护理论, 将正念视为一种资源(Fisher et al., 2019), 从资源补给的角度解析个体、团队和组织层面的正念是否存在相互供给、彼此促进的关系, ... (p. 518)。 |

综上,本研究一方面对“正念为什么可以看作是一种个体资源”的论述进行了补充,另一方面对“正念作为个体资源的特殊性”也进行了详细的阐释。再次感谢评审专家的宝贵建议!

意见 2:

2.结果分析。

建议作者增加报告效应量,例如 psedo Rsquare

回应：

非常感谢评审专家的建议。我们已在修改稿中对伪 R 方(pseudo R-square)进行了补充，如下：

在分析策略部分（详见正文，p. 12，红色标注）：

“...最后，我们计算了伪 R 方(pseudo R-square; Snijders & Bosker, 1999)来评估本研究模型的中介变量对结果变量的解释方差，以作为效用值的预估。”

在结果部分（详见正文，p. 16，红色标注）：

“最后，结果显示，本研究的被调节中介模型解释了中介变量(情感联结策略)2.21%的方差，结果变量(配偶家庭满意度和配偶第二天早上工作投入)4.75%的方差。”

为了保证文章的严谨性以及和先前文章具有可比性，我们查阅了以往采用体验抽样法的有关研究（如关注夫妻间的影响或个体对他人的影响），并整理成如下表格。总体来说，先前研究的 pseudo R-square 与本研究的 pseudo R-square 具有可比性。

| 文献 | 模型解释度 |
|---|--|
| Bledow, R., Rosing, K., & Frese, M. (2013). A dynamic perspective on affect and creativity. <i>Academy of Management Journal</i> , 56(2), 432-450. | Pseudo R squares ranged from .03 to .08 of the within-person variance explained in creativity by the variables in the model. |
| Koopman, J., Lanaj, K., & Scott, B. A. (2016). Integrating the bright and dark sides of OCB: A daily investigation of the benefits and costs of helping others. <i>Academy of Management Journal</i> , 59(2), 414-435. | In sum, perceptions of work goal progress mediated the effects of OCB on the well-being outcomes, and accounted for, on average, an 8% incremental within individual variance in these outcomes. |
| Feigelman, W. , Gorman, B. S. , & Lesieur, H. . (2006). Examining the relationship between at-risk gambling and suicidality in a national representative sample of young adults. <i>Suicide and Life-Threatening Behavior</i> , 36(4), 396-408. | Pseudo R square of model fit = .03 for explaining suicide thoughts. Pseudo R square of model fit = .07 for explaining suicide thoughts. |
| Fuller-Tyszkiewicz, M., Karvounis, T., Pemberton, R., Hartley-Clark, L., & Richardson, B. (2017). Determinants of depressive mood states in everyday life: an experience sampling study. <i>Motivation and Emotion</i> , 41(4), 510-521. | ...When the criterion was changed to permit longest time lags (between 5 and 8 h), the combined variance explained in depressed mood states dropped to 7%... |
| Uy, M. A., Sun, S., & Foo, M. D. (2017). Affect spin, entrepreneurs' well-being, and venture goal progress: The moderating role of goal orientation. <i>Journal of Business Venturing</i> , 32(4), 443-460. | Study1: Pseudo R ² change ranged from .00 to .07. Study2:Pseudo R ² squares change ranged from .00 to .11. |
| 孙旭, 严鸣, 储小平. (2014). 坏心情与工作行为:中庸思维跨层次的调节作用. <i>心理学报</i> , 46(11), 1704-1718. | 整个模型对结果变量的个体内层面的每日组织公民行为的解释度是 5%。 |
| 罗峥, 付俊杰, 熊庆秋, 张腾月. (2012). 情绪调节策略对日常生活事件与情绪体验关系影响的多层分析. <i>心理科学</i> , 35(2), 481-486. | 情绪调节变量解释消极事件与消极情绪关系个体内的差异的 8.15%。 |

意见 3:

3. 文章不足

如作者所言,文章很难说明因果关系,特别以前研究发现很多相互影响的关系(如 Li et al, 2014).是否配偶的家庭满意度反过来可以增强正念呢?根据 COR 似乎是可以的。建议作者讨论一下这些相互因果的问题。

Li, W. D., Fay, D., Frese, M., Harms, P. D., & Gao, X. (2014). Reciprocal relationships between proactive personality and work characteristics: A latent change score approach. *Journal of Applied Psychology*, 99(5), 948-965.

回应:

非常感谢评审专家的建议。我们同意您的观点,即文章目前无法完全进行因果关系的推论。针对这个问题,我们进一步认真思考并补充了相关的理论解释和实证检验。

首先,有关本文提出这一顺序(即“员工正念水平—员工情感联结策略—配偶的家庭满意度”)的理论基础是资源保存理论。具体而言,正念状态反映了员工的资源状态水平。因而,根据资源保存理论(Halbesleben, Neveu, & Paustian-Underdahl, 2014; Hobfoll, 1989, 2011),初始资源水平会影响个体后续对于资源的使用和投入。由此,高水平的正念状态帮助员工利用和投资正念资源在家庭角色的扮演中。鉴于正念的专注、觉察和接纳等良好特征,它可以促使个体采用情感联结策略。更进一步,这种良好的情感表达方式作为家庭资源的一种体现,往往给予了配偶情感慰藉和支持,因而更可能改善配偶的家庭体验。另外,本文所提出的这个顺序也是紧密结合了研究问题,即关注员工正念如何以及何时对配偶产生人际间(interpersonal)的影响,而非关注正念的前因。虽然我们认为考察正念的前因也是一个很重要的方向(我们在讨论部分也进行了补充)。鉴于此,我们提出了“员工正念水平—员工情感联结策略—配偶的家庭满意度”这一关系。

其次,我们同意您的观点,即配偶的家庭满意度可能也会增加员工的正念。对此,我们实证上进一步检验了这一关系:即配偶家庭满意度—员工正念,以期在一定程度上缓解因果关系推论的问题。结果表明,配偶家庭满意度与员工正念并无显著的关系($\gamma = 0.02$, $SE = 0.04$, $p = 0.575$)。我们已将上述结果放在了补充分析中(详见正文 pp. 16-17, 红色标注),并且结合了之前我们所做的一系列补充分析,如下:

“由于员工正念、情感联结策略、配偶家庭满意度均在同一时间段收集,我们可能无法完全排除其它可替代性的关系。对此,本研究进一步检验了三个潜在的可替代性关系,以期在一定程度上缓解因果关系推论的问题。首先,配偶的家庭满意度可能会增加员工的正念水平。研究结果表明,配偶家庭满意度与员工正念无显著的关系($\gamma = 0.02$, $SE = 0.04$, $p = 0.575$)。其次,“员工情感联结策略—员工正念—配偶家庭满意度”的模型结果表明,员工情感联结策略与员工正念的关系显著($\gamma = 0.13$, $SE = 0.04$, $p = 0.001$);但是员工正念与配偶家庭满意度的关系不显著($\gamma = 0.01$, $SE = 0.03$, $p = 0.822$);另外,“员工正念—配偶家庭满意度—员工情感联结策略”的模型结果表明,员工正念与配偶家庭满意度的关系不显著($\gamma = 0.02$, $SE = 0.03$, $p = 0.558$);配偶家庭满意度与员工情感联结策略的关系显著($\gamma = 0.11$, $SE = 0.04$, $p = 0.008$)。由此,上述结果在一定程度上排除了其它两种可替代关系的解释。

更进一步,本研究关注的是员工在家中的情感表现对于配偶第二天早上工作投入的影响,但是从理论上来说,配偶自身的家庭满意度与配偶的工作投入也可能存在正向的关系。对此,我们进行了补充分析。结果表明,当考虑配偶的家庭满意度对配偶第二天早上工作投入的影响后,员工情感联结策略仍然对配偶的第二天早上工作投入有显著的影响($\gamma =$

0.05, $SE = 0.02$, $p = 0.029$), 且该效应的显著性比配偶家庭满意度与配偶第二天早上工作投入之间的显著性更高($\gamma = 0.07$, $SE = 0.04$, $p = 0.043$)。 ”

最后, 我们根据您的建议, 在“局限与未来展望部分”更详细地讨论了有关因果关系推论的问题。对此, 我们认真阅读了您推荐的 Li 等人(2014)的文章(以及其它相关的文献), 并作出总结。更新的内容(详见正文, p. 20, 红色标注)如下:

“...第四, 从方法的角度来看, 本研究采用的是体验抽样法。该方法可以在一定程度上捕捉变量之间的动态变化, 更有效地帮助我们进行因果关系的推论(Moskowitz & Young, 2006)。同时, 本研究通过不同来源(即员工和配偶)收集相应的数据, 并通过补充分析在一定程度上排除了其它关系的可能性。但是, 我们仍然无法为变量间的因果关系提供充分的证据。先前研究指出, 个体的特征或状态与情境存在互为因果的关系(e.g., De Jonge, Dormann, Janssen, Dollard, Landeweerd, & Nijhuis, 2001; Li, Fay, Frese, Harms, & Gao, 2014), 同时, 夫妻双方的情感扮演方式、情感支持或交流方式也同样具有互为因果的特性(e.g., Sanz-Vergel, Rodríguez-Muñoz, Bakker, & Demerouti, 2012; Wright & Aquilino, 1998; Yoo, Bartle-Haring, Day, & Gangamma, 2014)。对此, 我们建议未来研究可以在不同时间点分别收集核心变量, 或者采用实验法或纵向研究设计来进一步检验本模型, 从而获得更有效的因果关系的推论。例如, 配偶的状态和感受也许会进一步影响员工的正念水平。尤其是鉴于目前鲜有研究关注了正念的前因, 我们鼓励未来研究可以充分考虑家庭因素或其它情境因素对于个体正念的影响效果, 以期拓展正念的逻辑关系网。...

综上, 非常感谢评审专家给予我们有关理论和方法方面的宝贵建议, 以帮助我们进一步完善文章。如果您还有其它的建议, 我们非常乐意继续完善文稿。

参考文献(除了在正文中和上面回复中已完整列出的文献):

- Baer, R. A., Smith, G. T., Hopkins, J., Krietemeyer, J., & Toney, L. (2006). Using self-report assessment methods to explore facets of mindfulness. *Assessment*, 13(1), 27-45.
- Brown, K. W., Ryan, R. M., & Creswell, J. D. (2007). Mindfulness: Theoretical foundations and evidence for its salutary effects. *Psychological Inquiry*, 18(4), 211-237.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). The general causality orientations scale: Self-determination in personality. *Journal of Research in Personality*, 19(2), 109-134.
- Feldman, G., Hayes, A., Kumar, S., Greeson, J., & Laurenceau, J. P. (2007). Mindfulness and emotion regulation: The development and initial validation of the Cognitive and Affective Mindfulness Scale-Revised (CAMS-R). *Journal of Psychopathology and Behavioral Assessment*, 29(3), 177-190.
- Hayes, S. C., & Shenk, C. (2004). Operationalizing mindfulness without unnecessary attachments. *Clinical Psychology: Science and Practice*, 11(3), 249-254.
- Hayes, S. C., & Wilson, K. G. (2003). Mindfulness: Method and process. *Clinical Psychology: Science and Practice*, 10(2), 161-165.
- Hobfoll SE. (1988). *The ecology of stress*. Washington, DC: Hemisphere.
- Hyland, P. K., Lee, R. A., & Mills, M. J. (2015). Mindfulness at work: A new approach to improving individual and organizational performance. *Industrial and Organizational Psychology*, 8(4), 576-602.