

## 《心理学报》审稿意见与作者回应

题目：职场排斥对员工家庭的溢出效应：归属需求和工作家庭区隔偏好的作用

作者：邓昕才，何山，吕萍，周星，叶一娇，孟洪林，孔雨柔

---

### 第一轮

#### 审稿人 1 意见：

该文有较高的理论价值和很高的实践价值。尚有如下问题。

#### 回应：

非常感谢审稿专家对本文研究价值的认可和为本文提出的建设性修改意见。下面我们将针对审稿专家的意见进行逐条回复和修缮，力图在专家的意见指导下进一步提升研究质量和价值。稿件正文中所做的相应修改均已在正文中用蓝色字体进行标注。

#### 意见 1：

在论文自检报告 7 和 8 部分中，7 中提到了量表都在中国情境下有使用的高信度参考，而 8 中又提到三位教授一起进行了双译的方式确保题项表述的准确性和可理解性，这两个说法自相矛盾。

#### 回应：

非常感谢审稿专家的细致审阅。结合您提出的疑问我们做出以下回应：本研究选取的量表均来自国际权威期刊，既有研究在中国情境中使用表现出较高的信度和效度，所以本研究实际使用的量表也遵循了原有量表的结构和题项数量。但在具体题项的中文表述上，我们综合参考了中文权威期刊的量表翻译，并检索了本研究量表的原始出处，由三位教授采用双译的方式对原始量表进行了翻译。原因在于在已有权威期刊文献中，诸多本研究涉及的变量并未完整披露出中文量表，如工作压力（唐贵瑶等，2014；李燕萍等，2019）、家庭满意度（黄俊等，2017）、家庭贬损（杨自伟等，2014）、工作家庭区隔偏好（王三银等，2016；马玉等，2017）的量表。我们研究团队通过研究合作网络获取了部分变量的中文量表，为确保余下未获取变量题项表述的准确性和可理解性，我们邀请三位教授协助进行了双译工作。按照审稿专家的意见，我们修改完善了论文自检报告以避免语义表达误差，修订部分进行了蓝色标记。

#### 意见 2：

“采用问卷调查收集了 16 家旅游服务企业中与配偶或者其他家人共同居住的 264 位员工的多时点数据” 员工数据嵌套于企业，该文未对这一多水平效应进行分析。

回应：

非常感谢您对我们数据分析方面的指导，对于您提到的数据嵌套现象我们在进行研究设计和数据分析中也有所考虑。从内涵和定义上来说，职场排斥是指员工在工作场所中感受到的来自领导、同事等多个方面的忽视排挤和孤立冷漠，是一种个体的主观感受（Ferris et al., 2008）。既有研究都在个体层次对职场排斥展开研究，不涉及团队层次或企业组织层面，目前也未有排斥氛围、集体排斥等构念出现（Wu et al., 2012; 齐蕾等, 2020）。本研究也遵循了既有研究设计思路，将研究聚焦于个体层次的影响和机制，不过在审稿专家的提醒下我们也认为控制和排除多水平因素的干扰也是十分必要的，能增加研究数据分析和结论的严谨性。

我们参考了《心理学报》中与职场排斥相关文献的数据处理方式（谢俊，严鸣, 2016; 王海波等, 2019），将 16 家企业作为控制变量加入回归中，即创造 15 个虚拟变量放入回归方程，这样可以控制和排除来自企业层次的方差影响。我们修订更新了回归分析的结果，修订部分进行了蓝色标记。因为研究涉及企业数量较多，为保证汇报表格的可读性和控制整体篇幅，我们在正文中汇报了主变量的回归系数，未披露汇报 15 个企业虚拟变量的回归系数（表 4，表 5，表 6），完整的回归结果我们汇报在审稿意见和作者回应中（表 A-1，表 A-2）。从分析结果来看，在控制了来自企业层次的方差影响后，数据分析结果与未控制的结果差异较小，在较小程度上改变了各变量的回归系数，但未改变研究的关系方向和显著性水平。在此，也再一次感谢审稿专家有针对性的意见，让本文的数据分析结论更加净化和聚焦，让研究结论更加严谨和规范。

表 A-1 中介效应检验

	家庭贬损				家庭满意度			
	M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8
控制变量								
年龄	-0.04	-0.02	-0.03	-0.02	0.10	0.08	0.09	0.09
性别	-0.03	-0.02	-0.01	-0.01	0.02	0.02	0.00	0.01
18 以下小孩的个数	0.12	0.11	0.10	0.09	-0.09	-0.08	-0.07	-0.07
Company1	0.01	-0.01	0.04	0.03	0.04	0.05	0.02	0.03
Company2	0.03	0.03	0.06	0.06	0.03	0.03	0.00	0.01
Company3	0.01	0.02	0.08	0.07	0.12	0.12	0.08	0.09
Company4	-0.11	-0.11	-0.07	-0.07	-0.12	-0.12	-0.15	-0.14
Company5	-0.01	-0.01	0.02	0.02	0.07	0.07	0.05	0.06
Company6	-0.05	-0.04	-0.01	-0.01	-0.06	-0.06	-0.09	-0.08
Company7	0.01	0.01	0.09	0.08	-0.01	-0.01	-0.06	-0.05
Company8	0.00	-0.04	0.04	0.02	-0.01	0.02	-0.04	-0.01
Company9	-0.10	-0.08	-0.01	-0.01	0.11	0.10	0.06	0.06
Company10	-0.01	-0.02	0.02	0.01	0.02	0.03	0.00	0.01
Company11	-0.02	0.01	0.07	0.07	0.11	0.09	0.05	0.05
Company12	0.01	-0.01	0.09	0.07	-0.03	-0.01	-0.08	-0.06
Company13	0.03	0.02	0.10	0.08	-0.02	-0.01	-0.06	-0.05
Company14	-0.05	-0.06	0.01	0.00	0.10	0.11	0.07	0.08
Company15	-0.09	-0.11	-0.02	-0.05	0.00	0.02	-0.04	-0.02
家庭贬损 <sub>c</sub>	0.14*	0.06	0.10	0.06	-0.02	0.04	0.01	0.04
家庭满意度 <sub>c</sub>	-0.18**	-0.16*	-0.16*	-0.16*	0.30**	0.28**	0.29**	0.28**
自变量								
职场排斥 (T1)		0.22**		0.12		-0.17*		-0.11
中介变量								
工作压力 (T2)			0.32**	0.29**			-0.20**	-0.17**
R <sup>2</sup>	0.03	0.06	0.13	0.14	0.09	0.11	0.13	0.13
F 值	1.37	1.83*	2.85**	2.87**	2.49**	2.30**	2.82**	2.81**
R <sup>2</sup> 值变化	0.03	0.03	0.10	0.08	0.09	0.02	0.04	0.02
F 值变化	1.37	10.14**	29.53**	15.90**	2.49**	2.30**	11.14**	7.22**

注: N = 264; \*\* p < 0.01, \* p < 0.05; 家庭贬损<sub>c</sub>和家庭满意度<sub>c</sub>为第一阶段 (T1) 采集

表 A-2 调节效应检验

	工作压力				家庭贬损				家庭满意度			
	M9	M10	M11	M12	M13	M14	M15	M16	M17	M18	M19	M20
控制变量												
年龄	-0.02	0.01	0.02	0.02	-0.02	-0.02	-0.03	-0.04	0.08	0.09	0.09	0.10
性别	-0.07	-0.06	-0.06	-0.07	-0.02	-0.01	0.00	0.00	0.02	0.01	0.00	0.00
18 以下小孩的个数	0.08	0.06	0.07	0.05	0.11	0.09	0.10	0.11	-0.08	-0.07	-0.07	-0.07
Company1	-0.09	-0.12	-0.11	-0.11	-0.01	0.03	0.01	0.00	0.05	0.03	0.04	0.05
Company2	-0.12	-0.12	-0.13	-0.12	0.03	0.06	0.04	0.00	0.03	0.01	0.02	0.04
Company3	-0.20	-0.19	-0.21	-0.21	0.02	0.07	0.03	-0.03	0.12	0.09	0.10	0.15
Company4	-0.12	-0.12	-0.12	-0.12	-0.11	-0.07	-0.10	-0.12	-0.12	-0.14	-0.13	-0.12
Company5	-0.09	-0.10	-0.10	-0.09	-0.01	0.02	-0.01	-0.04	0.07	0.06	0.06	0.09
Company6	-0.13	-0.12	-0.12	-0.14	-0.04	-0.01	-0.03	-0.05	-0.06	-0.08	-0.08	-0.06
Company7	-0.25*	-0.25*	-0.25*	-0.24*	0.01	0.08	0.04	0.00	-0.01	-0.05	-0.03	0.00
Company8	-0.13	-0.19	-0.19	-0.19	-0.04	0.02	-0.02	-0.07	0.02	-0.01	0.00	0.04
Company9	-0.28	-0.26	-0.26	-0.25	-0.08	-0.01	-0.03	-0.07	0.10	0.06	0.07	0.10
Company10	-0.09	-0.11	-0.11	-0.09	-0.02	0.01	-0.01	-0.07	0.03	0.01	0.02	0.06
Company11	-0.26*	-0.22	-0.22	-0.21	0.01	0.07	0.03	-0.01	0.09	0.05	0.07	0.10
Company12	-0.25*	-0.28*	-0.28*	-0.27*	-0.01	0.07	0.03	-0.01	-0.01	-0.06	-0.05	-0.01
Company13	-0.21	-0.23	-0.24	-0.23	0.02	0.08	0.04	-0.04	-0.01	-0.05	-0.03	0.03
Company14	-0.16	-0.18	-0.18	-0.17	-0.06	0.00	-0.03	-0.05	0.11	0.08	0.09	0.11
Company15	-0.19	-0.24	-0.24*	-0.24*	-0.11	-0.05	-0.06	-0.10	0.02	-0.02	-0.01	0.02
家庭贬损 <sub>c</sub>	0.13	-0.01	0.01	0.02	0.06	0.06	0.06	0.05	0.04	0.04	0.04	0.05
家庭满意度 <sub>c</sub>	-0.06	-0.02	-0.04	-0.04	-0.16*	-0.16*	-0.14*	-0.13*	0.28**	0.28**	0.27**	0.26**
自变量												
职场排斥 (T1)		0.36**	0.36**	0.37**	0.22**	0.12	0.11	0.10	-0.17**	-0.11	-0.11	-0.10
中介变量												
工作压力 (T2)						0.29**	0.30**	0.27**		-0.17**	-0.17**	-0.15*
调节变量												
归属需求 (T2)			0.14*	0.14*								
工作家庭区隔偏好							-0.16**	-0.17**			0.06	0.07
交互项												
职场排斥× 归属需求				0.14*								
工作压力× 工作家庭区隔偏好								-0.20**				0.16**
R <sup>2</sup>												
R <sup>2</sup>	-0.01	0.09	0.10	0.12	0.06	0.14	0.16	0.19	0.11	0.13	0.13	0.15
F 值												
F 值	0.82	2.16**	2.34**	2.51**	1.83*	2.87**	3.14**	3.60**	2.53**	2.81**	2.73**	3.00**
R <sup>2</sup> 值变化												
R <sup>2</sup> 值变化	-0.01	0.10	0.01	0.02	0.06	0.08	0.02	0.03	0.11	0.02	0.00	0.02
F 值变化												
F 值变化	0.82	27.23**	5.26*	5.24*	1.83*	21.41**	7.46**	11.07**	2.53**	7.22*	1.05	7.38**

注: N = 264; \*\* p < 0.01, \* p < 0.05; 家庭贬损<sub>c</sub>和家庭满意度<sub>c</sub>为第一阶段 (T1) 采集。

### 意见 3:

图 1 本文研究框架, 该图形未能概括该文的研究假设。

回应：

非常感谢审稿专家的建议。我们已经根据您的建议，重新绘制了本文的研究框架，在原有研究框架的基础上增加了职场排斥到家庭贬损和家庭满意度两条主效应路径，以概括本文中涉及的所有研究假设，具体框架图如图 1 所示。同时我们也在论文原文中对研究框架进行了更替，修订部分进行了蓝色标记。

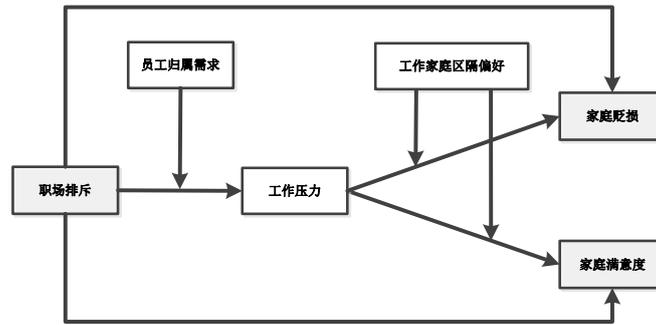


图 1 本文研究框架

意见 4：

“归属需求调节了职场排斥与工作压力之间的关系，员工的归属需求越强烈。”未表达清楚。

回应：

非常感谢审稿专家的提醒。由于心理学报篇幅有限，我们在正式投稿前进行了多次内容压缩与精炼，在过程中误删了完整的表述。经过专家的指正和提醒，我们调整了假设 5 的表述，同时我们将假设 6-11 也统一成了相同的完整表述，修订部分进行了蓝色标记：

“H<sub>5</sub>：归属需求调节了职场排斥与工作压力之间的关系，即员工的归属需求越强烈，职场排斥与工作压力之间的正向关系就越强。

H<sub>6</sub>：归属需求调节了职场排斥和家庭贬损之间通过工作压力的间接关系，具体而言，员工的归属需求越强烈，这一间接关系越强。

H<sub>7</sub>：归属需求调节了职场排斥和家庭满意度之间通过工作压力的间接关系，具体而言，员工的归属需求越强烈，这一间接关系越强。

H<sub>8</sub>：工作家庭区隔偏好调节了工作压力与家庭贬损之间的关系，即员工的工作家庭区隔偏好越强烈，工作压力与家庭贬损之间的正向关系就越弱。

H<sub>9</sub>：工作家庭区隔偏好调节了工作压力与家庭满意度之间的关系，即员工的工作家庭区隔偏好越强烈，工作压力与家庭满意度之间的负向关系就越弱。

H<sub>10</sub>：工作家庭区隔偏好调节了职场排斥和家庭贬损之间通过工作压力的间接关系，具体而言，员工的工作家庭区隔偏好越强烈，这一间接关系越弱。

H<sub>11</sub>：工作家庭区隔偏好调节了职场排斥和家庭满意度之间通过工作压力的间接关系，具体而言，员工的工作家庭区隔偏好越强烈，这一间接关系越弱。”

对于这样的文字错误，我们深感歉意，同时在此次修改过程中我们也再次对本文内容进行了认真的检查和校对，避免文章中其他类似情况的存在。

#### 意见 5:

在 2.1 样本及程序部分,“此外,本文还通过单因素方差分析来检验中介变量和因变量在 16 家被访企业中的独立性,结果显示工作压力( $F=0.41, P>0.05$ )、家庭贬损( $F=0.94, P>0.05$ )和家庭满意度( $F=0.38, P>0.05$ ) 在样本涉及的不同对象在 16 家旅游服务企业间均值差异并不显著。”这一部分数据,读者无法对其进行验证,结果准确性存疑。

#### 回应:

非常感谢审稿专家的提醒和建议。由于本篇文章的员工数据来源于 16 家旅游服务企业,为了排除不同企业差异性对数据的影响,我们在进行数据分析之前进行了单因素方差分析。正如审稿专家所言,这一部分数据读者无法对其进行验证,此外我们根据审稿专家的意见在数据分析部分对来自于企业层次的方差进行了控制(修订内容详见意见 2 回应和修改部分),因此我们决定删减这部分内容,使文章内容更加精简和准确。

#### 意见 6:

控制变量的处理没有以差异性分析为依据,显得较为草率。表 3 也未支持该文选用的三个控制变量的合理性。而且还呈现了年龄和性别存在正相关这样没有实质意义的结果。

#### 回应:

谢谢审稿专家的意见,这是非常值得重视的点,控制变量的选择是理论模型需要考虑的重要因素。我们在研究设计阶段也曾对这一问题进行了深入的考虑,我们之所以选取员工的年龄、性别以及拥有 18 岁以下小孩个数作为控制变量的原因主要是依据既有研究的控制变量选取和研究结论,在有关家庭贬损和家庭满意度等家庭领域的研究中至少共同控制了员工的年龄、性别以及拥有 18 岁以下小孩个数三个控制变量(Wu et al., 2012; 杨自伟等, 2014; 黄俊等, 2017; Zhou et al., 2019), 文献中也描述了选取的原因和出处。

*Control variables.* We controlled for employees' age, gender, and number of children age 18 or under living with them because of their potential relation to work-to-family conflict and family undermining (e.g. Byron, 2005; Hoobler and Brass, 2006). Age was self-reported in years, whereas gender was dummy-coded with male coded as "0" and female coded as "1".

#### *Control variables*

Due to potential demographic influences on family consequences (Lapierre et al. 2018), during data analysis, we controlled employees' gender, age, education, number of work hours, and number of children when WFPS or romantic love was an outcome variable.

因此,本文按照审稿专家的提醒,在 2.2 测量工具部分对于控制变量的选取理论依据进行了文献支撑补充,修订部分进行了蓝色标记:

“以往的研究表明，员工的年龄、性别和拥有 18 岁以下小孩个数会影响员工的家庭态度和行为（Wu et al., 2012; 杨自伟等, 2014; 黄俊等, 2017; Zhou et al., 2019），因此本研究将这些员工背景因素作为控制变量处理。”

同时，按照审稿专家的意见，我们补充做了三个控制变量对于结果变量的单因素方差分析和独立样本 T 检验，检验结果如表 A-3 所示，可以看出三个结果变量（工作压力、家庭贬损、家庭满意度）以员工年龄、性别和 18 岁以下小孩个数三个方面皆不存在显著的差别。但出于以下两个方面的考虑，我们还是认为需要在相关性分析以及后续回归分析中保留这三个控制变量：1、这三个控制变量的选取并不源自于数据差异分析，而是源自于既有研究的研究设计和研究结果。参考并遵循同主题研究的控制变量选取方式，能让研究结论更具备可比性和可延展性；2、在本研究中控制变量的单因素方差分析、独立样本 T 检验以及部分相关性分析是在  $p < 0.05$  的范围内不显著，但并不代表这些控制变量在多元回归分析中对结果产生的综合影响是可以忽略的。从现有相关高引文献中也可以看出，绝大多数研究并未披露均值比较的过程和结果，尽管在相关性分析中也有出现“控制变量与主变量相关性不显著”或者出现“无实际意义相关”的情况，但在后续多元回归分析或者结构方程分析中依然保留了这些控制变量（高中华, 赵晨, 2014; Yi, et al.; 2017; Zhou et al., 2019; 徐洋洋等, 2019; 占小军等, 2020）。

表 A-3 控制变量均值比较分析

变量	ANOVA 分析-年龄		ANOVA 分析 -18 岁以下小孩个数		独立样本 T 检验-性别	
	F 值	显著性	F 值	显著性	T 值	显著性
工作压力	0.78	0.82	1.34	0.26	1.37	0.17
家庭贬损	1.02	0.45	2.24	0.07	1.25	0.21
家庭满意度	0.54	1.00	0.97	0.42	-1.11	0.27

**意见 7:**

“本研究从个人特质这一重要视角出发，基于对职场排斥的溢出效应作用条件进行了有益的探讨，将归属需求和工作家庭区隔偏好两种重要的个人特质变量纳入到模型中，扩展了职场排斥对其结果变量增强（归属需求）或阻隔（工作家庭区隔偏好）的边界条件，也为压力认知评价理论和边界理论的应用提供了有效证据。”该部分的讨论不充分，应结合前人研究，深入讨论该研究的创新之处。

**回应:**

特别感谢审稿专家的中肯意见,我们已经根据专家意见对文献进行了重新的梳理,对原稿的理论框架和论述做了较大幅度的修改,同时修改内容主要增加了与前人研究的对比及创新之处,具体而言,已有研究主要基于资源保存理论从社会资源、心理资源和个人资源等资源补充的角度探讨资源补充对于职场排斥负面影响的缓和条件(Wu et al., 2012; 程豹等, 2019)本研究基于资源保存理论有针对性的探讨了职场排斥情境中的触发边界条件,归属需求在“触发前端”决定了个体对于遭受职场排斥而损失的资源价值高低评价以及后续的压力反应程度,相对于其他个体特质或者需求特征来看,个体归属需求程度更加对应职场排斥所侵蚀的个体资源的主观价值评价;而工作家庭区隔偏好在“触发后端”决定了资源损失和相应的压力反应到家庭领域的溢出程度,个体的工作家庭区隔偏好在很大程度上决定了个体替代资源是否指向家庭领域以及具体程度。

根据审稿专家的意见,我们修缮了结果讨论与理论意义中的相关部分,修订部分在文中进行了蓝色标记。

#### 参考文献:

- 程豹, 周星, 郭功星.(2019).职场排斥视角下服务破坏动因及机制研究——基于酒店一线服务员工的实证研究. *旅游学刊*(08),65-77.
- 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*(04),552-568.
- 黄俊, 贾煜, 陶俊.(2017).辱虐管理、工作家庭冲突与员工家庭满意度——情绪智力的调节效应. *财经论丛*(04),82-92.
- 李燕萍, 涂乙冬, 高婧.(2012).领导-部属交换对员工工作压力的影响及其中介机制研究. *管理学报*(08),1170-1177.
- 马玉, 谢菊兰, 马红宇, 张秀平.(2017).高校辅导员的边界分割偏好与工作-非工作冲突:边界分割管理策略的调节作用. *心理科学*(01),153-159.
- 唐贵瑶, 胡冬青, 吴隆增, 陈扬.(2014).辱虐管理对员工人际偏差行为的影响及其作用机制研究. *管理学报*(12),1782-1789.
- 王三银, 刘洪, 林彦梅.(2016).工作边界强度与员工组织认同之间的关系——工作边界偏好的匹配性调节. *南开管理评论*(06),81-90.
- 徐洋洋, 林新奇, 习怡衡.(2019).孤独的员工何时会更投入: 未来工作自我清晰度和变革型领导的干预效应研究. *南开管理评论*(05),79-89.
- 杨自伟, 吴湘繁, 关浩光. (2014). 领导-部属交换对员工家庭贬损的影响研究:一个有调节的中介模型. *心理科学*, 37(6), 1450-1454.
- 占小军, 卢娜, 祝养浩, 祝振兵.(2020).积极追随特质与工作-家庭冲突——被调节的中介模型. *管理科学*(03),27-38.
- 谢俊, 储小平.(2018).职场排斥对防御性与破坏性建言的影响机制. *中山大学学报(社会科学版)*(03),199-208.
- 齐蕾, 刘冰, 李逢雨, 魏鑫.(2020).职场排斥对员工创新绩效的“双刃剑”效应研究. *管理学报*(08),1169-1178.
- 王海波, 严鸣, 吴海波, 黎金荣, 王晓晖.(2019).恶意报复还是认同驱动?新员工的角色社会化程度对其职场排斥行为的作用机制. *心理学报*(01),128-140.

- Wu, L. Z., Yim, F. H. K., Kwan, H. K., & Zhang, X. (2012). Coping with workplace ostracism: The roles of ingratiation and political skill in employee psychological distress. *Journal of Management Studies*, 49(1), 178–199.
- Yi, J., Kwong Kwan, H., Hu, Y. L., & Chen, S. (2017). Revenge exacerbates the effects of interpersonal problems on mentors' emotional exhaustion and work-family conflict: a self-defeating perspective. *Human Resource Management*, 56(5), 851–866.
- Zhou, A., Yang, Z., Kwan, H. K., & Chiu, R. K. (2019). Work–family spillover and crossover effects of authentic leadership in China. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 57(3), 299–321.
- 

#### 审稿人 2 意见：

该研究在工作-家庭资源模型框架下，探讨了职场排斥对员工家庭领域的溢出效应及其内在机制，具体探讨了工作压力中介着职场排斥对员工家庭贬损和家庭满意度的效应，同时检验了员工归属需求以及员工工作家庭区割偏好的调节效应。并且通过多时点数据的收集来验证理论假设。尽管该研究得到了一些比较有意思的结论，但是仍然具有以下几个方面的问题：

#### 回应：

非常感谢审稿专家对本文研究结果的关注和指导，我们下面将针对您为本文提出的建设性修改意见进行逐条的回复和原文修缮，力图在专家的意见指导下补足缺陷和修正问题。

#### 意见 1：

在模型的论证，即假设提出部分，尽管作者在前面已经扣了一个工作-家庭资源模型的大帽子，但是在变量之间关系的论证上，使用了不同的理论，例如在论证职场排斥与家庭贬损之间的关系时，运用的是自我损耗理论，而在论证职场排斥与家庭满意度之间的关系时，作者使用了资源保存理论；在论证工作压力的中介作用和员工归属的调节作用时，作者又引入了压力认知评价理论；在论证员工工作家庭区割偏好的调节作用时，作者又纳入了边界理论，也就是说在模型的构建上作者运用了四五种理论，尽管在一定的程度上，这些理论彼此之间相关性比较大，但是在本质上仍然存在较大的区别，这会让评阅者在阅读该论文时，感觉到作者思维跳跃性比较大，思想的整体性不集中，显得比较零散，也可能让评阅者觉得作者对相关理论的把握度不够，这是该文章最大的一个问题，请作者予以相应的重视。

#### 回应：

感谢审稿专家对于本文整体理论架构的指导和宝贵意见，实际上本研究在心理学和管理学会议上的同行交流中相关专家在表示对该研究选题和研究价值肯定的同时也同样指出了

本文的理论框架比较零散，过度追求了“点上的说服力”而忽视了“整体论证性”。我们研究团队经过讨论和反思，非常认同和重视审稿专家和其他相关专家共同意见，决定不仅仅停留在简单的表述修缮上，而是对本研究的整体理论基础和构建进行全面深入的重构（超过70%理论论述进行了重构重写），因此我们的返修时间比较长，在此表示歉意并望专家理解。

本研究团队再次深入对资源保存理论（Conservation of Resource Theory）、自我损耗理论（Ego-depletion Theory）、工作-家庭资源模型（Work-Home Resources Model）等进行了文献梳理，领会和整理了各个理论的核心内容、基本观点和应用范围。经过这一系列工作后，我们研究团队更加理解和认同了审稿专家所指出的不足，原文零散地使用了几个相关性比较强的理论来进行论证本意是想利用每个理论的侧重点和解释力来针对性阐述模型机理，但实则忽视了每个理论的核心思想和底层逻辑的联系与区别。经对理论原始文献的梳理和相关应用研究的跟进借鉴，我们认为资源保存理论本身已经能够支撑本研究的框架逻辑并且也合适解释各个机制，具体而言：

资源保存理论从理论构建到发展都是围绕解释个体如何出现压力以及后续影响的，该理论认为个体具有努力保持、保护、培养和获取资源的倾向，当有资源损失时就会引发个体的压力反应（Hobfoll, 1989; Hobfoll, 2001）。关于压力产生和后续反应和影响，资源保存理论也做出了如下几点解释（Hobfoll, 2001; Hobfoll, 2002; Halbesleben et al., 2014; Hobfoll et al., 2018）：1、无论是实际现有资源损失还是潜在的资源损失威胁均会引发压力反应；2、已付出资源保护努力而资源并未恢复或者增加时会产生压力反应；3、这类资源既包括物资资源、条件资源、社交资源、社会资源等，也包括心理资源和能量资源；4、个体对于资源是否有价值以及价值高低都来自于主观感知和评价，受损失资源的主观价值决定了个体压力反应影响的强度和持续时间。

此外，资源保存理论的理论演进发展出了具体的5项核心原则（Hobfoll, 1989; Hobfoll, 2001; Hobfoll, 2002; Ito & Brotheridge, 2003; Halbesleben & Buckley, 2004; Halbesleben et al., 2014; Hobfoll et al., 2018）：1、损失优先原则，即个体的资源损失远比资源获得的影响更大更持久，在资源损失过程中和其后一段时间会引发一系列的身心后果；2、资源投资原则，当个体有资源损失时，个体会有针对性地通过投资资源以试图脱离损失状态，但初始损失也会可能引发进一步的资源投资损失，最终进入“资源损失螺旋”；3、资源替换原则，在出现资源损失时，个体也会用另外一种资源领域里具有同等价值的资源来替代和补充，具体替代和补充的资源领域方向和程度由个体不同主客观情况决定，这也是工作-家庭资源模型的理论基础和出发点（Ten Brummelhuis, & Bakker, 2012）；4、获得悖论原则，即个体处在资源

损失情况下对资源的评价尺度会发生变化，一方面会尤其珍视现有资源的保护，减少非应对的资源投入和损耗，另一方面会强化并提高对周边资源补给的期望和要求；5、资源绝境原则，在面临资源较大损失时，个体自我保护的防御机制将会触发，使得个体对外部环境和事物的判断在一定程度上扭曲。当濒临资源耗尽时，会表现出更多的具有攻击性和非理性的行为。自我损耗理论是这一原则中的情况之一，该理论侧重关注的是自我控制资源的损耗，当出现自我控制资源较大损耗时，个体更有可能做出低未来取向的非理性行为（Baumeister et al., 1998; Baumeister, & Vohs, 2007; Baumeister et al., 2007）。

根据资源保存理论的内涵、核心原则和应用发展，同时对比权衡了与其他相近理论的联系和侧重点，本研究以资源保存理论为主体理论重新建构了理论框架和阐述逻辑：职场排斥在客观上和主观上都给被排斥个体造成了资源损失或损失威胁（心理资源、能量资源、社会资源等），根据资源保存理论，职场排斥是一种典型的压力源并会触发一些压力反应。除了现有研究涉及的职场内部压力反应外，根据损失优先原则和资源替换原则，较为强烈的职场排斥可能会通过资源损耗、保护和再获取等一系列过程扩展溢出到家庭领域，这一溢出机制本质上是个体资源损失触发的压力状态和后续压力反应的跨边界溢出，在职场内主要表现为个体在面对资源损失或潜在威胁时引发的工作压力。根据“资源投资原则”被排斥个体会试图通过人际资源投资脱离损失状态，但进一步的投资也是一种资源损耗并且有可能并不能补充初始损失，从而进入“资源损失螺旋”的恶性循环中，因此更加增加了跨边界溢出的可能性。

根据“获得悖论原则”被排斥个体会减少其他领域的资源投入和损耗，使得能用于家庭领域的心理资源和能量资源大大下降，同时个体会提高对家庭领域心理资源补给的要求和预期，在家庭环境客观条件不变情况下，这些都从主观感知上和比较感知上降低了个体家庭满意度；此外，根据“资源绝境原则”，处于资源损失螺旋的被排斥者会对外部环境和事物的判断在一定程度上扭曲，对于家庭领域的事物和成员出现不客观的判断甚至是贬低倾向，当个体濒临资源耗尽特别是自我控制资源的损耗较大时，有可能会出现家庭贬损等一些不理性、缺乏自我控制、低未来取向的行为倾向。

此外，资源保存理论也指出个体对于资源是否有价值以及价值高低都来自于主观感知和评价，个体特征在很大程度上决定了个体对资源损失的感知、保护和获取资源的倾向程度，受损失资源的主观价值决定了个体压力反应影响的强度和持续时间。结合归属需求与职场排斥的内涵关系以及现有相关研究，个体归属需求相对于其他基本需求而言更加决定了个体在遭受排斥时对于资源损失的评估以及压力产生程度。另一方面，资源保存理论的资源替换原

则指出在个体出现资源损失时会用另外一种资源领域里具有同等价值的资源来替代和补充，具体替代和补充的资源领域方向和程度由个体不同主客观情况决定，而个体的工作家庭区隔偏好在很大程度上决定了个体的目标领域是否指向家庭领域以及具体程度，同时当因资源损失等原因产生压力后，工作家庭区隔偏好也决定了压力反应向家庭领域的溢出程度。

综上理论框架论述，本研究的溢出主效应、溢出中介机制以及两个溢出边界条件皆基于资源保存理论的内涵和核心原则，按照审稿专家的意见，我们基于上述重构后的理论框架重新撰写了问题提出部分、假设部分和结果讨论与理论意义，修订部分进行了蓝色标记。

## 意见 2:

职场排斥对家庭满意度的影响的论证在目前此稿中过于牵强，尽管如作者所指出的职场排斥会腐蚀员工与其他社会关系的联结，但是这些联结可能更多的是与单位的同事的联结，而说员工诸多与生活相关的信息和社会资源来源于职场内的同事和领导关系，职场排斥切断了员工获取这类增益资源的途径，但是作者可能忽视了家庭成员的支持并非是员工个人与家庭成员互动而得来的，而可能是家庭成员的主动给与的，所以在这一点上，可能职场排斥对家庭满意度的影响可能在一定程度上是遭受了职场排斥的员工在家里做出了针对家庭成员的贬损行为进而导致了家庭满意感的降低，这样的话，可能现有的假设模型就得做出适当的改变。

## 回应:

感谢审稿专家的细致审阅和中肯意见，我们综合了审稿专家意见 1 和意见 2，针对“职场排斥对家庭满意度的影响”部分进行了重新逻辑构建和论证，主要基于资源保存理论从以下两个方面进行了论证：1、资源替换原则，在出现资源损失时，个体会用另外一种资源领域里具有同等价值的资源来替代和补充。被排斥者难以获得有益于工作开展的关键性资源，需要投入多于常人的精力才能克服工作上的困难。同时，被排斥者需要耗费额外时间和精力去调整和梳理自己的消极情绪和心理压力，寻求被冷落原因以及竭力摆脱被孤立的困境。个体的资源是恒定的，以上两方面额外资源的消耗需要从其他领域资源进行补充，如家庭领域。家庭领域资源的减少致使个体无暇顾及家庭生活，无法较好履行家庭责任和义务，从而影响到自身的家庭生活和基本的满意度。2、获得悖论原则，即个体处在资源损失情况下对资源的评价尺度会发生变化，一方面会尤其珍视现有资源的保护，减少非应对的资源投入和损耗，另一方面会强化并提高对周边资源补给的期望和要求。根据“获得悖论原则”，被排斥个体会减少其他领域的资源投入和损耗，使得能用于家庭领域的心理资源和能量资源大大下降，

同时个体对家庭领域资源补给提出更高的要求 and 期望，原有的家庭生活质量将会无法满足个体的心理要求，即个体感知到的家庭满意度会较低。我们按照专家意见对 H<sub>2</sub> 论证部分进行了修缮，并在原文进行了蓝色标记。

此外，针对专家提出的“可能职场排斥对家庭满意度的影响可能在一定程度上是遭受了职场排斥的员工在家里做出了针对家庭成员的贬损行为进而导致了家庭满意感的降低，”这一可能性，我们团队向审稿专家汇报和解释如下：第一，本研究主要探讨职场排斥对员工家庭一正一反两个方面的溢出效应，即对有关员工家庭领域家庭贬损和家庭满意度的溢出效应，具体探讨了职场排除“是否”、“为什么”以及“怎样”溢出到家庭领域，对于家庭领域后续行为和态度的研究本文未有涉及。第二，本研究的家庭贬损和家庭满意度均为员工自己填答，是员工的主观行为和态度。具有家庭贬损倾向或实施家庭贬损行为的个体，可能使得其他家庭成员的家庭满意度下降，但不一定会影响自己对家庭满意度的评价。因此，本研究中家庭贬损和家庭满意度之间的关系未被探讨。评审专家给出的建议非常有意义，我们将在后续的研究中完善研究设计，由配偶或者家庭成员对家庭满意度进行评价，探讨家庭贬损和家庭满意度之间的关系。第三，我们研究团队检索并整理了有关家庭贬损和家庭满意度的相关文献，未有研究讨论过家庭贬损对家庭满意度的负向影响（Liao et al., 2016; Zhu et al., 2019），对于这个问题，我们研究团队进行了深入思考，是家庭成员的贬损行为进而导致了家庭满意度的降低还是较低的家庭满意感催生了家庭贬损行为这一问题值得深入思考。诚然，家庭领域的研究也值得关注，审稿专家的建议也为我们团队后续研究的开展提供了思路，未来我们可以利用纵向追踪研究设计或者日记法跟踪家庭贬损和家庭满意度动态变化，力求更加精准和准确探究出家庭贬损和家庭满意度之间的具体关系。同时，我们也将这一思路补充在本研究的研究展望部分，修订部分在原文进行了蓝色标记。

### 意见 3:

对个体而言，职场排斥在一定程度上就是工作压力，这一点作者需要作出相应的说明，需要突出为何要引入工作压力这一变量的意义。

### 回应:

感谢审稿专家的提醒，我们对职场冷暴力相关构念、职场排斥、压力源、工作压力和资源保存理论进行了再次更深入的文献整理，向审稿专家汇报和解释如下：

首先，职场排斥是指员工在工作场所中感受到的来自领导、同事等多个方面的忽视排挤和孤立冷漠（Ferris et al., 2008）。职场排斥隐含着独特的内涵：（1）职场排斥是一种间接的

人际攻击方式。与职场迫害和职场攻击行为中所表现出来的肢体和语言的激烈冲突不同，职场排斥的施暴者往往采取故意隐藏资源、躲避沟通、避免接触等较为隐蔽的“冷暴力”方式。

(2) 职场排斥是被排斥对象的主观心理感知。员工遭受职场排斥的感知程度及行为后果与员工的主观评估差异密切相关。(3) 职场排斥具有特定的场所，具体指发生在职场内部来自同事、领导的排斥行为。

其次，工作压力是指员工在工作环境中针对感知到的对工作资源和行为造成威胁和损耗的心理感知 (House & Rizzo, 1972)。已有研究指出工作压力源自于人际交往、组织政治和角色冲突等方面，它通常会使得员工感到焦虑、无奈和疲劳，也可能产生一些不良的压力反应 (Cavanaugh et al., 2000)。作为职场“冷暴力”的表现形式，职场排斥 (Wu et al., 2012;) 与职场性骚扰 (Li et al., 2016)、职场负面八卦 (Wu et al., 2018; Tian et al., 2019; 杜恒波, 朱千林, 刘春红, 2019)、职场不文明行为 (占小军, 2017a) 一样都是职场压力源，会使得员工产生工作压力。同时，已有研究也从侧面佐证了职场排斥、职场性骚扰等职场“冷暴力”会通过增加员工的工作压力最终影响员工的行为和态度 (Wu et al., 2012; Xin et al., 2018)。

最后，资源保存理论是本研究的主体理论支撑框架，资源保存理论从理论构建到发展都是围绕解释个体如何出现压力以及后续影响的，该理论认为个体具有努力保持、保护、培养和获取资源的倾向，当有资源损失时就会引发个体的压力反应 (Hobfoll, 1989; Hobfoll, 2001)。当员工遭受职场排斥时，实际现有心理资源、能量资源、社会资源等资源损失和威胁使得员工产生高焦虑和高压力的状态，最终引发压力反应。感受到来自领导或者同事忽视的员工也难以掌控职场环境，从而需要消耗额外的资源去重新获取对环境的控制，这一过程会使得员工产生心理压力 (刘小禹等, 2015)，这些压力状态和后续压力反应的跨边界溢出到家庭领域，从而影响员工对家庭的态度和行为。

基于以上原因，本研究引入了工作压力这一变量来阐述职场排斥对家庭领域的溢出过程，具体而言，职场排斥作为工作场所一种典型的压力源，当员工长期承受被忽视痛苦、关键资源阻断以及社会关系破坏时，会产生持续性的工作压力困扰，甚至会继续溢出到家庭领域 (Liu et al., 2013; 严瑜, 王轶鸣, 2016)，影响员工对家庭的评估和在家庭领域的行为倾向。

按照审稿专家的提醒，我们修缮了理论构建部分和有关工作压力的论述部分，同时在假设论述之间重新加回了被删减的职场排斥内涵定义，具体修缮部分在原文用蓝色进行了标记。

#### 意见 4:

从模型来看, 归属需求调节了职场排斥与工作压力之间的关系, 作者围绕着调节关系展开了相应的论证而提出了假设 5, 但是假设 6 与假设 7 的论证是不够的, 作者在提出假设 6 与假设 7 时, 并不能直接得出依据前面的假设得出, 后面的假设 10 与假设 11 的提出也有类似的问题, 并且假设 6, 假设 7 与假设 10 以及假设 11 之间的关系是什么? 按照作者的论证过程, 是否会存在三项交互效应, 例如一个有较高的归属需求以及较低的区隔偏好的员工, 职场排斥是否会更强? 另外, 调节效应假设提出时, 需要给出效应和方向的假设。

#### 回应:

感谢审稿专家的意见, 对于以上三个问题我们分别进行解释和汇报:

1、有关于有调节的中介假设(假设 6、7 以及假设 10、11)的论证部分问题。由于在初审阶段编辑专家提到了投稿篇幅限制的要求, 因此我对原稿的这一部分进行了压缩删减, 现基于新理论框架和基础重新修订了这两部的假设论述, 修订部分进行了蓝色标记。

2、有关于假设 6, 假设 7 与假设 10 以及假设 11 之间的关系, 是否会存在三项交互效应的问题。我们能理解审稿专家的疑问和意见, 因为在模型构建和实证检验的阶段我们团队内部也对于这个问题进行了争论, 最后达成一致的处理方式。如前文意见 1 中所述, 从理论模型构建上看, 在本研究基于资源保存理论的溢出机制中, 个体归属需求和工作家庭区隔偏好两个个体特质在不同位置分别起到了互不影响的不同作用。

归属需求在“触发前端”决定了个体对于遭受职场排斥而损失的资源价值高低评价以及后续的压力反应程度, 这是因为相对于其他个体特质或者需求特征来看, 个体归属需求程度更加对应职场排斥所侵蚀的个体资源的主观价值评价。归属需求偏高的个体更在乎集体归属、他人认可, 对排斥会更加的敏感, 进而对排斥所损失相关资源有更高的价值感, 因而会触发更深的工作压力 and 更持续的后续压力反应, 进而对家庭领域产生影响, 这是从溢出触发的前端视角来论证归属需求高低决定了溢出机制中压力的传导作用大小(具体论述见修订后的假设 6 和 7)。假设 5-7 主要试图回答不同归属需求水平的个体, 是否会对职场排斥的压力感受和反应行为有所不同, 进而使得职场排斥对家庭贬损和家庭满意度的溢出效应有所不同。

而工作家庭区隔偏好在“触发后端”决定了资源损失和相应的压力反应到家庭领域的溢出程度, 这是因为个体的工作家庭区隔偏好在很大程度上决定了个体替代资源是否指向家庭领域以及具体程度。工作家庭区隔偏好偏低的被排斥个体将工作-家庭资源边界模糊化和一体化, 使得更多排斥引起的压力反应能溢出到家庭领域, 这是从溢出触发的后端视角来论证

工作家庭区隔偏好高低决定了溢出机制中压力的传导作用大小（具体论述见修订后的假设 10 和 11）。假设 8-11 主要试图回答在不同工作家庭区隔偏好水平下，工作压力对家庭领域的传导是否存在着差异，进而影响职场排斥到家庭领域的溢出效应。

虽然从实证数据分析的角度看，是有存在三项交互效应的可能，但从上述理论出发点分析来看，个体归属需求对于触发后端即工作压力产生后的个体状态影响未有理论支撑，工作家庭区隔偏好对于触发前端即工作压力产生前的个体状态影响也未有理论支撑。因此，我们未用多项式回归分析去分析三项交互效应，同时也认为使用 Edwards 和 Lambert（2007）推荐的有调节的中介效应检验方法相较于结构方程模型更能聚焦和清晰地验证两个边界调节对于溢出机制分别做到的调节作用。正如审稿专家所疑问的，诚然原文的调节相关假设论述未能阐述清楚两个边界机制的理论出发点，因此我们对问题提出和假设论述相关部分进行了修订，修订部分进行了蓝色标记。

3、对于调节相关假设的规范性问题，是在压缩与精炼的过程中误删了完整的表述。经过专家的指正和提醒，我们改进和补充了假设 5-11 提出方式，修订部分进行了蓝色标记：

“H<sub>5</sub>：归属需求调节了职场排斥与工作压力之间的关系，即员工的归属需求越强烈，职场排斥与工作压力之间的正向关系就越强。

H<sub>6</sub>：归属需求调节了职场排斥和家庭贬损之间通过工作压力的间接关系，具体而言，员工的归属需求越强烈，这一间接关系越强。

H<sub>7</sub>：归属需求调节了职场排斥和家庭满意度之间通过工作压力的间接关系，具体而言，员工的归属需求越强烈，这一间接关系越强。

H<sub>8</sub>：工作家庭区隔偏好调节了工作压力与家庭贬损之间的关系，即员工的工作家庭区隔偏好越强烈，工作压力与家庭贬损之间的正向关系就越弱。

H<sub>9</sub>：工作家庭区隔偏好调节了工作压力与家庭满意度之间的关系，即员工的工作家庭区隔偏好越强烈，工作压力与家庭满意度之间的负向关系就越弱。

H<sub>10</sub>：工作家庭区隔偏好调节了职场排斥和家庭贬损之间通过工作压力的间接关系，具体而言，员工的工作家庭区隔偏好越强烈，这一间接关系越弱。

H<sub>11</sub>：工作家庭区隔偏好调节了职场排斥和家庭满意度之间通过工作压力的间接关系，具体而言，员工的工作家庭区隔偏好越强烈，这一间接关系越弱。”

#### 意见 5：

在结果分析部分，提出个人的一点疑惑，作者在 T1 和 T3 均收集了家庭贬损和家庭满意度的数据，从相关性分析来看，T1 的家庭贬损与 T3 之间的相关度为 0.17，T1 和 T3 的家庭满意度的相关性为 0.29。如果说家庭贬损可能由于外界因素导致波动较大，从而导致相关较低可以理解，但是依据常理来看，个体对家庭满意度的感受不应该在短两个月内存在较大的差异，也就是说间隔两个月的家庭满意度之间的相关性应该是比较高的，这一点作者需要给

与一定的解释。

回应：

感谢审稿专家细致的把关，您提到的现象也是我们团队在做数据分析时也关注到了，我们对此做以下补充说明汇报：

1、从研究设计和调研实施上看，我们研究团队为提高研究严谨性在入驻调研时获取了企业员工名录，并对随机挑选符合条件的被试员工进行了逐一编号。考虑到旅游服务业人员流动性较大，虽然是匿名问卷，但我们在三轮调研前都进行了名册的核对和对应编号。完整回收问卷后，我们依据三轮编号进行了问卷的配对，对于三轮调研中有缺失问卷的样本皆进行了剔除。此外我们在 T1 和 T3 都设计了员工背景信息的填答，在配对问卷数据时剔除了两次有差别的样本；

2、从变量特征上看，家庭贬损和家庭满意度的内涵和测量都是主观性评价，中短期的影响因素也比较多，有来自于工作场所的工作要求变化（李爱梅等, 2015）、通勤时间（吴伟炯, 2017）、家庭支持型主管行为（陈晓曦, 2020）、主管不文明行为（占小军 b, 2017）和辱虐管理（黄俊等, 2017），有来自于工作-家庭冲突（Zhang et al., 2013; 高中华, 2014; 姜海, 杨林川, 2020），也有来自于焦虑和压力性事件的（严瑜, 王轶鸣, 2016; 王广曦等, 2016; 周仁会等, 2019），此外近几年有关于偶发性职场侵犯类行为对于引发家庭贬损和降低家庭满意度等溢出效应也成为了新兴的研究热点（Liao et al., 2016, Xin et al., 2018; Zhu et al., 2019; Zivnuska et al., 2020）。在本文涉及旅游服务业中，引发个体心理资源消耗的因素会相对较多，例如顾客不当对待行为（徐虹等, 2018）、顾客粗暴行为（Wang et al., 2013; 文吉, & 侯平平, 2015; Chi et al., 2018）等偶发性因素都会溢出到家庭领域；此外在旅游服务业中，工作人员有女性偏多（本研究中占 79.55%）、平均年龄偏小（本研究中平均 30.32 岁）的特征，这类人群主观情绪和主观评价稳定性也会偏低（Posig & Kickul, 2004; 胡婧等, 2017）。对于个体主观的家庭贬损和家庭满意度评价在中短期内影响因素不少并且不便单独控制，也是我们在做研究设计时考虑在 T1 阶段进行一次初始状态的家庭贬损和家庭满意度采集并在后续研究中进行控制的主要出发点。

3、从数据分析上看，我们如实汇报了所得样本数据的描述性统计和相关性分析情况，虽然 T1 的家庭贬损与 T3 之间相关度为 0.17，T1 和 T3 的家庭满意度相关性为 0.29，但两者都是在  $p < 0.01$  水平上显著的。通过横向对比可以看出，本研究跨阶段的测量变量之间的相关性水平也都在 0.30 左右。此外，在本文中主效应和中介效应检验结果中可以看出（表 4），控制变量中的家庭贬损（T1）对 T3 的回归系数为 0.14<sup>\*</sup>，所有控制变量解释的  $R^2$  与职场排

斥解释  $R^2$  相当, 家庭满意度 (T1) 对 T3 的回归系数为 0.30\*\*, 所有控制变量解释的  $R^2$  远大于职场排斥解释  $R^2$ , 这在一定程度上说明两个初始状态变量起到了控制其他众多影响因素干扰的作用。

结合审稿专家的意见和上述解释说明, 我们对原文的相关性分析和假设验证部分进行了相应的补充说明, 修订部分进行了蓝色标记。

## 参考文献:

- 陈晓曦, 杨晓梅, 任旭. 家庭支持型主管行为对女性知识型员工工作绩效的影响: 一个有调节的中介模型[J]. 南开管理评论, 2020, 23(04): 190–200.
- 杜恒波, 朱千林 & 刘春红. (2019). 职场负面八卦对主动性行为的影响机制研究: 一个有调节的中介模型. *管理评论*(02), 190–199.
- 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*(04), 552–568.
- 胡婧, 任杰 & 邢强. (2017). 负性情绪对选择性注意抑制的影响及其调节——基于女大学生黄体期的研究. *心理科学*(03), 581–586.
- 黄俊, 贾煜 & 陶俊. (2017). 辱虐管理、工作家庭冲突与员工家庭满意度——情绪智力的调节效应. *财经论丛*(04), 82–92.
- 姜海 & 杨林川. (2020). 工作-家庭冲突对服务业员工生活满意度的影响: 家庭支持型领导与边界控制感的作用. *中国临床心理学杂志*(04), 783–787.
- 李爱梅, 王笑天, 熊冠星, 李斌, 凌文铨. 工作影响员工幸福体验的“双路径模型”探讨——基于工作要求-资源模型的视角[J]. *心理学报*, 2015, 47(05): 624–636.
- 刘小禹, 刘军, 许浚, & 吴蓉蓉. (2015). 职场排斥对员工主动性行为的影响机制——基于自我验证理论的视角. *心理学报*, 47(6), 826–836.
- 王广曦, 李颖, 李永娟. 基于日记法探索工作压力对生活满意度的溢出效应[J]. *中国临床心理学杂志*, 2016, 24(04): 689–694.
- 文吉, 侯平平. 顾客粗暴行为与酒店员工组织公民行为研究: 基于组织支持感的中介作用[J]. *南开管理评论*, 2015, 18(06): 35–45.
- 吴伟炯. (2017). 破解“通勤悖论”: 通勤时间如何影响幸福感. *心理学报*(11), 1449–1459.
- 徐虹, 梁佳, 李惠璠, 刘宇青. 顾客不当对待对旅游业一线员工公平感的差异化影响: 权力的调节作用[J]. *南开管理评论*, 2018, 21(05): 93–104.
- 严瑜 & 王轶鸣. (2016). 工作场所无礼行为的溢出和交叉效应: 超越职场范围的负性作用机制. *心理科学进展*(12), 1934–1945.
- 占小军. (2017a). 职场不文明行为对服务破坏的影响——基于道德认知视角的解释. *当代财经*(07), 81–91.
- 占小军. (2017b). 情绪还是认知? 主管不文明行为对员工工作及生活的作用机制研究. *管理评论*(01), 82–92.
- 周仁会, 郭成, 杨满云 & 吴慧敏. (2019). 死亡焦虑对生活满意度的影响: 链式中介模型及其性别差异. *中国临床心理学杂志*(01), 143–147.
- Baumeister, R. F., & Vohs, K. D. (2007). Self-Regulation, ego depletion, and motivation. *Social and personality psychology compass*, 1(1), 115–128.
- Baumeister, R. F., Bratslavsky, E., Muraven, M., & Tice, D. M. (1998). Ego depletion: Is the active self a limited resource?. *Journal of personality and social psychology*, 74(5), 1252–1265.
- Baumeister, R. F., Vohs, K. D., & Tice, D. M. (2007). The strength model of self-control. *Current directions in*

*psychological science*, 16(6), 351–355.

- Cavanaugh, M. A., Boswell, W. R., Roehling, M. V., & Boudreau, J. W. (2000). An empirical examination of self-reported work stress among US managers. *Journal of Applied Psychology*, 85(1), 65–74.
- Chi, N. W., Yang, J., & Lin, C. Y. (2018). Service workers' chain reactions to daily customer mistreatment: Behavioral linkages, mechanisms, and boundary conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 23(1), 58–70.
- Edwards, J. R., & Lambert, L. S. (2007). Methods for integrating moderation and mediation: a general analytical framework using moderated path analysis. *Psychological Methods*, 12(1), 1–22.
- Halbesleben, J. R., & Buckley, M. R. (2004). Burnout in organizational life. *Journal of management*, 30(6), 859–879.
- Halbesleben, J. R., 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, 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. (2002). Social and psychological resources and adaptation. *Review of general psychology*, 6(4), 307–324.
- Hobfoll, S. E. (2012). Conservation of resources and disaster in cultural context: The caravans and passageways for resources. *Psychiatry: Interpersonal & Biological Processes*, 75(3), 227–232.
- Hobfoll, S. E., Halbesleben, J., Neveu, J. P., & Westman, M. (2018). Conservation of resources in the organizational context: The reality of resources and their consequences. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5, 103–128.
- House, R. J., & Rizzo, J. R. (1972). Role conflict and ambiguity as critical variables in a model of organizational behavior. *Organizational Behavior and Human Performance*, 7(3), 467–505.
- Ito, J. K., & Brotheridge, C. M. (2003). Resources, coping strategies, and emotional exhaustion: A conservation of resources perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 490–509.
- Li, Y., Chen, M., Lyu, Y., & Qiu, C. (2016). Sexual harassment and proactive customer service performance: The roles of job engagement and sensitivity to interpersonal mistreatment. *International Journal of Hospitality Management*, 54, 116–126.
- Liao, Y., Liu, X. Y., Kwan, H. K., & Tian, Q. T. (2016). Effects of sexual harassment on employees' family undermining: Social cognitive and behavioral plasticity perspectives. *Asia Pacific Journal of Management*, 33(4), 959–979.
- Liu, J., Kwan, H. K., Lee, C., & Hui, C. (2013). Work-to-family spillover effects of workplace ostracism: The role of work-home segmentation preferences. *Human Resource Management*, 52(1), 75–93.
- Liu, P., Xiao, C., He, J., Wang, X., & Li, A. (2020). Experienced workplace incivility, anger, guilt, and family satisfaction: The double-edged effect of narcissism. *Personality and Individual Differences*, 154, 109642.
- Posig, M., & Kickul, J. (2004). Work-role expectations and work family conflict: Gender differences in emotional exhaustion. *Women in Management Review*.
- Ten Brummelhuis, L. L., & Bakker, A. B. (2012). A resource perspective on the work-home interface: The work-home resources model. *American Psychologist*, 67(7), 545–556.
- Tian, Q. T., Song, Y., Kwan, H. K., & Li, X. (2019). Workplace gossip and frontline employees' proactive service performance. *The Service Industries Journal*, 39(1), 25–42.

- Wang, M., Liu, S., Liao, H., Gong, Y., Kammeyer-Mueller, J., & Shi, J. (2013). Can't get it out of my mind: Employee rumination after customer mistreatment and negative mood in the next morning. *Journal of Applied Psychology, 98*(6), 989–1004.
- Wu, L. Z., Yim, F. H. K., Kwan, H. K., & Zhang, X. (2012). Coping with workplace ostracism: The roles of ingratiation and political skill in employee psychological distress. *Journal of Management Studies, 49*(1), 178–199.
- Wu, X., Kwan, H. K., Wu, L. Z., & Ma, J. (2018). The effect of workplace negative gossip on employee proactive behavior in China: The moderating role of traditionality. *Journal of Business Ethics, 148*(4), 801–815.
- Xin, J., Chen, S., Kwan, H. K., Chiu, R. K., & Yim, F. H. K. (2018). Work–family spillover and crossover effects of sexual harassment: The moderating role of work–home segmentation preference. *Journal of Business Ethics, 147*(3), 619–629.
- Zhang, M., Foley, S., & Yang, B. (2013). Work–family conflict among Chinese married couples: Testing spillover and crossover effects. *The International Journal of Human Resource Management, 24*(17), 3213–3231.
- Zhu, H., Lyu, Y., & Ye, Y. (2019). Workplace sexual harassment, workplace deviance, and family undermining. *International Journal of Contemporary Hospitality Management, 31*(2) : 594–614.
- Zivnuska, S. L., Carlson, D. S., Carlson, J. R., Harris, K. J., Harris, R. B., & Valle, M. (2020). Information and communication technology incivility aggression in the workplace: Implications for work and family. *Information Processing & Management, 57*(3), 102222.
- 

### 审稿人 3 意见：

职场排斥和工作家庭关系都是近年来研究的热点问题，但有关职场排斥对工作家庭关系的溢出效应研究较少。论文构建并检验了有调节的中介模型考察职场排斥对员工家庭结果的影响，具有一定理论和现实意义。论文在 3 个时间点收集数据，对数据同源问题进行了控制和检验，方法正确，陈述清楚。建议对以下两点进行修改：

### 回应：

非常感谢评审专家对本文选题和理论现实意义的肯定。您所指出的问题对我们进一步完善论文、提高研究质量非常重要，经过深入分析和仔细考虑，我们一一予以改进，希望能够最大程度地提高论文质量。

### 意见 1：

论文在中介模型的第一和第二阶段选择了不同的调节变量，应该在理论模型建构部分做更有说服力的陈述，说明选择这两个不同调节变量的理论依据，并整合在一个理论框架之中，以避数据驱动之嫌。

### 回应：

感谢审稿专家的意见，您的意见与其他专家意见有契合之处，我们对此高度重视。经过

较深入的讨论和反思,我们研究团队一直认为资源保存理论本身已经能够支撑本研究的框架逻辑并且也合适解释各个机制。对于两个阶段的调节效应,我们做出如下解释和汇报说明:

资源保存理论指出个体对于资源是否有价值以及价值高低都来自于主观感知和评价,个体特征在很大程度上决定了个体对资源损失的感知、保护和获取资源的倾向程度,受损失资源的主观价值决定了个体压力反应影响的强度和持续时间(Hobfoll, 1989; Hobfoll, 2001)。结合归属需求与职场排斥的内涵关系以及现有相关研究,个体归属需求相对于其他基本需求而言更加决定了个体在遭受排斥时对于资源损失的评估以及压力产生程度。另一方面,资源保存理论的资源替换原则指出在个体出现资源损失时会用另外一种资源领域里具有同等价值的资源来替代和补充(Hobfoll, 2001; Hobfoll, 2002; Halbesleben et al., 2014),具体替代和补充的资源领域方向和程度由个体不同主客观情况决定,而个体的工作家庭区隔偏好在很大程度上决定了个体的目标领域是否指向家庭领域以及具体程度,同时当因资源损失等原因产生压力后,工作家庭区隔偏好也决定了压力反应向家庭领域的溢出程度(Xin et al., 2018)。

从理论模型构建上看,在本研究基于资源保存理论的溢出机制中,个体归属需求和工作家庭区隔偏好两个个体特质在不同位置分别起到了互不影响的不同作用。归属需求在“触发前端”决定了个体对于遭受职场排斥而损失的资源价值高低评价以及后续的压力反应程度,这是因为相对于其他个体特质或者需求特征来看,个体归属需求程度更加对应职场排斥所侵蚀的个体资源的主观价值评价;工作家庭区隔偏好在“触发后端”决定了资源损失和相应的压力反应到家庭领域的溢出程度,这是因为个体的工作家庭区隔偏好在很大程度上决定了个体替代资源是否指向家庭领域以及具体程度。

在审稿专家的意见和提醒下,我们对问题提出中理论模型的构建部分、假设 5-11 的论证部分进行了重新整理和撰写,修缮部分用蓝色标记。

## 意见 2:

论文的结论部分可以再提炼一下,不应该是研究结果的简单重复。

## 回应:

感谢评审专家中肯的建议,审稿专家的建议对我们文章质量的提升非常有意义,我们团队综合参考了最近一年《心理学报》期刊的文章范式(胡巧婷等, 2020; 李树文, 罗瑾琨, 2020),对本文的研究结论进行了精炼,并且我们修缮了研究讨论与理论意义的部分内容,结合前人研究,深入讨论本研究的理论创新之处。研究讨论与理论意义修缮部分用蓝色标记。

本研究在资源保存理论框架下验证了职场排斥对员工家庭贬损和家庭满意度的溢出机

理。同时，研究还发现工作压力是职场排斥正向和负向传导溢出到家庭领域的传导因素。此外，本研究检验了个体归属需求、工作家庭区隔偏好在溢出效应中的前端和后端边界作用。这一研究为职场冷暴力对家庭领域溢出效应提供了新证据，同时也揭示了职场排斥的具体溢出机制。

### 参考文献：

- 胡巧婷,王海江 & 龙立荣.(2020).新员工工作重塑会带来积极的结果吗? 领导成员交换与个体传统性的作用. *心理学报*(05),659-668.
- 李树文 & 罗瑾琨.(2020).领导-下属情绪评价能力一致与员工建言：内部人身份感知与性别相似性的作用. *心理学报*(09),1121-1131.
- Halbesleben, J. R., 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, 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. (2002). Social and psychological resources and adaptation. *Review of general psychology*, 6(4), 307-324.
- Hobfoll, S. E. (2012). Conservation of resources and disaster in cultural context: The caravans and passageways for resources. *Psychiatry: Interpersonal & Biological Processes*, 75(3), 227-232.
- Hobfoll, S. E., Halbesleben, J., Neveu, J. P., & Westman, M. (2018). Conservation of resources in the organizational context: The reality of resources and their consequences. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5, 103-128.
- Xin, J., Chen, S., Kwan, H. K., Chiu, R. K., & Yim, F. H. K. (2018). Work-family spillover and crossover effects of sexual harassment: The moderating role of work-home segmentation preference. *Journal of Business Ethics*, 147(3), 619-629.

---

## 第二轮

### 审稿人 1 意见：

作者对大部分问题进行了较合适地修改，审稿人表示认可。但尚有两处修改不明确：

### 回应：

非常感谢评审专家的耐心指导和宝贵意见，对于上一轮修缮中未能准确领会审稿专家意见我们深表歉意并进行了深入思考，您所指出的两个意见对我们进一步完善论文、提高研究质量非常重要，下面我们将针对审稿专家的意见进行逐条回复和修缮。

## 意见 1:

原意见 5: 在 2.1 样本及程序部分,“此外,本文还通过单因素方差分析来检验中介变量和因变量在 16 家被访企业中的独立性,结果显示工作压力 ( $F=0.41, P>0.05$ )、家庭贬损 ( $F=0.94, P>0.05$ ) 和家庭满意度 ( $F=0.38, P>0.05$ ) 在样本涉及的不同对象在 16 家旅游服务企业间均值差异并不显著。”这一部分数据,读者无法对其进行验证,结果准确性存疑。这里需要提供均值和标准差。

## 回应:

非常感谢审稿专家的细致审阅和耐心指导,对于上一轮修缮中未能准确领会专家意见我们深表歉意。我们将在以下回复中完整地汇报中介变量(工作压力)和因变量(家庭贬损、家庭满意度)的单因素方差分析结果,此外我们在投稿时按照投稿要求将原始问卷数据发送到了编辑部,以备专家和读者进行查询和验证。

图 1-1、1-2、1-3 分别为工作压力、家庭贬损和家庭满意度的单因素 ANOVA 检验中描述统计(均值和标准差)结果截图,表 1-1 为整理后的三个变量的描述统计。图 1-4 为三个变量的方差齐性检验结果截图,从结果中可看出方差具有齐性,可参看 ANOVA 方差分析结果(图 1-5),我们将具体结果整理为表 1-2。从表 1-2 结果可以看出中介变量(工作压力)和因变量(家庭贬损、家庭满意度)在 16 家被访企业中并没有显著的差异。在事后多重比较中 Tukey 和 Scheffe 检验都显示两两企业间没有显著差异 ( $P>0.05$ )。同时,我们在审稿专家的提醒下发现了我们在 F 值数值汇报上的笔误,我们根据核验后的分析结果对原始稿上的 ANOVA 分析中 F 值结果进行了修订:“结果显示工作压力 ( $F=1.05, P>0.05$ )、家庭贬损 ( $F=0.49, P>0.05$ ) 和家庭满意度 ( $F=1.08, P>0.05$ ) 在样本涉及的不同对象在 16 家旅游服务企业间均值差异并不显著。”由于三个变量的 16 组均值和标准差、详细的 ANOVA 检验和多重比较分析所占篇幅较大,并且我们根据审稿专家的意见在数据分析部分对来自于企业层次的方差进行了控制(修订内容详见第一轮意见 2 回应和修改部分),因此我们以评审意见回复的形式进行分析过程披露,同时我们在进行投稿时(2020-8-6)将原始问卷数据发送到了编辑部,以备专家、编辑部和读者在进行详细查询和验证。

在此,再次感谢评审专家对分析结果的仔细审阅,帮助我们发现了原始稿中数据报告的一项失误。在对该失误感到羞愧的同时,我们也学习和贯彻审稿专家严谨的学术作风,采用三校合作团队独立“背靠背”方式重新验核了数据分析部分,最后发现了另外两处数据汇报上的失误之处:1、在“表 1 各变量信度和效度分析”中家庭满意度(T1)和工作家庭区隔偏好(T1)的 AVE 数值最后一位在四舍五入时存在失误,已在修订稿表 1 中进行了修改;2、

“表2验证性因子分析结果”中五因子模型的自由度汇总表格时误填为549,实际数值为424。

以上数据汇报失误之处已在修订稿中进行了修正,修订部分进行了蓝色标记。

		N	Mean	Std. Deviation
JT	1	4	2.3929	.93587
	2	12	2.6190	.70864
	3	39	2.5971	.76080
	4	7	2.4694	.56973
	5	7	2.5306	.88339
	6	6	2.3095	.92766
	7	20	2.3286	.92594
	8	23	2.7888	.84061
	9	32	2.4107	.88268
	10	11	2.6494	.79376
	11	22	2.3766	.88233
	12	26	2.0879	.85531
	13	23	2.4596	.75833
	14	14	2.2551	.77069
	15	14	2.3673	.58154
	16	4	3.0357	.24398
Total	264	2.4551	.81166	

图 1-1

FU	1	4	1.9167	1.19799
	2	12	1.6667	.92113
	3	39	1.8120	1.07278
	4	7	1.2381	.37090
	5	7	1.7143	.48795
	6	6	1.5556	.80737
	7	20	1.9333	.91511
	8	23	1.8261	.92589
	9	32	1.6563	.96715
	10	11	1.9394	.99798
	11	22	1.8030	.94650
	12	26	1.7179	.75832
	13	23	1.7971	1.15793
	14	14	1.4762	.73629
	15	14	1.4286	.78912
	16	4	1.8333	.79349
Total	264	1.7311	.92039	

图 1-2

FS	1	4	4.0833	1.03190
	2	12	4.3333	.42640
	3	39	4.2991	.53963
	4	7	3.5714	.91721
	5	7	4.3333	.47140
	6	6	3.6667	.84327
	7	20	3.9333	.85567
	8	23	4.0435	.60557
	9	32	4.1875	.81182
	10	11	3.8788	.91010
	11	22	4.2879	.68464
	12	26	3.9744	.69872
	13	23	4.0145	.92375
	14	14	4.2381	.70926
	15	14	4.1905	.80293
	16	4	4.0000	.98131
Total	264	4.1124	.74081	

图 1-3

表 1-1 描述

	工作压力		家庭贬损		家庭满意度	
	均值	标准差	均值	标准差	均值	标准差
Company1	2.39	0.94	1.92	1.20	4.08	1.03
Company2	2.62	0.71	1.67	0.92	4.33	0.43
Company3	2.60	0.76	1.81	1.07	4.30	0.54
Company4	2.47	0.57	1.24	0.37	3.57	0.92
Company5	2.53	0.88	1.71	0.49	4.33	0.47
Company6	2.31	0.93	1.56	0.81	3.67	0.84
Company7	2.33	0.93	1.93	0.92	3.93	0.86
Company8	2.79	0.84	1.83	0.93	4.04	0.61
Company9	2.41	0.88	1.66	0.97	4.19	0.81
Company10	2.65	0.79	1.94	1.00	3.88	0.91
Company11	2.38	0.88	1.80	0.95	4.29	0.68
Company12	2.09	0.86	1.72	0.76	3.97	0.70
Company13	2.46	0.76	1.80	1.16	4.01	0.92
Company14	2.26	0.77	1.71	0.94	4.24	0.71
Company15	2.37	0.58	1.50	0.66	4.19	0.80
Company16	3.04	0.24	1.83	0.79	4.00	0.98

Test of Homogeneity of Variances

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
JT	.871	15	248	.597
FU	1.125	15	248	.334
FS	1.526	15	248	.096

图 1-4

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
JT	Between Groups	10.310	15	.687	1.046	.408
	Within Groups	162.953	248	.657		
	Total	173.263	263			
FU	Between Groups	6.464	15	.431	.494	.943
	Within Groups	216.330	248	.872		
	Total	222.794	263			
FS	Between Groups	8.813	15	.588	1.075	.380
	Within Groups	135.520	248	.546		
	Total	144.333	263			

图 1-5

表 1-2 方差齐次检验和 ANOVA 分析

变量	方差齐次检验		ANOVA 分析	
	Levene	显著性	F 值	显著性
工作压力	0.87	0.60	1.05	0.41
家庭贬损	1.13	0.33	0.49	0.94
家庭满意度	1.53	0.10	1.08	0.38

## 意见 2:

“原意见 6: 控制变量的处理没有以差异性分析为依据, 显得较为草率。表 3 也未支持该文选用的三个控制变量的合理性。而且还呈现了年龄和性别存在正相关这样没有实质意义的结果。这里的意思是指, 去掉年龄和性别之间的相关, 因为年龄和性别的相关没有意义。

## 回应:

非常抱歉我们在上一轮修缮中未能准确领会专家意见, 感谢审稿专家的耐心和细致。我们在审稿专家的提醒下, 我们查阅了一些采用一线服务人员作为研究对象的研究, 也发现有年龄和性别存在正相关的现象 (郭功星 & 程豹, 2021), 有可能是一线服务人员的性别和年龄特征具有一定特殊性 (例如在一线服务的男性员工多为低年龄的, 年长的男性员工可能已经进入中层管理工作), 但目前未找到有相关研究进行针对性的论述。正如专家的意见所指出的, 这种相关性对于本次研究主题没有统计学参考意义, 因此我们采纳审稿专家的意见并参考了《心理学报》近三年部分同范式研究的相关系数汇报形式 (侯楠 & 彭坚, 2019; 卢红旭等, 2019; 彭坚 & 王震, 2018), 在文中汇报关键变量之间的相关性, 具体修改如表 3 所示, 同时我们也在正文中进行了表 3 替换并进行标蓝。

表 3 主要研究变量的均值、标准差和相关系数

变量	1	2	3	4	5	6	7	8
1. 家庭贬损 (T1)	1.00							
2. 家庭满意度 (T1)	-0.38**	1.00						
3. 职场排斥	0.39**	-0.23**	1.00					
4. 归属需求	-0.21**	-0.19**	-0.12*	1.00				
5. 工作压力	0.14*	-0.10	0.35**	0.09	1.00			
6. 工作家庭区隔偏好	-0.02	0.07	-0.02	0.10	0.05	1.00		
7. 家庭贬损 (T3)	0.17**	-0.22**	0.26**	-0.06	0.35**	-0.16*	1.00	
8. 家庭满意度 (T3)	-0.15*	0.29**	-0.24**	0.11	-0.23**	0.09	-0.45**	1.00
平均值 (M)	1.45	4.21	1.91	3.78	2.45	3.35	1.73	4.11
标准差 (SD)	0.72	0.70	0.79	0.74	0.81	0.79	0.92	0.73

注:  $N=264$ ; \*\*  $p < 0.01$ , \*  $p < 0.05$ ; a 性别: 1 代表“男”, 2 代表“女”。

### 参考文献:

- 郭功星 & 程豹.(2021).顾客授权行为对员工职业成长的影响:自我决定理论视角. *心理学报*(02),215-228.
- 侯楠 & 彭坚.(2019).恩威并施、积极执行与工作绩效——探索中国情境下二元领导的有效性. *心理学报* (01),117-127.
- 卢红旭,周帆,吴挺,严进,邵闫 & 刘艳彬.(2019).工作压力对建设型和防御型建言的差异影响. *心理学报* (12),1375-1385.
- 彭坚 & 王震.(2018).做上司的“意中人”:负担还是赋能?追随原型-特质匹配的双刃剑效应. *心理学报* (02),216-225.
- 

### 审稿人 3 意见:

修改稿对论文的理论依据进行了重新梳理,用资源保存理论来统合理论假设,解决了初稿中最突出的缺乏一个整合的理论框架的问题。但还有两个问题需要注意:

#### 回应:

非常感谢审稿专家对我们第一轮修改工作的肯定,审稿专家对于本文整体理论架构的指导和宝贵意见让我们对相关理论进行了较为系统性的梳理,收获颇多;同时也让本文在一定程度上兼顾了“点上的说服力”和“整体理论架构性”,再次感谢!

### 意见 1:

可能是时间原因,修改后的蓝色字体部分有些文字表述不够精炼,还有个别漏字的情况。

#### 回应:

感谢审稿专家的细致审阅,我们对全文再次进行了仔细地斟酌和修订,对行文表达进行了多次提炼和完善,力求使本文的行文更加精炼、通顺和严谨。修订部分进行了蓝色标记进行了标注,主要集中于以下几个部分:

- 1、问题提出部分:我们对正文的问题提出的逻辑表达和语言表达进行了梳理和提炼,力求达到研究问题阐述的精炼性、逻辑性和条理性;
- 2、假设提出部分:我们对正文假设提出部分的语言表达进行了逐段逐句的精炼和查错,确保措辞的严谨性和可读性;
- 3、结果分析部分:我们再次对论文的结果分析部分进行了检验和校对,修改了细小的数据偏差,力求数据的准确性,例如家庭满意度(T1)的 AVE 在四舍五入时出现了偏差,我们将表 1 中家庭满意度(T1)的 AVE 值由“0.57”修改为“0.58”。
- 4、其他细节修改:我们对全文进行了多次通读,对全文的字、词、标点符号和段落格

式进行了修改和调整，力求杜绝多字、漏字和错字等问题，使文章表达更加严谨。

## 意见 2:

中介假设检验部分，先后提供了基于 Baron 和 Kenny (1986) 的四步回归法和 bootstrapping 法的两种结果，作者也支持 bootstrapping 法的结果更可靠的观点，而且作者在答复审稿人的问题的时候也提及论文篇幅过长的问题，那么，是否有必要提供四步回归法的结果呢？

## 回应:

非常感谢审稿专家的提醒和意见。针对该意见我们查阅了相关方法学文献，发现 Baron 和 Kenny (1986) 的逐步法是各种中介效应检验方法中检验力最低的，也就是说逐步法比较不容易检验到中介效应显著 (Fritz & MacKinnon, 2007; Hayes, 2009; 温忠麟, & 叶宝娟, 2014)。但另一方面，检验力比较高的方法通常也有比较高的第一类错误率，例如当显著性水平设定为 0.05 时，逐步法的第一类错误率低于 0.05，而 bootstrapping 法的第一类错误率可能会超过 0.05 (Fritz & MacKinnon, 2007; MacKinnon, Lockwood, Hoffman, West, & Sheets, 2002)。此外，也有研究认为仅仅给出点估计是不够的，还需要用 bootstrapping 法给出区间估计 (温忠麟 & 叶宝娟, 2014)。综合参考上述文献观点和《心理学报》近三年刊出的同范式论文汇报形式 (王端旭等, 2017; 郭功星 & 程豹, 2021)，我们更倾向于披露逐步法检验结果，并把 bootstrapping 法给出的区间估计结果作为补充。同时，我们也接受专家的意见，将中介效应检验部分进行了精炼，具体修订内容见“3.4 假设验证 (2) 中介效应检验”(下文同附)，并在正文中进行了标蓝。

“(2) 中介效应检验。本研究综合运用逐步法 (Baron & Kenny, 1986) 和 Bootstrapping 法 (Edwards & Lambert, 2007) 来验证工作压力的中介效应。结合表 4、表 5 可见，职场排斥对工作压力 (M10,  $\beta = 0.36$ ,  $p < 0.01$ ) 具有显著的正向影响，工作压力对家庭贬损 (M3,  $\beta = 0.32$ ,  $p < 0.01$ ) 具有显著的正向影响，对家庭满意度 (M7,  $\beta = -0.20$ ,  $p < 0.01$ ) 具有显著的负向影响。当职场排斥与工作压力同时放入回归方程中分析时发现职场排斥对家庭贬损 (M4,  $\beta = 0.12$ , n, s) 和家庭满意度 (M8,  $\beta = -0.11$ , n, s) 的影响变为不显著，而工作压力对家庭贬损的影响显著 (M4,  $\beta = 0.29$ ,  $p < 0.01$ )，对家庭满意度的影响显著 (M8,  $\beta = -0.17$ ,  $p < 0.01$ )。由此，结合前文假设 H1 和假设 H2，可以得出工作压力在职场排斥与家庭贬损和家庭满意度之间都起到了中介作用，支持了假设 H3 和假设 H4。此外，Bootstrapping 重复抽样 1000 次分析结果表明，工作压力在职场排斥与家庭贬损之间的中介效应 95% 的置信区间为 [0.07, 0.18]，在职场排斥与家庭满意度之间的中介效应 95% 的置信区间为 [-0.09, -0.02]，两个区间内都不包括零，假设 H6 和假设 H7 得到了进一步的验证与支持。”

## 参考文献:

- 郭功星 & 程豹.(2021).顾客授权行为对员工职业成长的影响:自我决定理论视角. *心理学报*(02),215-228.
- 王端旭, 曾恺, & 郑显伟. (2017). 员工非伦理行为如何招致同事攻击:道义公正视角. *心理学报*, 49(6), 829-840.
- 温忠麟, & 叶宝娟. (2014). 中介效应分析:方法和模型发展. *心理科学进展*, 22(5), 731-745.
- 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(6), 1173-1182.
- Fritz, M. S., & MacKinnon, D. P. (2007). Required sample size to detect the mediated effect. *Psychological science*, 18(3), 233-239.
- Hayes, A. F. (2009). Beyond Baron and Kenny: Statistical mediation analysis in the new millennium. *Communication monographs*, 76(4), 408-420.
- 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(1), 83-104.
- 

## 第三轮

### 编委复审意见:

非常感谢作者前两轮中的认真仔细的修改,文章质量有了很大提高。作为责任编辑,下面是我的一些意见,供作者参考:

### 回应:

感谢编委专家和编辑部给予我们修缮机会,下面我们将对编委专家的意见逐条进行回复,稿件正文中所做的相应修改均用蓝色字体进行标注(去掉了前两轮的蓝色标记)。

### 意见 1:

建议作者收集新的数据,作为研究二,解决下面两个问题

1.1 控制职场排斥的其他作用机制。作者在文章中提到了很多其他的作用机制,例如消极情绪等。既然职场排斥是一个阻断性压力源,显然会导致压力。有了压力,显然导致工作家庭平衡出现问题,这似乎太显而易见。如果作者能够控制其他作用机制,可以更好的显示本研究的理论贡献。

1.2 重复现有的研究结果。本研究里面有 3 个二次交互作用。检验似乎过多。如果能够新的样本重复出来多数显著的交互作用,这回显著提高文章的 empirical contribution。

### 回应:

感谢编委专家的鼓励和督促,我们对上述意见高度重视,再一次对本研究的研究初衷、理论意义、研究设计和论证方式等各方面进行了全面的梳理。本研究是基于资源保存理论探

讨职场排斥对家庭满意度和员工家庭贬损的“正负”双向溢出影响和具体机制：职场排斥在客观上和主观上都给被排斥个体造成了资源损失或损失威胁（心理资源、能量资源、社会资源等），其不良影响可能会通过资源损耗、保护和再获取等一系列过程外溢到家庭领域，这一溢出机制本质上是个体资源损失触发的压力状态和后续压力反应的跨边界溢出，在职场内主要表现为个体在面对资源损失或潜在威胁时引发的工作压力。而个体的归属需求和工作家庭区隔偏好就是职场排斥外溢机制的“触发阀门”和“溢出阀门”，前者决定了个体对于遭受职场排斥而损失的资源价值高低评价以及后续的压力反应程度，后者在很大程度上决定了个体替代资源是否指向家庭领域以及指向的具体程度。本研究前期工作已经实证了上述溢出机制和溢出边界条件，在研究设计上采取了控制初始状态值（T1 采集的因变量）来尽可能净化其他因素对个体家庭贬损以及家庭满意度的影响，以求更好地凸显职场排斥溢出到员工家庭态度和行为的净效应，在一定程度上增加了研究结论的可靠性。

同时，我们也完全认同编委专家所提出的本研究暂未有针对性地排除其他溢出机制可能带来的干扰以及研究结论稳健性有待提高的意见，秉承编委专家严谨治研、精益求精的学术态度我们克服困难进行了第二次实证调研数据的收集、分析和论文改写。由于采用的是多时点调研，同时论文数据分析和汇报部分进行了全文修缮，因此我们的返修时间有所延迟，在此表示歉意并希望专家理解。由于第一次调研的抽样对象很难进行重复再测，我们采用了委托专业机构的方式对 5 家酒店和旅游服务企业进行了 3 轮次调研，每次间隔一周，共有效回收 239 份问卷；抽样调研对象与第一次调研选取方式一致，为与配偶或者其他家人共同居住的一线员工；根据既有研究和近两年的元分析文献，控制变量选取了职场排斥影响机制中最为集中、同时会对工作-家庭边界产生影响的消极情绪（negative emotion）和情绪耗竭（Emotional Exhaustion）（苏涛等, 2021; Jiang et al., 2020; Howard et al., 2020），同时按照 Spector 等（2000）的建议本研究未加入 negative affectivity（消极情绪性）作为控制因素。从样本 2 检验结果来看，除效应值大小、显著性水平与样本 1 中检验结果有微小差别外，未出现假设检验和研究结论上的不同。此外，在有效控制了消极情绪和情绪耗竭影响作用前提下，工作压力在职场排斥到家庭贬损、家庭满意度的溢出中介作用依然显著，相关调节变量检验和有调节的间接效应检验也与样本 1 结论一致。在实证结果分析汇报的形式上，我们参考了近五年《心理学报》中多研究和多样本相关文献，考虑到第二次数据调研的研究是以稳定性检验和增加变量控制为主要目标，因此借鉴孙健敏等（2018）的汇报形式，分为样本 1 和样本 2 来呈现研究结果。此外，为避免篇幅冗长，我们省略了在上一稿中汇报的 AVE、CR、Harman 单因素等检验过程和结果，并合并了部分汇报表格。具体修订之处都已标蓝处

理。

样本 2 实证检验的加入增加了本研究结果的内部效度和外部效度，也强化了研究结论的稳健性，同时还在一定程度上提高了研究的理论贡献度，再次感谢编委专家的建设性意见，研究团队在文章末尾进行致谢。

## 意见 2:

建议缩短共同方法偏差的检验。Harman 的单因素方法是一个过时的，大家都不推荐的检验方法了。作者用多次时间点进行数据收集，CMV 不应该是一个主要的影响因素。

## 回应:

感谢编委专家的细致意见，我们对共同方法偏差控制和检验部分进行了删减和缩写，去掉了 Harman 单因素检验。为了研究结论的严谨性，我们仅保留了控制未测单一方法潜因子法（controlling for an unmeasured latent methods factor）来评估共同方法偏差（周浩 & 龙立荣, 2004; 温忠麟等, 2018; 汤丹丹 & 温忠麟, 2020）。相关修改部分已做标蓝处理。

“本研究根据研究目的而设计的填答方式均为自我报告形式，虽然采用的多时点研究设计（time-lagged research design）能在一定程度上降低共同方法偏差的影响（Podsakoff et al., 2003），但为了增强研究结论的严谨性，本研究按照 Podsakoff 等（2003）、周浩和龙立荣（2004）的建议利用控制未测单一方法潜因子法来评估共同方法偏差，在验证性因子分析中引入共同方法因子（CMV）。检验结果如表 1 所示，样本 1 中六因子模型+CMV 模型 ( $\chi^2(388)=693.11$ , RMSEA=0.055, CFI=0.95, TLI=0.94) 与六因子模型拟合程度相比，样本 2 中八因子模型+CMV 模型 ( $\chi^2(915)=1548.71$ , RMSEA=0.054, CFI=0.94, TLI=0.93) 与八因子模型拟合程度相比，拟合指标 RMSEA、CFI 和 TLI 的变化幅度都不明显，可知样本 1 和样本 2 研究中共同方法偏差影响在允许范围内（温忠麟等, 2018）。”

## 参考文献:

- 苏涛, 陈春花, 陈冰玲, 刘军, 马文聪.(2021).职场排斥的“四宗罪”:中国情境下的一项 Meta 分析. *南开管理评论*.
- 孙健敏, 陈乐妮, 尹奎. (2018). 挑战性压力源与员工创新行为: 领导-成员交换与辱虐管理的作用. *心理学报*, 50(4), 436-449.
- 汤丹丹, 温忠麟. (2020). 共同方法偏差检验: 问题与建议. *心理科学*, (1), 215-223.
- 温忠麟, 黄彬彬, 汤丹丹. (2018). 问卷数据建模的前传. *心理科学*, (1), 204-210.
- 周浩, 龙立荣. (2004). 共同方法偏差的统计检验与控制方法. *心理科学进展*, 12(06), 942-942.
- Howard, M. C., Cogswell, J. E., & Smith, M. B. (2020). The antecedents and outcomes of workplace ostracism: a meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 105(6), 577-596.
- Jiang, H., Jiang, X., Sun, P., & Li, X. (2020). Coping with workplace ostracism: the roles of emotional exhaustion and resilience in deviant behavior. *Management Decision*, 59(2), 358-371.
- Spector, P. E., Zapf, D., Chen, P. Y., & Frese, M. (2000). Why negative affectivity should not be controlled in job stress research: Don't throw out the baby with the bath water. *Journal of Organizational Behavior*, 79-95.