

# 《心理学报》审稿意见与作者回应

题目：配偶情绪智力对员工工作投入的影响：员工生活幸福感的中介作用和性别的调节作用

作者：郑晓明 余宇 刘鑫

## 第一轮

### 审稿人 1 意见：

本研究关注情绪智力的交叉效应，有较强的研究前瞻性。有以下几点意见，供参考：

### 回应：

非常感谢评审专家的反馈和建议！您的建议对于进一步提升本论文的质量有很重要的帮助。我们仔细研读了您的意见，并根据您的意见对文章进行了修改，正文中修改部分使用了蓝色字体。针对您的意见，我们在下文进行了逐条回复，回应部分已使用蓝色字体标出。希望我们的修改能够进一步提升文章质量。再次感谢您的宝贵建议！

### 意见 1：

情绪智力、生活幸福感、工作投入等这些概念是心理学研究中关注过多年的“旧酒”，作者希望用一个“新瓶”来整合这几个变量的“新”关系，但整个逻辑论证缺乏夯实的理论基础和重要的文献支撑。

### 回应：

谢谢评审专家的提醒！针对您的问题，我们从如下两方面进行修改和完善。

一方面，我们对于文章的理论贡献进行了提炼，以说明“新瓶”装“旧酒”的重要性。

正如您所指出的，情绪智力、生活幸福感和工作投入是工业与组织心理学中被广泛关注和研究中的变量。而这些概念之所以能够得到多年关注，主要是因为它们在理论和实践中的重要性。针对上述三者之间的关系，本文提出：配偶情绪智力可以通过提升员工生活幸福感，从而进一步提高员工工作投入。通过文献回顾和反复讨论，本文认为上述关系的提出和探索是十分必要的，是对情绪智力研究的重要拓展(详见 pp. 1-3, pp. 13-15)。

首先，本研究关注配偶情绪智力对员工工作投入的跨领域的人际间影响作用——这是本研究最为主要的理论贡献。如您指出，“本研究关注情绪智力的交叉效应，有较强的研究前瞻性”。因此，我们进一步加强了这部分的论述。通过文献回顾，我们发现情绪智力研究已经充分证实了情绪智力

个体内影响(*intrapersonal effect*)(如, Sy et al., 2006; Wong & Law, 2002; 张辉华, 黄婷婷, 2015; 张辉华, 王辉, 2011), 并开始关注到情绪智力的人际间影响(*interpersonal effect*)(如, Kernbach & Schutte, 2005; Wong & Law, 2002; 容琰 等, 2015; 余琼, 袁登华, 2008)。但上述情绪智力的研究多集中在工作这一领域, 忽视了情绪智力潜在的但极为重要的作用——跨领域的人际间影响, 例如配偶情绪智力(家庭领域)对员工工作结果(工作领域)的影响。

从理论的角度, 关注配偶情绪智力的跨领域的人际间影响是十分必要的。配偶与员工之间的亲密关系, 极可能使得配偶情绪智力对员工产生重要影响。事实上, 家庭关系是员工社会关系中极为重要的一种人际关系(Jaskiewicz et al., 2017), 并且家庭对工作的增益或冲突会影响一系列工作结果(Courtright et al., 2015; Odle-Dusseau et al., 2012; Reina et al., 2017; Wayne et al., 2006)。夫妻作为家庭中具有亲密关系的双方, 会随着时间的增长逐渐影响彼此的想法、感受和行为(Kelley et al., 1983), 因此配偶的个体特征极可能会对员工工作结果产生跨领域的交叉影响(Solomon & Jackson, 2014), 包括配偶情绪智力对员工的影响。此外, 从实践出发, 配偶对员工在情绪方面的影响是极为常见的现象。诚如《哈佛商业评论》提到, “回家后, 情绪管理更重要”、“你下班回家后的样子, 真正决定了幸福的程度”。

其次, 基于资源保存理论和情绪智力文献, 本研究提出了员工生活幸福感的重要中介作用。本文发现, 如果配偶有较高的情绪智力, 配偶可以更好地管理自身和员工的情绪, 从而提升员工生活幸福感, 并进一步促进员工投入到工作中。这一发现能很好地解释配偶情绪智力如何影响员工工作投入这一重要的潜在影响机制问题。

第三, 通过整合社会性别角色理论(Eagly et al., 2000), 本研究提出了员工性别的调节作用。以往情绪智力文献发现了显著性别差异, 即男性和女性情绪智力水平存在差异(Mandell & Pherwani, 2003; Salguero et al., 2012), 并且性别对于情绪智力的作用有着重要的影响(Salguero et al., 2012; Zeidner et al., 2013), 这充分说明探索性别的调节作用的重要性。本研究提出性别极可能调节配偶情绪智力的跨领域的人际间影响, 有助于说明配偶情绪智力的人际间影响的性别差异, 也可以更清晰地展示配偶情绪智力影响在不同条件下的作用差异。

最后, 本文也试图对工作投入文献的前因变量研究进行补充, 挖掘家庭环境的非工作因素对员工工作投入的影响。事实上, 提升员工工作投入对现代企业的发展和成功极为重要(Schneider et al., 2018)。鉴于员工工作投入在各方面的积极作用, 学者对它的前因进行了大量研究(Bakker et al., 2014; Byrne et al., 2016), 主要关注工作特征、个人特征和工作经历等方面的影响。然而, 现有工作投入的研究忽视了那些会对个体在工作中的感受和行为(包括工作投入)产生重要影响的非工作领域的因素(Sonnentag, 2003)。而本研究对此进行探讨, 关注配偶情绪智力对员工工作投入的重要影响, 为提升

员工工作投入引入了新的视角和新的思路。

另一方面，本研究对文章的理论基础进行了修订，并对重要的理论文献进行了补充。目前论文在理论上的最大修订是将主要的理论框架确定为资源保存理论，并据此重新写作了前言部分(含引言和理论假设)，修订后的逻辑总结如下，具体内容详见 pp. 1-4。

第一，在资源保存理论的框架下，配偶情绪智力被视为是一种关键性的人际间的社会交往资源。Hobfoll(1989)将资源定义为被个体视作有重要价值的客观事物、个体特征、条件或能量，个体能够通过上述资源获得额外的资源。Hobfoll(2002)进一步提出关键资源，关注个体差异的变量，并且这些资源被认为是有效适应和管理生活要求的关键。根据上述界定和情绪智力的内涵，配偶情绪智力被认为是一种关键性的人际间的社会交往资源(Halbesleben et al., 2014; Jordan et al., 2007; Liu et al., 2008; Winkel et al., 2011)。

第二，资源保存理论的核心观点是，个体为了缓解压力，会主动获取、保存和保护个体资源；持有或获得资源的个体更能够应对压力，获得更高的幸福感(Hobfoll, 1989, 2002)。基于这一理论，本文指出，在家庭领域，如果配偶具有较高水平的情绪智力，就意味着配偶拥有更多的关键性的人际间的社会交往资源，更可能影响员工生活幸福感，展现出人际间的影响作用。本文进一步区分情绪智力的四大分支，运用资源保存理论阐明配偶情绪智力不同维度对员工生活幸福感的影响。

第三，资源保存理论认为个体会努力获取和管理他们认为有价值的资源。对自我的积极感知和个体的幸福感被认为是主要资源(primary resources)(Westman et al., 2005)。而工作投入的必要前提条件是个体具备足够的客观的、情感的和心理的资源(Kahn, 1990)。当个体拥有更多应对工作的资源时，其工作投入将会相应提高(Bakker et al., 2007; Schaufeli & Salanova, 2007)。因此，员工生活幸福感作为一种个体的重要资源，会显著影响员工的工作投入程度。

鉴于资源保存理论可以使得论文假设关系(配偶情绪智力→员工生活幸福感→员工工作投入)的逻辑阐述更加清晰和统一，因此我们将论文的整体理论框架修订为资源保存理论。

## 意见 2:

无论是研究创意，亦或是研究方法而言，整篇文章都还算中规中矩，没有特别吸引眼球的亮点。

## 回应:

谢谢评审专家的提醒！您的意见督促我们进一步去思考文章在理论和方法上存在的贡献和潜在的局限。经过反复讨论，我们对研究创意(详见 pp. 1-2, pp. 13-15)和研究方法(详见 pp. 6-12)进行了修订。

在研究创意方面，我们认为本研究最大的理论贡献在于拓展了情绪智力的跨领域的人际间影响

的研究,即关注配偶情绪智力对员工工作投入的影响。我们赞同您提出的意见,即“本研究关注情绪智力的交叉效应,有较强的研究前瞻性。”因此,我们进一步加强了这部分的论述。一方面,通过文献回顾,我们发现现有情绪智力研究已经充分证实了情绪智力的个体内影响(*intrapersonal effect*)(如, Sy et al., 2006; Wong & Law, 2002; 张辉华, 黄婷婷, 2015; 张辉华, 王辉, 2011),并开始关注到情绪智力的人际间影响(*interpersonal effect*)(如, Kernbach & Schutte, 2005; Wong & Law, 2002; 容琰 等, 2015; 余琼, 袁登华, 2008)。但上述情绪智力的研究多集中在工作这一单一的领域,忽视了情绪智力潜在的但极为重要的作用——跨领域的人际间影响,例如配偶情绪智力(家庭领域)对员工工作结果(工作领域)的影响。另一方面,关注配偶情绪智力的跨领域的人际间影响是十分必要的。从理论而言,配偶与员工之间的亲密关系,极可能使得配偶情绪智力对员工产生重要影响(Jaskiewicz et al., 2017)。夫妻会随着时间的增长逐渐影响彼此的想法、感受和行为(Kelley et al., 1983),因此配偶的个体特征极可能会对员工工作结果产生跨领域的交叉影响(Solomon & Jackson, 2014),包括配偶情绪智力对员工的影响。从实践出发,配偶对员工在情绪方面的影响是极为常见的现象。

此外,本论文进一步探讨了配偶情绪智力的跨领域的人际间影响的中介机制(即员工生活幸福感的中介作用)和边界条件(即员工性别的调节作用)。一方面,基于资源保存理论和情绪智力文献,本研究提出了员工生活幸福感的重要中介作用,试图解释配偶情绪智力如何影响员工工作投入这一重要的机制问题。如果配偶有较高的情绪智力,配偶可以更好地管理自身和员工的情绪,从而提升员工生活幸福感,并进一步促进员工投入到工作中。另一方面,通过整合社会性别角色理论(Eagly et al., 2000),本研究提出了员工性别的调节作用。根据以往发现情绪智力文献中发现的性别差异,即男性和女性情绪智力水平存在显著差异(Mandell & Pherwani, 2003; Salguero et al., 2012),并且性别对于情绪智力的作用有着重要的影响(Salguero et al., 2012; Zeidner et al., 2013),本研究提出性别极可能调节配偶情绪智力的跨领域的人际间影响,有助于说明配偶情绪智力的人际间影响的性别差异,也可以更清晰地展示配偶情绪智力影响在不同条件下的作用差异。

最后,本文聚焦员工工作投入,探索了配偶情绪智力对员工工作投入的影响,对工作投入文献的前因变量研究进行补充,挖掘家庭环境的非工作因素对员工工作投入的影响。事实上,提升员工工作投入对现代企业的发展和成功极为重要(Schneider et al., 2018)。鉴于员工工作投入在各方面的积极作用,学者对它的前因进行了大量研究(Bakker et al., 2014; Byrne et al., 2016),主要关注工作特征、个人特征和工作经历等方面的影响。然而,现有工作投入的研究忽视了那些会对个体在工作中的感受和行为(包括工作投入)产生重要影响的非工作领域的因素(Sonnentag, 2003)。而本研究对此进行探讨,关注配偶情绪智力对员工工作投入的重要影响,为提升员工工作投入引入了新的思路。

**在研究方法方面**,本研究试图收集多来源和多时点的数据,即自变量配偶情绪智力由配偶自评,

中介变量员工生活幸福感和结果变量员工工作投入由员工自评；并且在两个时间点进行收集——配偶情绪智力在时间点 1 进行测量，员工生活幸福感和结果变量员工工作投入在时间点 2 进行测量，间隔两周。但因为调研的难度，中介变量和结果变量为员工自评，且均在时间点 2 收集。因此，我们在统计分析上采用 Harman 单因素检验来排除共同方法偏差的影响，并使用验证性因子分析确认关键变量之间具有区分效度。上述研究设计和统计手段一定程度上保证了研究结果的可行程度。但目前的研究仍然存在一定的局限，不能完全排除共同方法偏差的影响。因此，在“研究局限和未来展望”部分，我们建议未来的研究采用更加严谨的数据收集方式，例如收集纵向数据(longitudinal data)或采用追踪调研的方式来进一步对假设模型进行验证(详见 p. 15)。

### 意见 3:

图 1 的模型是一个完全中介的封闭模型，而作为假设，能否把这个模型建构得更具有开放性？

### 回应:

感谢您提出的建议！本研究关注配偶情绪智力的跨领域的人际间影响，并假设配偶情绪智力对员工生活幸福感的正向影响(假设 1)，员工生活幸福感对员工工作投入的正向影响(假设 2)，以及员工生活幸福感的中介作用(即间接效应，假设 3)。各路径系数如图 R1 所示。

因为配偶情绪智力作为家庭因素，与员工工作投入关系较远，本论文并未直接假设配偶情绪智力与员工工作投入的主效应(total effect)。基于资源保存理论和情绪智力文献，本研究只对(1)自变量和中介变量的关系(path a)，以及(2)中介变量和结果变量(path b)的关系进行了假设，并进行了回归检验；在此基础上直接提出了中介效应，并采用偏差纠正的 Bootstrap 方法进行间接效应( $a \times b$ )检验。因为本研究并未采用 Baron 和 Kenny(1986)的分步回归方法对主效应(配偶情绪智力和员工工作投入之间的关系)进行假设，因此在中介检验中并未涉及到完全中介和部分中介效应的探讨。鉴于此，本研究并未修改图 1 的模型图。

但为了更全面地汇报统计结果，满足读者的兴趣，在中介效应分析部分，我们在汇报间接效应( $a \times b$ )基础上，也补充汇报了直接效应( $c'$ )，见 p. 10。

### 意见 4:

样本太过于单一，全部来自国内北方某个银行的员工。既然如此，要么就有必要将论文题目加个限定词(如银行业员工)，要么再取一些其他行业的样本，使得本研究更具有普适性。

### 回应:

感谢您指出的问题！本研究关注配偶情绪智力对员工工作投入的跨领域的人际间影响，并通过



收集国内某银行员工及其配偶的问卷数据对假设模型进行验证。经过反复思考，我们暂时未对文章的题目进行修订，主要是基于如下两方面的原因：(1)尽管研究样本来自于单一行业，外部效度具有局限，但鉴于研究现象是一般性且普遍存在的，所以在论文题目方面并未直接修订；(2)目前论文题目为“配偶情绪智力对员工工作投入的影响：员工生活幸福感的中介作用和性别的调节作用”，能够比较明确的说明文章的整体内容。但我们在 *中英文摘要*(见 p. 1 和 p. 23)、*引言*(见 pp. 1-2)以及 *研究方法*部分(见 pp. 6-7)对样本的来源进行了明确，并在 *研究局限和未来展望*部分(见 p. 15)指出了样本单一的问题，鼓励未来研究收集其他行业样本，增加研究的外部效度。

#### 意见 5:

文中说 126 对员工和配偶填问卷，3 对员工和配偶未填，进行匹配后 5 对被排除，最后样本 124 对。根据这个论述，我不知道这个 124 是如何被计算出来的？

#### 回应:

感谢您指出的问题！通过招募，合计 129 名员工报名(占全部报名员工的 28.7%)参与本次研究。除了邀请银行的员工，我们也同时邀请其配偶参与问卷调研。在时间点 1，员工及其配偶双方均填写其人口统计学信息和个人情绪智力量表，其中 3 名员工以及配偶均未填写本次问卷；在时间点 2，员工被要求填写生活幸福感和工作投入量表，其中 3 名员工未填写本次问卷，未填写时间点 2 问卷的 3 名员工中 1 名也未填写时间点 1 的问卷。将两次员工问卷和一次配偶问卷进行匹配，最后共有 124 对配偶(即 124 名银行员工及对应的 124 名配偶)纳入最终的研究分析。之前论文中关于数据回收和匹配情况的表达不够明确，容易产生歧义，因此我们重新修订了此部分，详见 2.1 样本与程序部分，p. 7。

#### 意见 6:

文中讲“76.6%的员工为女性，23.4%的员工配偶为男性”，我没有理解是什么意思？

#### 回应:

感谢您指出的问题！因为招募基本要求是异性夫妻，所以员工样本中，女性占比 76.6%，男性占比 23.4%；相对应，在配偶样本中，女性占比 23.4%，男性占比 76.6%。为了准确表达员工和配偶两个样本的基本情况，我们更正了关于样本性别的描述部分(详见 2.1 样本与程序，p. 7)，具体修订为：“针对员工样本，女性占比 76.6%”，“针对配偶样本，女性占比 23.4%”。

#### 意见 7:

表 3 回归分析结果中, 员工生活满意度下列的模型 1、2、3, 以及员工工作投入下列的模型 4、5、6、7, 作者能否分别解释一下 7 个模型的含义。

#### 回应:

谢谢您提出的问题! 表 3 回归分析中展示了 7 个模型的回归结果。模型 1-3 回归模型的因变量是员工生活幸福感, 模型 4-7 回归模型的因变量是员工工作投入, 各个模型的含义如下。

回归模型 1 的因变量是员工生活幸福感, 自变量是控制变量, 包含: (1)配偶人口统计学特征, 即配偶年龄、配偶教育程度和配偶工作时间; (2)员工人口统计学特征, 即员工年龄、员工教育程度和员工工作时间; (3)员工情绪智力水平。模型 1 是基准模型, 以确定加入自变量后的  $R^2$  变化。

回归模型 2 的因变量是员工生活幸福感, 自变量是控制变量(与回归模型 1 中纳入的控制变量一致)、调节变量(员工性别)和假设模型中的自变量(配偶情绪智力)。模型 2 是对假设 1 的检验, 结果显示, 配偶情绪智力对员工生活幸福感的正向影响显著( $\beta = 0.51, p = 0.00$ ); 并且相较于模型 1, 其  $R^2$  变化显著( $\Delta R^2 = 0.06, p < 0.05$ )。因此, 模型 2 的结果指出, 假设 1 得到支持。

回归模型 3 的因变量是员工生活幸福感, 自变量是控制变量(与回归模型 1 中纳入的控制变量一致)、调节变量(员工性别)、假设模型中的自变量(配偶情绪智力)和交互项(配偶情绪智力与员工性别的乘积项)。模型 3 是对假设 4 的检验, 结果显示, 乘积项显著( $\beta = 0.47, p = 0.03$ ); 并且相较于模型 2, 其  $R^2$  变化显著( $\Delta R^2 = 0.03, p < 0.05$ )。因此, 模型 3 的结果指出, 假设 4(员工性别的调节作用)得到支持。

回归模型 4 的因变量是员工工作投入, 自变量是控制变量, 包含: (1)配偶人口统计学特征, 即配偶年龄、配偶教育程度和配偶工作时间; (2)员工人口统计学特征, 即员工年龄、员工教育程度和员工工作时间; (3)员工情绪智力水平。模型 4 是基准模型, 以确定加入中介变量后的  $R^2$  变化。

回归模型 5 的因变量是员工工作投入, 自变量是控制变量(与回归模型 4 中纳入的控制变量一致)、调节变量(员工性别)和假设模型中的自变量(配偶情绪智力)。模型 5 的结果显示, 配偶情绪智力对员工工作投入的影响不显著( $\beta = 0.12, p = 0.48$ ); 并且相较于模型 4, 其  $R^2$  变化不显著( $\Delta R^2 = 0.03, n.s.$ )。但因为本文并未对配偶情绪智力和员工工作投入之间的主效应进行假设, 因此模型 5 并未用作假设检验。本文汇报模型 5 的目的在于, 提供更加完整的分析结果。如果读者对于配偶情绪智力与员工工作投入主效应感兴趣, 可以查阅模型 5 的回归结果。

回归模型 6 的因变量是员工工作投入, 自变量是控制变量(与回归模型 4 中纳入的控制变量一致)和中介变量(员工生活幸福感)。模型 6 是对假设 2 的检验, 结果显示, 员工生活幸福感对员工工作投入的正向影响显著( $\beta = 0.44, p = 0.00$ ); 并且相较于模型 4, 其  $R^2$  变化显著( $\Delta R^2 = .19, p < 0.01$ )。因

此，模型 6 的结果指出，假设 2 得到支持。

回归模型 7 的因变量是员工工作投入，自变量是控制变量(与回归模型 4 中纳入的控制变量一致)、调节变量(员工性别)、假设模型中的自变量(配偶情绪智力)和中介变量(员工生活幸福感)。模型 7 的结果显示，在控制了调节变量(员工性别)和假设模型中的自变量(配偶情绪智力)后，中介变量(员工生活幸福感)对员工工作投入的正向影响依然显著( $\beta = 0.45, p = 0.00$ )；并且相较于模型 4，其  $R^2$  变化显著( $\Delta R^2 = 0.19, p < 0.01$ )。本文汇报模型 7 的目的在于，中介变量(员工生活幸福感)对员工工作投入的正向影响具有一定的稳健性。

综上，回归模型 1(基准模型)、模型 2(假设 1 的检验)、模型 3(假设 4 的检验)、模型 4(基准模型)和模型 6(假设 2)与假设模型的检验直接相关。而模型 5 和模型 7 与假设模型的检验并不直接相关，但上述两个模型结果的汇报，可以展示出更加完整的信息，因此本文保留了模型 5 和模型 7 的回归结果。

#### 意见 8:

参考文献还需要进一步校对，如几乎所有文献只有卷号而没有期号等等。

#### 回应:

谢谢您的提醒！我们进一步查阅了“《心理学报》参考文献著录格式(著者-出版年制)详细要求”(通过《心理学报》官网“下载中心”下载，文件名为“参考文献著录要求”，网址是：<http://journal.psych.ac.cn/xlxb/CN/column/column36.shtml>)，该文档要求期刊论文的参考文献需汇报卷号(无需汇报期号)，例如如：“张三. (2008). 中国心理学的过去与未来. *心理学报*, 40, 210–215.”或“Mou, W., & McNamara, T. P. (2002). Intrinsic frames of reference in spatial memory. *Journal of Experimental Psychology: Learning, Memory, and Cognition*, 28, 162–170.”。按照上述要求，我们对参考文献格式进行了统一和修订。具体修改详见 pp. 18-22。

最后，再次感谢评审专家的宝贵意见和建议！我们参照您的建议对文章进行了认真细致的修改，希望我们的回复和修改稿能解决您所提出的问题。如果您觉得修改稿中尚有需要进一步完善的内容，我们也非常愿意继续做出相应的修改，谢谢！

参考文献见《审稿意见和作者回应》末尾。

.....



## 审稿人 2 意见：

整体而言，论文规范度很高，学术色彩很好，但理论贡献小，方法设计有主要缺陷，主要研究结果也有明显的自相矛盾。建议退稿。

## 回应：

非常感谢您提出的宝贵意见！一方面，感谢您对论文规范程度和学术程度的肯定；另一方面，您指出的问题有助于我们进一步厘清论文的研究问题和理论贡献。我们仔细思考了您提出的研究问题，并对文章进行了反复修改，正文中修改部分使用了蓝色字体。针对您提出的意见，我们在下文进行了逐条回复，回应部分已使用蓝色字体标出。希望我们的修改和回复可以解决您的担忧，使得文章质量进一步提升。再次感谢您的建议！

论文有不少优点，我指出我最欣赏的一些方面：1.论文将配偶的情绪智力对工作者的工作结果的影响纳入视野范围。如作者强调指出，确实具有一定新意，填补了研究中的一定空缺。2.论文的研究假设注重理论和文献的支撑。有理有据。3.特别是论文的研究方法方面，收集了不同时间点，不同来源的数据。做出了不少努力。相关和回归分析的结果给人感觉是很可信的！4.全文语言通顺，整体细致。5.英文摘要内容恰当，语言比较好。

同时，我也指出我对论文最主要的疑虑，供作者在当前和未来工作中参考。

## 回应：

非常感谢您对论文优点的肯定！尤其是在理论贡献方面，您指出，研究配偶情绪智力对员工工作结果的影响具有一定的新意，也填补了一定的空白。我们在理论贡献部分加强了这部分的论述，突出了文章最大的理论贡献——通过探索配偶情绪智力对员工工作投入的影响，拓展了情绪智力的跨领域的人际间影响的研究，具体详见 pp. 1-2 和 pp. 13-14。针对您提出的疑虑，我们在下文进行了逐条回复，并对正文进行了修改，希望我们的修改和回复可以解决您提出的问题。

## 意见 1：

论文在理论方面的贡献还是比较小。虽然扩展了情绪智力的影响结果范围，但在理论上，基本上可以归结为“配偶情绪智力——带来好心情(生活幸福感)——好心情有利于工作投入”。我认为，这种“好心情”理论给我们增添的新知识的意义很少。

## 回应：

感谢您指出的问题！您的意见让我们进一步思考和提炼论文的理论贡献。经过反复讨论和修改，我们认为，本论文主要有如下几方面的理论贡献，能够为情绪智力文献增添新知识。

首先, 论文有助于拓展情绪智力的相关研究, 加深我们对于情绪智力的跨领域的人际间影响的理解, 这也是文章最为重要的理论贡献。具体而言, 本研究关注配偶情绪智力对员工工作投入的影响。这与您在论文优点部分的意见一致。通过文献回顾, 我们发现现有情绪智力研究已经充分证实了情绪智力的个体内影响(*intrapersonal effect*)(如, Sy et al., 2006; Wong & Law, 2002; 张辉华, 黄婷婷, 2015; 张辉华, 王辉, 2011), 并开始关注到情绪智力的人际间影响(*interpersonal effect*)(如, Kernbach & Schutte, 2005; Wong & Law, 2002; 容琰 等, 2015; 余琼, 袁登华, 2008)。但上述情绪智力的研究多集中在工作这一单一的领域, 忽视了情绪智力潜在的但极为重要的作用——跨领域的人际间影响, 例如配偶情绪智力(家庭领域)对员工工作结果(工作领域)的影响。但从理论的角度, 关注配偶情绪智力的跨领域的人际间影响是十分必要的。配偶与员工之间的亲密关系, 极可能使得配偶情绪智力对员工产生重要影响。事实上, 家庭关系是员工社会关系中极为重要的一种人际关系(Jaskiewicz et al., 2017), 并且家庭对工作的增益或冲突会影响一系列工作结果(Courtright et al., 2015; Odle-Dusseau et al., 2012; Reina et al., 2017; Wayne et al., 2006)。夫妻作为家庭中具有亲密关系的双方, 会随着时间的增长逐渐影响彼此的想法、感受和行为(Kelley et al., 1983), 因此配偶的个体特征极可能会对员工工作结果产生跨领域的交叉影响(Solomon & Jackson, 2014), 包括配偶情绪智力对员工的影响。此外, 从实践出发, 配偶对员工在情绪方面的影响是极为常见的现象。诚如《哈佛商业评论》提到, “回家后, 情绪管理更重要”、“你下班回家后的样子, 真正决定了幸福的程度”。

在此基础上, 基于资源保存理论和情绪智力文献, 本研究提出了员工生活幸福感的重要中介作用, 试图解释配偶情绪智力如何影响员工工作投入这一重要的机制问题。如果配偶有较高的情绪智力, 配偶可以更好地管理自身和员工的情绪, 从而提升员工生活幸福感, 并进一步促进员工投入到工作中。探索员工生活幸福感的中介作用, 有助于我们理解情绪智力(配偶情绪智力)的跨领域的人际间影响的具体机制, 揭开了其中的“黑匣”。

并且, 通过整合社会性别角色理论(Eagly et al., 2000), 本研究提出了员工性别的调节作用。根据以往发现情绪智力文献中发现的性别差异, 即男性和女性情绪智力水平存在显著差异(Mandell & Pherwani, 2003; Salguero et al., 2012), 并且性别对于情绪智力的作用有着重要的影响(Salguero et al., 2012; Zeidner et al., 2013), 本研究提出性别极可能调节配偶情绪智力的跨领域的人际间影响, 有助于说明配偶情绪智力的人际间影响的性别差异, 也可以更清晰地展示配偶情绪智力影响在不同条件下的作用差异。

此外, 除了对于情绪智力文献的贡献, 本文也试图对工作投入文献的前因变量研究进行补充, 挖掘家庭环境的非工作因素对员工工作投入的影响。事实上, 提升员工工作投入对现代企业的发展 and 成功极为重要(Schneider et al., 2018)。鉴于员工工作投入在各方面的积极作用, 学者对它的前因进

行了大量研究(Bakker et al., 2014; Byrne et al., 2016), 主要关注工作特征、个人特征和工作经历等方面的影响。然而, 现有工作投入的研究忽视了那些会对个体在工作中的感受和行为(包括工作投入)产生重要影响的非工作领域的因素(Sonnentag, 2003)。而本研究对此进行探讨, 关注配偶情绪智力对员工工作投入的重要影响, 为提升员工工作投入引入了新的思路。

综上, 本论文对于情绪智力的研究具有如上所述的三点重要理论贡献, 而非只是对员工生活幸福感的视角的补充, 并且对于员工工作投入的前因变量也有一定程度的补充。根据上述逻辑, 我们修订了文章前言部分和理论贡献部分, 具体详见 pp. 1-2, pp. 13-14。

## 意见 2:

同时, 论文在目前的设计上有一个方法上的缺陷, 这个缺陷使研究在实证上的严密性显得比较弱。那就是, 虽然生活幸福感可能影响工作投入, 有理论依据, 但是工作投入显然也会影响生活幸福感, 而且这一因果性从理论到已有研究都是强的, 难以忽视的。而当前研究生活幸福感和工作投入属于同源同方法数据。在理论上没有澄清这一混淆, 实证上显然也不能排除反向关系。所以中介关系的后段, 即中介变量和结果变量的因果方向存在大的问题。

## 回应:

感谢您指出的问题! 我们同意您的观点, 即从实证的角度来看, 员工生活幸福感和员工工作投入都由员工在时间点 2 进行评价, 可能存在共同方法偏差的影响。尽管 Harman 单因素检验结果一定程度排除了共同方法偏差的影响, 验证性因子分析也确认关键变量之间具有区分效度, 但目前的研究仍然不能完全排除共同方法偏差的影响。因此, 在“研究局限和未来展望”部分, 我们建议未来的研究采用更加严谨的数据收集方式, 例如收集纵向数据(longitudinal data)或采用追踪调研的方式来进行进一步对假设模型进行验证(详见 p. 15)。

然而, 从理论的角度来看, 本研究的整体模型主要关注的是配偶情绪智力如何以及何时会对员工工作投入产生影响。就中介机制而言, 基于资源保存理论的核心观点, 我们提出员工生活幸福感是重要的中介变量。

另外, 针对员工生活幸福感与员工工作投入之间的关系, 从现有文献来看, 员工生活幸福感对员工工作投入的正向影响作用逻辑更加清晰。资源保存理论认为个体会努力获取和管理他们认为有价值的资源, 其中, 对有效自我的积极感知和个体的幸福感被认为是主要资源(primary resources)(Westman et al., 2005)。Kahn(1990)指出, 工作投入的必要前提条件是个体具备足够的客观的、情感的和心理的资源。相关文献已经证明, 当个体拥有更多应对工作的资源时, 其工作投入将会相应提高(Bakker et al., 2007; Schaufeli & Salanova, 2007)。高生活幸福感意味着员工处在有益的情

感状态中，拥有重要的心理资源(Westman et al., 2005)，包括提升自我效能(Seo & Ilies, 2009)、激发工作努力(Seo et al., 2010)，以及设定和实现目标(Ilies & Judge, 2005)，因此员工会更为积极的处理工作(Schaufeli & Bakker, 2004)，提升在工作中的投入程度(Xanthopoulou et al., 2009)。这也是工作投入的重要特征——一种积极且充实的工作状态(Schaufeli et al., 2002)。因此，假设员工生活幸福感对员工工作投入的正向影响具有一定的理论基础。然而，员工工作投入对员工生活幸福感的影响并未达成共识。一方面，从资源的角度而言，员工工作投入与员工生活幸福感之间可能存在负相关关系。基于资源保存理论，员工工作投入会导致工作对家庭的干扰，这是因为员工越投入到工作中，越可能使用自身资源展现出更多的组织公民行为，从而导致用于家庭中的资源减少(Halbesleben et al., 2009)。因此，员工工作投入可能导致员工生活中可用资源的降低，使得员工生活幸福感降低。另一方面，基于工作投入本身的积极意义，员工工作投入与员工生活幸福感之间可能存在正相关关系。例如，现有研究发现，员工工作投入对于员工家庭生活有正向影响，并且积极情绪和工作—家庭人际间资本化(work-family interpersonal capitalization)传递了员工工作投入的积极影响(Culbertson et al., 2012; Ilies et al., 2017)。鉴于员工工作投入与员工生活幸福感之间的复杂关系，需要未来进行更为深入的研究。

### 意见 3:

在结果分析上，虽然你们的总体数据报告给我很值得信任的感觉，但恰恰是中介效应，被宣称显著，非常让我费解。从相关和回归表都可以看出，配偶情绪智力和工作投入的关系都是不显著的。怎么会经过了中介之后反而显著？虽然也有自变量和因变量的直接关系不显著，但中介路径依然存在的情形，但依我之所知，那无非是中介变量和自变量与因变量的关系相反(一正一负)的情况，或者同时存在积极和消极中介的情况。而这两者显然都不适用于当前研究。

### 回应:

感谢您指出的问题！您提到的情况的确存在(即同时存在积极和消极中介的情况)。但是，从现有文献来看，还有一种情况关注的是间接效应，即自变量对因变量没有直接的影响，但是会通过中介变量来影响因变量。

具体来看，本论文关注的即是间接效应。本论文关注配偶情绪智力的跨领域的人际间影响，并据此提出如下假设：假设 1 提出配偶情绪智力(自变量)对员工生活幸福感(中介变量)的正向影响，假设 2 提出员工生活幸福感(中介变量)对员工工作投入(结果变量)的正向影响，假设 3 则直接提出员工生活幸福感的中介作用(即间接效应, indirect effect)。因为配偶情绪智力作为家庭因素，与员工工作投入关系较远，本论文并未直接假设配偶情绪智力与员工工作投入的主效应(total effect)，而是提出

员工生活幸福感对配偶情绪智力和员工工作投入二者关系的中介作用。

为了更为直观的说明本研究对中介效应的假设和分析，基于上述所假设的变量之间的关系，我们将各路径系数总结如图 R1 所示。在假设检验过程中，本研究对假设 1 中自变量和中介变量的关系(a)，以及假设 2 中中介变量和结果变量(b)的关系进行了回归检验。在此基础上，因为并未假设主效应，本研究直接采用偏差纠正的 Bootstrap 方法对中介效应(间接效应， $a \times b$ )检验。

事实上，关于中介效应的检验是近年来众多学者讨论的话题，主要存在两大思路。第一种思路是 Baron 和 Kenny(1986)年提出的逐步回归方法，该方法要求对总效应(c)进行检验，并要求总效应(c)显著。第二种思路是直接对间接效应( $a \times b$ )进行检验(MacKinnon et al., 2000; Zhao et al., 2010)。该思路并不需要考虑总效应(c)的显著性，主要是因为如下两方面的原因：首先，间接效应( $a \times b$ )的符号可能和直接效应(c')的符号相反，因此总效应(c)不显著，但这种情况下中介效应还是存在；其次，如果存在两条中介路径，并且两条路径的间接效应大小相近但符号相反，这种情况下总效应(c)仍然不显著。思路二在近几年国内外的论文中都得到了采纳和应用，例如 Yam 等人(2017)发表在 *Journal of Applied Psychology* 上的论文，以及梁永奕等人(2018)发表在《心理学报》上的论文。根据思路 2 的核心观点，在本论文中，即使总效应(配偶情绪智力对员工工作投入的影响系数)不显著，中介效应还是可能存在。

但值得注意的是，温忠麟和叶宝娟(2014)指出，“我们不用去争论中介效应要不要以系数 c 显著为前提，而是应当根据实际情况进行理论，合理地提出相应的问题，建立模型进行分析，并作出相应的解释”(p. 735)。根据资源保存理论和情绪智力文献，本论文提出配偶情绪智力对员工工作投入的跨领域的人际间影响作用，并指出员工生活幸福感的中介作用。因此，我们重新修订了引言部分(详见 pp. 1-3)，注意强调员工生活幸福感的中介作用，即解释配偶情绪智力如何对员工工作投入产生影响这一机制问题，以更清晰的展示本论文关注的研究问题和背后的逻辑。

**意见 4：**最后，配偶性别的调节作用。对调节作用的理论依据要非常小心。目前你们主要阐述了对不同性别配偶在家庭中的角色期待不同。诚然如此。但简单地说，它如何能调节你们主张的变量关系，理论上还有距离。

**回应：**

感谢您的提醒与建议！为了解决您的疑虑，在修改稿中，我们进一步在“前言”部分阐释了关注员工性别的调节作用的必要性，同时也进一步加强了理论部分的论述。

首先，为什么要选择员工性别作为调节变量。情绪智力文献指出，情绪智力存在性别差异，因此性别极可能调节配偶情绪智力的跨领域的人际间影响。一方面，男性和女性情绪智力水平存在显



著差异(Mandell & Pherwani, 2003; Salguero et al., 2012); 另一方面, 性别对于情绪智力的作用有着重要的影响, 例如性别会影响情绪智力与抑郁之间的关系(Salguero et al., 2012), 以及与婚姻质量之间的关系(Zeidner et al., 2013)。

其次, 员工性别如何对配偶情绪智力与员工生活幸福感之间的关系产生调节作用。具体来看, 本论文通过整合社会性别角色理论(Eagly et al., 2000), 进一步探索员工性别角色的调节作用。性别角色理论指出, 性别角色是重要的社会角色类别之一, 社会对于性别差异(包含心理差异和行为差异)的预期和认知构成了性别角色(Eagly et al., 2000)。在婚姻关系中, 男性和女性扮演不同的角色, 并且不同性别角色的预期和认知也不同。因为社会对男性和女性角色差异的预设存在不同, 由此会在结果上造成巨大的差别。例如, 研究发现性别角色的预期对于男性或女性在家庭中花费时间造成的冲突感知不同(Gutek et al., 1991)。在情绪方面, 男性和女性也面对不同的角色预期, 即面对不同的情绪规范(Lively, 2013)。具体而言, 女性相比于男性, 被期望承担更多的家庭关怀和培养的角色(Heilman & Okimoto, 2007; Pierce, 1996)。女性也被期望在家庭生活中进行更多的情绪调节, 抑制自己负面的情绪, 并且表达更多的积极情绪(Grandey & Krannitz, 2016; Lively, 2013)。整体而言, 在家庭生活中, 女性配偶相比于男性配偶, 被期望更多地承担家庭支持的角色, 并更多的管理自己的情绪以营造良好的夫妻关系, 从而提升男性配偶的生活幸福感。鉴于对于女性更多的情绪角色期待, 女性配偶情绪智力会对男性员工生活幸福感有更强的影响; 而因为对于男性更低的情绪角色期待, 男性配偶情绪智力会对女性员工生活幸福感有更弱的影响。

当然, 我主要的疑虑是前三点。希望我的意见对你们的研究有所启示作用。

回应:

再次感谢感谢您指出的问题和提出的建议! 这对我们梳理文章逻辑、提炼理论贡献和斟酌研究方法有大的帮助。我们参照您的建议对文章进行了大幅度的修改, 希望我们的回复和修改稿能降低您的疑虑。如果您觉得修改稿中尚有需要进一步完善的内容, 我们也非常愿意继续做出相应的修改, 谢谢!

参考文献见《审稿意见和作者回应》末尾。

.....

审稿人 3 意见:

该论文探究了配偶情绪智力对员工工作投入的影响, 考察了生活幸福感的中介作用和性别的调节作用。该研究发现, 控制了个体自身的情绪智力后, 配偶情绪智力显著正向影响个体的生活幸福

感，并借由生活幸福感的中介作用影响工作投入。该效应对于男性员工尤为显著。论文存在的问题有：

回应：

非常感谢评审专家的意见！您提供的细致的建议和问题，对于我们提高文章质量有很重要的指导和帮助。我们深入思考了您提出的问题和建议，对文章进行了多次修改，正文中修改部分使用了蓝色字体。针对您提出的意见，我们在下文进行了逐条回复，回应部分已使用蓝色字体标出。再次感谢您的建议！

(一)前言部分

意见 1：

考察配偶情绪智力对个体工作投入的影响是否具有足够的理论价值？作者在前言中提出了情绪智力的人际影响效应，这是一个有意思的方向。正如作者所言，以往研究发现领导者情绪智力、同事情绪智力具有人际影响效应，且这种效应应该能够影响员工的工作投入。然而，作者为何选择配偶的情绪智力作为视角？配偶情绪智力对员工生活领域的影响是具有说服力的，但如何影响到工作领域，这是一个比较远的路径。事实上，相比于配偶的情绪智力，领导者和同事的情绪智力应该发挥着更为显著的预测作用。遗憾的是，作者并没有考虑领导者和同事的情绪智力，导致研究问题理论价值大打折扣，研究贡献也有待商榷。建议作者补充研究 1，采用相对权重分析，探究出个体、配偶、领导和同事四方的情绪智力对员工工作投入的贡献解释力,从而寻找出工作投入的关键性影响因素，或者证明配偶情绪智力也具有一定的、增益的解释效度。

回应：

非常感谢您的意见！**一方面，您的意见让我们认识到其他相关者情绪智力对于员工工作投入的重要影响，因此我们将领导情绪智力作为控制变量，进行了补充分析。**我们十分认同评审专家的意见，配偶情绪智力、领导情绪智力和员工同事情绪智力对于员工工作投入都有密切的影响；并且领导情绪智力和员工同事情绪智力作为工作领域的影响因素，相比于配偶情绪智力，对于员工工作投入有更强的预测作用。但目前修改稿并未对研究问题进行调整，主要是基于以下两方面的考虑。

首先，经过文献阅读和多次讨论，我们认为聚焦配偶情绪智力的跨领域的人际间影响，可以最大程度地弥补目前情绪智力研究的局限。具体而言，本论文关注配偶情绪智力对员工工作投入的影响作用，并指出这样的跨领域影响作用主要依靠员工生活幸福感的中介作用，拓展了我们对于情绪智力跨领域影响和人际间影响的认识，前者说明情绪智力的影响可以从家庭领域传递至工作领域，后者说明配偶情绪智力可以对员工产生重要影响。

其次，已经有研究关注到领导情绪智力对员工工作态度和结果的研究(Sy et al., 2006; Wong & Law, 2002; 张辉华, 黄婷婷, 2015; 张辉华, 王辉, 2011)。尽管上述研究并未直接关注领导情绪智力对员工工作投入的具体影响，但现有研究已经初步说明了领导情绪智力的确可能对员工产生人际间影响作用。但配偶作为员工极为重要的人际关系，目前尚未有研究关注配偶这一重要社会关系对员工工作的人际间影响作用。但关注配偶情绪智力的跨领域影响有着理论和实践的必要性。因此，本研究着眼于配偶情绪智力的跨领域的人际间影响。

但考虑到领导情绪智力对员工工作投入的潜在影响，我们进行了补充分析。在调研过程中，我们在时间点 2 邀请员工直接上级对自身情绪智力水平进行评价，因此可以将领导情绪智力进行控制。但遗憾的是，因为研究主要关注配偶情绪智力的影响，所以并未进行团队层面的数据收集，因此并未邀请员工同事参与调研。具体而言，在原有控制变量的基础上，我们将领导情绪智力水平作为控制变量，以检验(1)员工生活幸福感对于员工工作投入的影响，以及(2)配偶情绪智力通过员工生活幸福感对于员工工作投入的中介效应。领导情绪智力的测量仍然使用 Wong 和 Law 开发的 16 个题项的自评量表，问卷采用七点李克特量表(1 = 非常不同意；7 = 非常同意)。在本研究中，其内部一致性系数为 0.87。领导情绪智力均值为 5.66，标准差为 0.59。相关结果显示：领导情绪智力与员工工作投入无显著相关( $r = 0.05, p = 0.56$ )。

回归结果如下表 R1 所示，总结如下：模型 2 的结果表示，控制了配偶和员工人口统计学变量、员工自身情绪智力和领导情绪智力，员工生活幸福感对员工工作投入仍然有显著影响( $\beta = 0.44, p = 0.00$ )，但领导情绪智力对员工工作投入暂时未发现显著影响( $\beta = 0.21, p = 0.16$ )。此外，进一步控制领导情绪智力后，按照 Preacher 和 Hayes(2008)的建议，使用 Hayes(2013)提供 SPSS Process 插件(选择模型 4)，采用偏差纠正的 Bootstrap 方法进行中介效应检验。本研究样本量选择 5,000，在偏差纠正的 95%的置信区间下，若结果未包含 0，则中介效果成立。在偏差纠正的 95%的置信区间下，中介的结果未包含 0(LLCI = 0.07, ULCI = 0.48)，表明进一步控制领导情绪智力后，员工生活幸福感在配偶情绪智力与员工工作投入的关系上中介效应仍然显著，点估计值为 0.24。因此，根据上述结果可以发现，配偶情绪智力的预测作用具有一定的稳健性。在修改稿中，我们暂时未将领导情绪智力纳入正文中作为控制，主要基于下面两方面的考虑。第一，本研究关注的重点是配偶情绪智力通过影响员工生活幸福感从而影响到员工工作投入，并且探索了性别对于第一阶段的调节作用。换言之，本研究意在重点情绪智力(配偶情绪智力)的跨领域(家庭领域到工作领域)影响。第二，领导情绪智力是在时间点 2 进行测量，与中介变量(员工生活幸福感)和结果变量(员工工作投入)在同一时间点进行收集，因此无法保证同源数据偏差的影响；而配偶和员工情绪智力则在时间点 1 进行测量，与领导情绪智力存在时间间隔，因此三者对于员工工作投入的预测结果具有一定的局限。综上，修改稿暂

未将领导情绪智力纳入其中。如果评审专家认为必要，我们可以进一步修订结果，或以脚注形式在文章中呈现。

另一方面，您的意见让我们进一步思考论文的理论贡献。受到您(“作者在前言中提出了情绪智力的人际影响效应，这是一个有意思的方向”)和其他评审专家的启发，经过文献阅读和多次讨论，我们认为，文章最为重要的理论贡献是加深了我们对于情绪智力的跨领域的人际间影响的理解。具体而言，本研究关注配偶情绪智力对员工工作投入的影响作用，弥补了目前情绪智力研究的局限。事实上，通过文献回顾，我们发现现有情绪智力研究已经证实了情绪智力的个体内影响(*intrapersonal effect*)，即自己的情绪智力水平与自身工作结果有紧密的关系，例如，员工情绪智力与员工自身的工作满意度和工作绩效呈显著正相关(Sy et al., 2006; Wong & Law, 2002; 张辉华, 黄婷婷, 2015; 张辉华, 王辉, 2011)。此外，情绪智力研究也开始关注到情绪智力的人际间影响(*interpersonal effect*)，即他人的情绪智力水平对个体自身的工作结果产生显著影响。例如，领导情绪智力有助于提升员工工作态度和工作效率(Wong & Law, 2002; 容琰 等, 2015; 余琼, 袁登华, 2008)。但上述情绪智力的研究多集中在工作这一单一的领域，忽视了情绪智力潜在的但极为重要的作用——跨领域的人际间影响，例如配偶情绪智力(家庭领域)对员工工作结果(工作领域)的影响。但从理论和实践的角度，关注配偶情绪智力的跨领域的人际间影响是十分必要的(论述详见修改稿 pp. 1-2)。因此，本研究从情绪智力研究现状出发，结合理论和实践的必要性，选择配偶情绪智力作为研究自变量。

此外，我们认同评审专家的意见，即配偶情绪智力对员工工作投入的影响路径较远。因此，本论文并未直接假设配偶情绪智力与员工工作投入的主效应(*total effect*)。基于资源保存理论和情绪智力文献，本研究并提出了员工生活幸福感的重要中介作用，即员工生活幸福感将传递配偶情绪智力对员工工作投入的影响。研究结果(正文表 3，模型 2)显示，配偶情绪智力对员工工作投入没有显著影响( $\beta = 0.12, p = 0.48$ )，即主效应不显著。但中介效应显著(具体结果见 p. 10)。对于员工生活幸福感中介作用的探讨在理论上也有所贡献，有助于我们理解情绪智力(配偶情绪智力)的跨领域的人际间影响的具体机制，揭开了其中的“黑匣”。

第三，通过整合社会性别角色理论(Eagly et al., 2000)，本研究提出了员工性别的调节作用，拓展了我们对于边界条件的认知。根据以往发现情绪智力文献中发现的性别差异，即男性和女性情绪智力水平存在显著差异(Mandell & Pherwani, 2003; Salguero et al., 2012)，并且性别对于情绪智力的作用有着重要的影响(Salguero et al., 2012; Zeidner et al., 2013)，本研究发现性别能够调节配偶情绪智力的跨领域的人际间影响，证明了配偶情绪智力的人际间影响的性别差异，更清晰地展示配偶情绪智力影响在不同条件下的作用差异。

最后，除了对于情绪智力文献的贡献，本文也试图对工作投入文献的前因变量研究进行补充，

挖掘家庭环境的非工作因素对员工工作投入的影响。事实上，提升员工工作投入对现代企业的发展 and 成功极为重要(Schneider et al., 2018)。鉴于员工工作投入在各方面的积极作用，学者对它的前因进行了大量研究(Bakker et al., 2014; Byrne et al., 2016)，主要关注工作特征、个人特征和工作经历等方面的影响。然而，现有工作投入的研究忽视了那些会对个体在工作中的感受和行为(包括工作投入)产生重要影响的非工作领域的因素(Sonnentag, 2003)。而本研究对此进行探讨，关注配偶情绪智力对员工工作投入的重要影响，为提升员工工作投入引入了新的思路。据此，我们对论文的引言和讨论部分进行了修订，详见 pp. 1-3 和 pp. 13-14。

#### 意见 2:

作者在引出考察配偶情绪智力的重要性时，借用了工作-家庭关系的文献。循此逻辑，作者为何不关注工作-家庭关系对工作投入的影响？配偶情绪智力并不等同于工作-家庭关系，建议作者采取更具有说服力的论断或证据，说明配偶情绪智力的重要性。

#### 回应:

谢谢评审专家的意见！我们进一步加强了关于研究动机的阐述，并梳理了论述逻辑，从而更清晰的阐明关注配偶情绪智力的重要性。在修改稿中，**首先**，我们在引言开始明确指出，论文关注情绪智力的重要影响作用。通过回顾情绪智力的文献，我们发现了目前情绪智力研究的局限，即忽视了配偶情绪智力的跨领域的人际间影响作用。归纳而言，我们发现现有研究已经充分证实情绪智力存在个体内影响(*intrapersonal effect*)，并且极少数研究也开始关注到情绪智力的人际间影响(*interpersonal effect*)。但上述情绪智力的研究多集中在工作这一单一的领域，忽视了情绪智力潜在的但极为重要的作用——跨领域的人际间影响，例如配偶情绪智力(家庭领域)对员工工作结果(工作领域)的影响。此部分具体内容见 p. 1 第 1 段。**接下来**，我们通过理论和实践的角度，探讨了关注配偶情绪智力的跨领域的人际间影响必要性。此部分具体内容见 p. 2 第 2 段。**最后**，基于资源保存理论和情绪智力文献，我们认为配偶情绪智力，作为一种关键的人际间资源，能够提升员工生活幸福感这一主要资源，最终提升员工工作投入。此部分具体内容见 p. 3 第 2 段。

#### 意见 3:

研究选取的中介机制(生活幸福感)有待商榷。配偶情绪智力对员工生活幸福感的影响效果是具有说服力的，但为何员工的生活幸福感会影响到工作投入？审稿人认为生活幸福感与工作投入之间的理论联系比较弱；从现实角度而言，个体在生活中感到幸福、满意的时候，其会更投入工作吗？很多现实的例子是:生活越幸福和安逸，个体的工作动机越弱，工作投入越低。相反，反而是生活并非



特别幸福的一些员工，具有更强的养家或赚钱动机，更努力地投入于工作之中。综上，中介变量的选择无法令我信服。建议作者考虑一个更为恰当的中介变量。

回应：

谢谢评审专家的建议！针对您的疑问，我们在如下两方面做出了努力。

第一，修改稿加强了对生活幸福感中介作用的论述。根据评审专家的建议和对文献的研究，我们将理论框架修订为资源保存理论(Hobfoll, 1989, 2002)。一方面，资源保存理论可以更清晰的解释员工生活幸福感对员工工作投入的正向影响。资源保存理论认为个体会努力获取和管理他们认为有价值的资源，其中，对有效自我的积极感知和个体的幸福感被认为是主要资源(primary resources)(Westman et al., 2005)。Kahn(1990)指出，工作投入的必要前提条件是个体具备足够的客观的、情感的和心理的资源。相关文献已经证明，当个体拥有更多应对工作的资源时，其工作投入将会相应提高(Bakker et al., 2007; Schaufeli & Salanova, 2007)。高生活幸福感意味着员工处在有益的情感状态中，拥有重要的心理资源(Westman et al., 2005)，包括提升自我效能(Seo & Ilies, 2009)、激发工作努力(Seo et al., 2010)，以及设定和实现目标(Ilies & Judge, 2005)，因此员工会更为积极的处理工作(Schaufeli & Bakker, 2004)，提升在工作中的投入程度(Xanthopoulou et al., 2009)。这也是工作投入的重要特征——一种积极且充实的工作状态(Schaufeli et al., 2002)。因此，假设员工生活幸福感对员工工作投入的正向影响具有一定的理论基础。另一方面，资源保存理论可以更清晰的解释配偶情绪智力→员工生活幸福感→员工工作投入这一中介机制。在资源保存理论的框架下，配偶情绪智力被视为是一种关键性的人际间的社会交往资源。具体而言，Hobfoll(1989)将资源定义为被个体视作有重要价值的客观事物、个体特征、条件或能量，个体能够通过上述资源获得额外的资源。Hobfoll(2002)进一步提出关键资源，关注个体差异的变量，并且这些资源被认为是有效适应和管理生活要求的关键。根据上述界定和情绪智力的内涵，配偶情绪智力被认为是一种关键性的人际间的社会交往资源(Halbesleben et al., 2014; Jordan et al., 2007; Liu et al., 2008; Winkel et al., 2011)。资源保存理论的核心观点就是，个体为了缓解压力，会主动获取、保存和保护个体资源；持有或获得资源的个体更能够应对压力，获得更高的幸福感(Hobfoll, 1989, 2002)。基于这一理论，在家庭领域，如果配偶具有较高水平的情绪智力，就意味着配偶拥有更多的关键性的人际间的社会交往资源，更可能影响员工生活幸福感，展现出人际间的影响作用。

第二，我们尝试对员工生活幸福感和员工工作投入之间的关系进行厘清。我们认同您指出的现实情境，即员工生活越幸福，其工作动机会降低，从而导致工作投入的下降。上述现象更多体现了员工生活幸福感的间接效应，即可能存在负向的中介变量，使得生活幸福感对工作结果有潜在的负面效应。但从资源保存的角度而言，员工生活幸福感作为一种个体主要资源，极可能在工作中产生

直接的积极影响，表现为工作投入的增加。一些工作-家庭相关的研究提供了初步的证据。例如，研究发现，Witt 和 Carlson(2006)发现，家庭对工作的增益，以及家庭与工作冲突，都会影响到员工工作绩效，并且家庭与工作冲突对降低员工工作表现的作用尤其强烈。Carlson 等(2011)进一步证实了家庭对工作的增益可以促进员工工作表现。而工作-家庭界面的相关变量一定程度上可以代表员工生活质量和生活幸福感。因此，现有研究间接证明了，员工生活幸福感对工作投入的积极影响。在实践中，众多企业采用弹性工作时间、营造家庭支持型的企业氛围或鼓励家庭支持型领导行为，都在一定程度上希望能够为员工提升生活质量，从而达到增加员工工作表现的目的。上述现象从实践的逻辑反应了员工生活幸福感对于工作投入的积极效应。

#### 意见 4:

调节变量(性别)的选择也缺乏具有说服力的依据。事实上，有许多权变因素能够调节配偶情绪智力与个体生活幸福感，例如家庭支持型主管、工作-家庭分割偏好、以及员工自身的情绪智力。作者为何关注性别这个因素？为何不考虑员工自身的情绪智力作为调节变量？审稿人认为，如果作者尝试从配偶和员工自身情绪智力交互视角，考察情绪智力的人际影响，这或许是一个具有潜力的研究方向。

#### 回应:

谢谢评审专家的建议！基于您的建议，我们重新修订了前言中关于员工性别的调节作用部分，从情绪智力文献本身出发，通过整合社会性别角色理论(Eagly et al., 2000)，我们指出性别对情绪智力作用的发挥有着重要的影响(Mandell & Pherwani, 2003; Salguero et al. 2012; Zeidner et al., 2013)。修改详见 pp. 2-3。

具体来看，情绪智力文献指出，情绪智力存在性别差异，因此性别极可能调节配偶情绪智力的跨领域的人际间影响。一方面，男性和女性情绪智力水平存在显著差异(Mandell & Pherwani, 2003; Salguero et al., 2012)；另一方面，性别对于情绪智力的作用有着重要的影响，例如性别会影响情绪智力与抑郁之间的关系(Salguero et al., 2012)，以及与婚姻质量之间的关系(Zeidner et al., 2013)。在此基础上，本论文通过整合社会性别角色理论(Eagly et al., 2000)，进一步探索员工性别角色的调节作用。性别角色理论指出，性别角色是重要的社会角色类别之一，社会对于性别差异(包含心理差异和行为差异)的预期和认知构成了性别角色(Eagly et al., 2000)。在婚姻关系中，男性和女性扮演不同的角色，并且不同性别角色的预期和认知也不同。因为社会对男性和女性角色差异的预设存在不同，由此会在结果上造成巨大的差别。例如，研究发现性别角色的预期对于男性或女性在家庭中花费时间造成的冲突感知不同(Gutek et al., 1991)。在情绪方面，男性和女性也面对不同的角色预期，即面对不同

的情绪规范(Lively, 2013)。具体而言, 女性相比于男性, 被期望承担更多的家庭关怀和培养的角色(Heilman & Okimoto, 2007; Pierce, 1996)。女性也被期望在家庭生活中进行更多的情绪调节, 抑制自己负面的情绪, 并且表达更多的积极情绪(Grandey & Krannitz, 2016; Lively, 2013)。整体而言, 在家庭生活中, 女性配偶相比于男性配偶, 被期望更多地承担家庭支持的角色, 并更多的管理自己的情绪以营造良好的夫妻关系, 从而提升男性配偶的生活幸福感。鉴于对于女性更多的情绪角色期待, 女性配偶情绪智力会对男性员工生活幸福感有更强的影响; 而因为对于男性更低的情绪角色期待, 男性配偶情绪智力会对女性员工生活幸福感有更弱的影响。

此外, 我们对评审专家提出的新方向进行了探索, 即检验员工情绪智力的调节作用。在原来的论文中, 我们将员工自身的情绪智力作为控制变量, 以探索配偶情绪智力对员工生活幸福感, 以及通过员工生活幸福感对员工工作投入的影响。根据您的建议, 我们将员工自身的情绪智力作为调节变量, 进一步探索配偶情绪智力与员工情绪智力的交互项对员工生活幸福感的影响。表 R2 中模型 3 结果显示, 配偶情绪智力和和员工情绪智力的交互项与员工生活幸福感之间的关系呈边缘显著( $\beta = -0.18, p = 0.10$ )。并且, 当员工情绪智力越高(+SD), 配偶情绪智力对员工幸福感的影响不显著( $\beta = 0.25, p = 0.29$ ); 但当员工情绪智力越低时(-SD), 配偶情绪智力对员工幸福感的影响显著( $\beta = 0.88, p = 0.00$ )。但因为上述结果只是边缘显著, 因此不能充分支持员工情绪智力的调节作用。因此, 在修改论文中, 我们并未将上述结果纳入到研究当中。但我们认为这的确是极为有趣的研究方向, 所以在“研究局限和未来展望”部分, 我们对目前的结果进行了展示, 并鼓励未来研究扩大样本量, 进一步对员工情绪智力的调节作用进行检验(详见 p. 16)。

## (二)研究方法部分

### 意见 5:

作者在研究中交代其使用了翻译-回译的方法来对问卷进行翻译。我有个疑问, 情绪智力和生活幸福感的问卷都是中国学者编制的, 发表在西方期刊; 请问作者为何不直接采用他们原版的中文量表? 如何确保你翻译的内容与原版量表一致?

### 回应:

感谢您指出的问题! 之前版本的论文没有阐述清楚量表的翻译问题, 因此我们修改了“2.2 测量工具”部分(p. 7)。具体而言, 因为情绪智力(Wong & Law, 2002)和员工生活幸福感(Zheng et al., 2015)量表的开发都是基于中国样本, 所以我们直接采用了作者提供的中文量表。但员工工作投入(Schaufeli et al., 2006)的原始量表是英文条目, 因此我们按照翻译和回译的程序对此进行了翻译, 保证所有的问卷均使用中文。文中所使用的量表已附在正文末尾。

#### 意见 6:

建议补充交代文章使用的统计分析技术和相关软件。

#### 回应:

非常感谢您的建议！我们仔细检查了文章，对涉及到的统计分析技术和相关软件进行了汇报，包括：(1)补充共同方法偏差检验的工具和方法；(2)补充假设检验使用的统计工具；(3)针对假设 1 到假设 5 的统计分析方法进行介绍，修改详见 pp. 9-13.

#### 意见 7:

在控制变量的选取上，作者仅选择了员工情绪智力和一些基本人口学信息，缺乏考虑控制一些工作投入的关键性影响因素，如工作特征。

#### 回应:

非常感谢您的意见！工作特征的确是影响员工工作投入的重要影响因素。针对工作特征，我们在调研中对工作体力要求(physical demand)这一工作特征进行了测量，员工在时间点 1 被要求汇报工作体力要求。因此，我们进行了补充分析。具体而言，我们在之前控制变量的基础上，继续控制了工作体力要求的影响作用。工作体力要求使用 Karasek 等(1998)开发的 4 个题项的自评量表，问卷采用七点李克特量表(1 = 非常不同意；7 = 非常同意)。在本研究中，其内部一致性系数为 0.67。工作体力要求均值为 3.20，标准差为 1.06。相关结果显示：工作体力要求与员工工作投入无显著相关( $r = -0.04, p = 0.65$ )。

回归结果如下表 R3 所示，总结如下：模型 2 的结果表示，控制了配偶和员工人口统计学变量、员工自身情绪智力和工作体力要求后，员工生活幸福感对员工工作投入仍然有显著影响( $\beta = 0.44, p = 0.00$ )，但工作体力要求对员工工作投入暂时未发现显著影响( $\beta = 0.04, p = 0.62$ )。此外，进一步控制工作体力要求后，按照 Preacher 和 Hayes(2008)的建议，使用 Hayes(2013)提供 SPSS Process 插件(选择模型 4)，采用偏差纠正的 Bootstrap 方法进行中介效应检验。本研究样本量选择 5,000，在偏差纠正的 95%的置信区间下，若结果未包含 0，则中介效果成立。在偏差纠正的 95%的置信区间下，中介的结果未包含 0(LLCI = 0.06, ULCI = 0.46)，表明进一步控制工作体力要求后，员工生活幸福感在配偶情绪智力与员工工作投入的关系上中介效应仍然显著，点估计值为 0.22。因此，根据上述结果可以发现，配偶情绪智力的预测作用具有一定的稳健性。

但是，在修改稿中，我们暂时未将工作体力要求纳入正文中作为控制，主要基于下面两方面的考虑。第一，本研究关注的重点是配偶情绪智力通过影响员工生活幸福感从而影响到员工工作投入，并且探索了性别对于第一阶段的调节作用。换言之，本研究意在重点情绪智力(配偶情绪智力)的跨领

域(家庭领域到工作领域)影响。其次,工作体力要求只反应了部分工作特征。综上,修改稿暂未将工作体力要求纳入其中。如果评审专家认为必要,我们可以进一步修订结果,或以脚注形式在文章中呈现。

### (三)研究结果部分

#### 意见 8:

按照心理学报的最新要求,研究结果部分应该汇报具体的  $p$  值( $p < 0.001$  除外),但在相关结果呈现部分,作者汇报的是  $p < 0.01$ ,而没有汇报具体的  $p$  值,请问这些  $p$  值具体是多少?是否小于 0.001?建议澄清这些议题。

#### 回应:

谢谢评审专家的提醒!根据《心理学报》论文自检报告的要求,需要汇报具体的  $p$  值大小。我们仔细检查了 3 研究结果部分,将与  $p$  值相关的表格和论述都进行了更正,汇报了实际的  $p$  值大小。修改详见 pp. 8-13。

#### 意见 9:

关于共同方法偏差的问题。文章虽然采取了多时间点多来源的数据以降低共同方法偏差,但作者依旧需要提供共同方法偏差检验结果,比如 Harman 单因素检验结果和非可测方法潜因子法检测结果。目前,从作者的论断中,作者想借由验证性因素分析的区分效度来进行共同方法偏差的统计控制,但区分效度是无法对共同方法偏差议题进行控制和检验的。

#### 回应:

谢谢评审专家的意见!在修改稿中,我们做了如下两方面的修改:(1)在 3.1 描述性统计、共同方法偏差检验与验证性因子分析部分,我们补充了 Harman 单因素检验结果,以排除共同方法偏差(Podsakoff et al., 2003)的干扰;(2)在 3.1 描述性统计、共同方法偏差检验与验证性因子分析部分,我们修改了验证性因子分析部分的表达,指出验证性因子分析的目的在于验证变量之间的区分效度。修改详见 pp. 9。

#### 意见 10:

建议作者用表格的形式呈现被调节的中介效应分析结果,尤其是方便读者和审稿人了解性别对第二阶段和主效应之间是否具有调节效应?

#### 回应:



谢谢评审专家的意见！我们用表格形式进一步呈现了被调节的中介效应的分析结果，见正文中表 4(p. 13)。值得说明的是，鉴于配偶情绪智力作为家庭因素，与员工工作投入关系较远，本论文并未直接假设配偶情绪智力与员工工作投入的主效应(total effect)。而是对自变量(配偶情绪智力)和中介变量(员工生活幸福感)的关系(第一阶段，路径 a)、中介变量(员工生活幸福感)和结果变量(员工工作投入)的关系(第二阶段，路径 b)、员工生活幸福感的中介作用( $a \times b$ )、以及性别对第一阶段关系(配偶情绪智力→员工生活幸福感)的调节作用进行了假设。因此在假设检验(包括整体模型检验)中并未涉及到针对主效应、第二阶段和直接效应(direct effect)的调节作用的检验。

#### 意见 11:

文章写作规范还存在一些问题。例如， $p = 0.000$  应该改为  $p < 0.001$ 。此外，文章的整体写作还比较生涩、累赘，不够凝练和流畅。

#### 回应:

谢谢评审专家指出的问题！我们据此作出了两方面的修改：(1)根据《心理学报》要求，对文章规范性进行加强，如根据《心理学报》论文自检报告的要求，将与  $p$  值相关的表格和论述都进行了更正，汇报了实际的  $p$  值大小。(2)反复多次对论文的写作进行修改，力图增加论文的流畅性和可读性。

#### (四)讨论部分

#### 意见 12:

建议在讨论部分详细的解释为何员工情绪智力与配偶情绪智力同时作为自变量对生活幸福感进行预测时，员工情绪智力的预测作用不显著，且远小于配偶情绪智力？这个结果有点奇怪。

#### 回应:

根据您的建议，我们在讨论部分对相关结果进行了解释和补充，见 p. 17。

具体来看，根据目前的结果，当对员工生活幸福感进行预测时，员工情绪智力与员工生活幸福感之间无显著关系( $\beta = 0.16, n.s.$ )，而配偶情绪智力与员工生活幸福感之间呈显著正相关( $\beta = 0.51, p = 0.00$ )。通过您的问题，我们仔细思考和探究了原因所在。一直以来，情绪智力都被认为会带来积极的个体内影响和个体间影响；但近几年来，学者也开始探讨情绪智力潜在的负面效应，而这些负面效应就体现在对个体自身身心健康的伤害(孙建群 等, 2019)。例如，一些研究发现个体情绪智力水平越高，压力反应可能越强(Bechtoldt & Schneider, 2016; Davis & Humphrey, 2012, 2014; Petrides & Furnham, 2003)。孙建群等(2019)指出自我损耗可能是导致个体内负面效应的原因之一，因为情绪智

力发挥作用过程中，调节情绪和思维会消耗一定的心理资源，因此高情绪智力可能与高压力密切相关。

因此，在本研究中，高情绪智力的员工个体在调节自身情绪时会消耗一定的心理资源，因此员工情绪智力与员工生活幸福感之间并不存在必然的正相关关系，这与本研究的结果一致。但高情绪智力的配偶尽管调节自身情绪和配偶情绪的过程消耗了一定的心理资源，但在人际交往中，则应对和满足了家庭生活中情绪方面的需求，从而提升员工生活幸福感，呈现出正向的人际间影响。

综上，我们认为目前的研究直接证明了配偶情绪智力正向的人际间影响，并间接说明员工个体情绪智力的个人内影响值得进一步探索，尤其是压力相关的个体结果。

#### 意见 13:

建议作者在文章最后补充研究结论。

#### 回应:

非常感谢您的建议！我们在修改稿末尾已经补充研究结论，新增 5 结论部分，具体内容见 p. 17。

最后，再次感谢评审专家的建设性的意见！我们参照您的建议对文章进行了认真细致的修改，希望我们的回复能解决您所提出的问题，修改稿的质量有所进步。如果您觉得修改稿中尚有需要进一步完善的内容，我们也非常愿意继续做出相应的修改，谢谢！

参考文献见《审稿意见和作者回应》末尾。

.....

#### 审稿人 4 意见:

选题具有一定的理论意义，研究设计比较合理，研究方法运用得当。有如下建议，供参考。

#### 回应:

非常感谢您提出的宝贵意见！谢谢您对论文选题和研究设计的肯定，也很感谢您给予了很多具有建设性的意见，指导我们进一步提升文章质量。正文中修改部分使用了蓝色字体。针对您提出的意见，我们在下文进行了逐条回复，回应部分已使用蓝色字体标出。再次感谢您的建议！

#### 意见 1:

部分论证需要更严谨。比如，论文第一段提到“极少数研究开始关注到情绪智力的人际间影响 (interpersonal effect)”，同一段后面又提到“服务人员情绪智力影响顾客的满意度(Kernbach & Schutte,

2005)”。服务人员情绪智力对顾客的影响，应该属于人际间影响？1.1 这一部分，论文想说明什么？以往没有发现情绪智力是一种人际间资源？建议作者梳理全文，让论证更为严谨。

回应：

感谢您的建议！的确，服务人员情绪智力对顾客满意度的影响是属于情绪智力的人际间影响，我们以此为例说明目前情绪智力方面的研究进展。但之前的版本逻辑和论述上不够严谨，因此我们按照下述逻辑对前言和假设)部分进行了修改。

首先，通过回顾情绪智力的文献，我们发现了目前情绪智力研究的局限，即忽视了配偶情绪智力的跨领域的人际间影响作用。归纳而言，我们发现现有研究已经充分证实情绪智力存在个体内影响(*intrapersonal effect*)，并且极少数研究也开始关注到情绪智力的人际间影响(*interpersonal effect*)，例如服务人员情绪智力会影响顾客的满意度(Kernbach & Schutte, 2005)。但上述情绪智力的研究多集中在工作这一单一的领域，忽视了情绪智力潜在的但极为重要的作用——跨领域的人际间影响，例如配偶情绪智力(家庭领域)对员工工作结果(工作领域)的影响。此外，我们也通过理论和实践的角度，我们探讨了关注配偶情绪智力的跨领域的人际间影响必要性。此部分具体内容见 p. 2 第 2 段。

其次，基于资源保存理论和情绪智力文献，我们认为配偶情绪智力，作为一种关键的人际间资源，能够提升员工生活幸福感这一主要资源，最终提升员工工作投入。关于这部分的论述，我们基于如下逻辑进行阐述：(1)在 1.1 情绪智力是关键性的人际间资源部分(见 p. 3)，根据情绪智力的相关研究，在资源保存理论的框架下，我们论述了情绪智力为什么是一种关键的人际间资源；(2)以此为基础，根据资源保存理论的核心观点，我们进一步阐述了配偶情绪智力如何通过员工生活幸福感影响员工工作投入。此部分具体内容见 1.2 配偶情绪智力和员工生活幸福感和 1.3 配偶情绪智力、员工生活幸福感和员工工作投入(pp. 3-5)。

意见 2：

论文提到“员工配偶调研方式为在线网络调研”，配偶的调查是本文的关键部分，这一部分建议进行更详细的描述。尤其是要说清楚，如何保证是配偶填的问卷？

回应：

感谢您的建议！我们进一步补充了关于调研过程的描述，尤其是配偶部分，详见 2.1 样本与程序(pp. 6-7)。为了保证配偶问卷填写情况，我们主要有如下方面的努力：(1)调研得到该银行高层领导的支持和配合。调研前通过公司 HR 在银行范围内招募有意愿参与本次调研项目的员工及其配偶，并且说明研究情况，对研究结果承诺保密。因此，志愿参与的形式保证员工及其配偶对于调研存在一定程度的承诺。此外，报名的员工均是对此感兴趣的员工，因此他们在整个研究中(包括说服配偶

积极参与)都发挥了重要作用;(2)在研究正式开始前的某个周末,通过企业 HR 的组织,研究者邀请到所有参与员工及其配偶,并召开了面对面的动员大会,说明研究的重要性和流程;为了激发员工及其配偶对学术研究的支持,研究者举办了与本研究内容无关的讲座;(3)员工配偶调研方式为在线网络调研,主要由于配偶并非在银行工作,线上调研更符合配偶实际情况,使之参与更加便捷。研究者通过手机微信发送问卷链接,被试登陆链接填写问卷。如果没有收到配偶的问卷,我们会发信息提醒。

### 意见 3:

论文提到“为了保证英语量表翻译的准确性, 我们的研究按照翻译和回译的标准来准备问卷”。但情绪智力、员工生活幸福感本来就是中文问卷,工作投入 Schaufeli 等也在网络上提供了中文问卷。为什么还需要翻译、回译?

### 回应:

感谢您指出的问题!我们之前没有清楚阐述量表的翻译问题,因此我们对 2.2 测量工具部分进行了修改,详见 p. 7。具体而言,因为情绪智力(Wong & Law, 2002)和员工生活幸福感(Zheng et al., 2015)量表的开发都是基于中国样本,所以我们直接采用了作者提供的中文量表。但员工工作投入(Schaufeli et al., 2006)的原始量表是英文条目,因此我们按照翻译和回译的程序对此进行了翻译,保证所有的问卷均使用中文。文中所使用的量表已附在正文末尾。

### 意见 4:

配偶的情绪智力平均分为 5.62,得分非常高了。建议作者进一步解释为什么得分会这么高?是这些人的情绪智力本来就很高,还是调查方式出现了问题?

### 回应:

感谢您的问题和建议!我们从两方面来解决您的疑惑。

一方面,本论文采用 7 点量表对配偶情绪智力进行测量,得分越高,则代表配偶情绪智力水平越高。在本研究中,配偶情绪智力均值为 5.62。为了确认是否本研究中配偶情绪智力均值处于可接受的程度,我们整理了国内顶级期刊《心理学报》中关于情绪智力的定量研究。我们以“情绪智力”为关键字进行检索,共检索出 7 篇论文,其中情绪智力的定量研究论文合计 4 篇,上述论文中情绪智力的测量工具和均值水平总结如下表 R4。整体而言,情绪智力研究多采用 Wong 和 Law(2002)开发的量表,这与本研究一致。并且,上述研究中情绪智力的得分都普遍偏高,如果采用 7 点量表,得分均大于 5;如果采用 4 点量表,得分在 4 左右。因此,本研究中配偶情绪智力的均值处于可接

受水平。

另一方面，我们也承认，社会期许效应可能会使得个体在对自我评价时倾向于给予更积极的评价(Crowne & Marlowe, 1960)，并且研究发现个体的确有动机且可能会高估自己的情绪智力(Dunning et al., 2004; Sheldon et al., 2014)，所以自评情绪智力均值会较高。因此，在“研究局限和未来展望”部分，我们鼓励未来的研究使用基于具体任务表现的方法去测量真实的情绪智力(Mayer et al., 2008)，如 MSCEIT(Mayer, 2002)，从而进一步验证配偶情绪智力对员工生活幸福感和员工工作投入的影响。

#### 意见 5:

论文提到“Hayes(2013)提供的统计软件”。Hayes 提供的应该是 SPSS PROCESS MACRO，这和软件还是有区别。另外，论文需要指出用的是哪个版本的 PROCESS MACRO。

#### 回应:

谢谢您的提醒和建议！我们重新修订了此部分的表达，并指出所使用版本，具体更新为使用 Hayes(2013)提供的 SPSS PROCESS 插件(版本为 2.16)，详见 p. 10-12。

#### 意见 6:

论文的理论贡献是什么？论文需要进行更明确、详尽的论文。

#### 回应:

谢谢您的建议！我们进一步对论文的理论贡献进行了思考。经过反复讨论和修改，我们修订了文章前言部分和理论贡献部分，具体详见 pp. 1-3 和 pp. 13-14。目前论文的理论贡献提炼如下。

第一，本研究有助于拓展情绪智力的研究，加深我们对于情绪智力的跨领域的人际间影响的理解，这也是文章最为重要的理论贡献。具体而言，本研究关注配偶情绪智力对员工工作投入的影响。通过文献回顾，我们发现现有情绪智力研究已经充分证实了情绪智力的个体内影响(*intrapersonal effect*)(如，Sy et al., 2006; Wong & Law, 2002; 张辉华, 黄婷婷, 2015; 张辉华, 王辉, 2011)，并开始关注到情绪智力的人际间影响(*interpersonal effect*)(如，Kernbach & Schutte, 2005; Wong & Law, 2002; 容琰 等, 2015; 余琼, 袁登华, 2008)。但上述情绪智力的研究多集中在工作这一单一的领域，忽视了情绪智力潜在的但极为重要的作用——跨领域的人际间影响，例如配偶情绪智力(家庭领域)对员工工作结果(工作领域)的影响。但从理论和实践的角度而言，关注配偶情绪智力的跨领域的人际间影响是十分必要的(具体阐述详见正文)。因此，本研究将视野拓宽到亲密关系中的配偶情绪智力的人际间的跨领域影响，弥补了目前情绪智力这部分研究的缺失，说明了配偶情绪智力的重要价值作用。

第二，基于资源保存理论和情绪智力文献，本研究发现了员工生活幸福感的重要中介作用，试



解释了配偶情绪智力如何影响员工工作投入这一重要的机制问题。如果配偶有较高的情绪智力，配偶可以更好地管理自身和员工的情绪，从而提升员工生活幸福感，并进一步促进员工投入到工作中。探索员工生活幸福感的中介作用，有助于我们理解情绪智力(配偶情绪智力)的跨领域的人际间影响的具体机制，揭开了其中的“黑匣”。此外，上述结果证明，情绪智力的确是社会交往的关键性资源(Halbesleben et al., 2014; Liu et al., 2008; Winkel et al., 2011)，而由配偶情绪智力提升的员工生活幸福感，可以作为个体主要资源(Westman et al., 2005)，提升员工工作的积极状态——工作投入。

第三，通过整合社会性别角色理论(Eagly et al., 2000)，本研究发现了员工性别的调节作用。性别是情绪智力文献中极为重要的研究话题。以往情绪智力研究发现，情绪智力存在性别差异，即男性和女性情绪智力水平存在显著差异(Mandell & Pherwani, 2003; Salguero et al., 2012)，并且性别对于情绪智力的作用过程有着重要的影响(Salguero et al., 2012; Zeidner et al., 2013)。本研究基于社会性别角色理论，提出和发现性别能够调节配偶情绪智力的跨领域的人际间影响，验证了配偶情绪智力的人际间影响的性别差异，也清晰地展示配偶情绪智力影响在不同条件下的作用差异，说明了女性配偶拥有高情绪智力的重要性。在中国情境下，上述结果也证实了社会对于女性“贤内助”的角色期待。

最后，除了对于情绪智力文献的贡献，研究结果对工作投入文献的前因变量研究进行了补充和拓展，证实了家庭环境的非工作因素对员工工作投入的影响。提升员工工作投入对现代企业的发展和成功极为重要(Schneider et al., 2018)。鉴于员工工作投入在各方面的积极作用，学者对它的前因进行了大量研究(Bakker et al., 2014; Byrne et al., 2016)，主要关注工作特征、个人特征和工作经历等方面的影响。然而，现有工作投入的研究忽视了那些会对个体在工作中的感受和行为(包括工作投入)产生重要影响的非工作领域的因素(Sonnentag, 2003)。本研究对此进行了探讨，证实了配偶情绪智力是工作投入的重要前因指标，为提升员工工作投入引入了新的思路。

最后，再次感谢评审专家的宝贵意见！根据您的建议，我们对文章进行了认真细致的修改，希望我们的修改进一步提升了文章质量。如果您觉得修改稿中尚有需要进一步完善的内容，我们也非常愿意继续做出相应的修改，谢谢！

参考文献见《审稿意见和作者回应》末尾。

.....

#### 审稿人 5 意见：

该研究关注配偶情绪智力对员工工作投入的人际间影响，从以往重点关注员工个体本身情绪智力和领导情绪智力的影响，拓宽到亲密关系中配偶情绪智力的人际间的影响。是很有意义也很有趣的拓展。研究结果也兼具理论与实践意义。研究可能还是存在一些问题，供作者参考：

回应:

非常感谢评审专家对本文研究问题和研究意义的肯定!在修改的文章中,我们加强了对于亲密关系中配偶情绪智力的人际间影响的论述。您下文提出的建议和指出的问题,给了我们很多启发和知道。我们对此进行了反复讨论,也对文章进行了多次修改,正文中修改部分使用了蓝色字体,回应部分也已使用蓝色字体标出。再次感谢您的建议!

意见 1:

研究的一个重要观点是情绪智力是一种关键的人际间的资源。但是,在作者之后的论述当中,并没有基于 resources 的观点去立论。例如,基于 COR 理论(Hobfoll, 1989)的去论证。

回应:

谢谢评审专家指出的问题和提供的方向!在原始的正文中,基于情绪智力的文献,尤其是情绪智力四分支模型各维度的内涵(C& 2014; 彭正敏 等, 2004),本论文提出配偶情绪智力是一种关键的人际间资源(Halbesleben et al., 2014; Jordan et al., 2007; Liu et al., 2008; Winkel et al., 2011),并以此解释配偶情绪智力如何通过影响员工生活幸福感,从而进一步影响员工工作投入。尽管原始的论文并未基于资源的观点去立论,如资源保存理论(conservation of resource theory, 1989),但论述中运用到了资源保存理论中的关键资源的定义和解释逻辑(Hobfoll, 1989, 2002)。经过反复思考,我们将论文的整体理论框架调整为资源保存理论,主要基于如下几方面的考虑。

第一,在资源保存理论的框架下,配偶情绪智力被视为是一种关键性的人际间的社会交往资源。Hobfoll(1989)将资源定义为被个体视作有重要价值的客观事物、个体特征、条件或能量,个体能够通过上述资源获得额外的资源。Hobfoll(2002)进一步提出关键资源,关注个体差异的变量,并且这些资源被认为是有效适应和管理生活要求的关键。根据上述界定和情绪智力的内涵,配偶情绪智力被认为是一种关键性的人际间的社会交往资源(Halbesleben et al., 2014; Jordan et al., 2007; Liu et al., 2008; Winkel et al., 2011)。

第二,资源保存理论的核心观点是,个体为了缓解压力,会主动获取、保存和保护个体资源;持有或获得资源的个体更能够应对压力,获得更高的幸福感(Hobfoll, 1989, 2002)。基于这一理论,本文指出,在家庭领域,如果配偶具有较高水平的情绪智力,就意味着配偶拥有更多的关键性的人际间的社会交往资源,更可能影响员工生活幸福感,展现出人际间的影响作用。本文进一步区分情绪智力的四大分支,运用资源保存理论阐明配偶情绪智力不同维度对员工生活幸福感的影响。

第三,资源保存理论认为个体会努力获取和管理他们认为有价值的资源,而对有效自我的积极感知和个体的幸福感被认为是主要资源(primary resources)(Westman et al., 2005)。而工作投入的必要

前提条件是个体具备足够的客观的、情感的和心理的资源(Kahn, 1990)。当个体拥有更多应对工作的资源时，其工作投入将会相应提高(Bakker et al., 2007; Schaufeli & Salanova, 2007)。因此，员工生活幸福感作为一种个体的重要资源，会显著影响员工的工作投入程度。

综上，我们将论文的整体理论框架修订为资源保存理论，重新写作了前言部分(包含引言和假设部分)，详见 pp. 1-5。

#### 意见 2:

情绪智力：作为一种能力，基于情绪智力(ability model, 请参考 彭正敏，林綯暉，張繼明，車宏生。(2004) 情緒智力的能力模型。心理科學進展，第 12 卷，第 6 期，817-823。)的本身理论发展，就可以立论。无需讨论是否是人际间的资源。

#### 回应:

谢谢专家评审的建议！一方面，我们仔细阅读了彭正敏等(2004)关于情绪智力的论文，这篇文章进一步帮助我们明确了情绪智力作为一种个人能力的内涵和基本维度，我们对相应的引用也进行了补充。另一方面，我们受到您第一条意见的启发，将论文的整体框架修订为资源保存理论。而资源保存理论的核心需要论证情绪智力是一种关键性的人际间的社会交往资源，因此，我们仍然保留了“1.1 情绪智力是关键性的人际间资源”部分，但增加了关于资源保存理论(Hobfoll, 1989, 2002)的论述，结合情绪智力的内涵(Côté 2014; 彭正敏，林綯暉，張繼明，車宏生，2004)以及相应的研究(Halbesleben et al., 2014; Jordan et al., 2007; Liu et al., 2008; Winkel et al., 2011)，提出配偶情绪智力是一种关键性的人际间的社会交往资源，详见 pp. 2-3。当然，我们也愿意根据您的反馈对文章进行进一步的修改。

#### 意见 3:

别的调节作用部分，通过整合性别角色的视角，而做出的调节作用的假设。不过，这里忽视了一个在情绪智力文献里面提及的性别差异的因素，即女性的情绪智力普遍高于男性。如果我们基于此，也可以得出相同的调节作用假设。联合上面，实际上我们可以在理论上更加清晰简洁。

#### 回应:

谢谢评审专家提供的建议！受到您的启发，我们进一步查阅了关于情绪智力性别差异的文献。以往研究指出，情绪智力存在性别差异。一方面，男性和女性情绪智力水平存在显著差异(Mandell & Pherwani, 2003; Salguero et al., 2012)；另一方面，性别对于情绪智力的作用有着重要的影响，例如性别会影响情绪智力与抑郁之间的关系(Salguero et al., 2012)，以及与婚姻质量之间的关系(Zeidne et al.,

2013)。上述证据为我们论证为什么选择员工性别作为调节变量提供了坚实的理论基础。据此，我们重新修订了前言部分(包含引言和假设部分)，详见 pp. 1-5。

#### 意见 4:

员工自身的情绪智力，在此研究中作为控制变量处理。而基于情绪智力的理论而言，作为调节作用是更合理的处理。研究者可以考虑，有两个调节变量来建立研究模型，理论跟实践作用也会更大。

#### 回应:

谢谢评审专家提供的新的方向！在原来的论文中，我们将员工自身的情绪智力作为控制变量，以探索配偶情绪智力对员工生活幸福感，以及通过员工生活幸福感对员工工作投入的影响。根据您的建议，我们将员工自身的情绪智力作为调节变量，进一步探索配偶情绪智力与员工情绪智力的交互项对员工生活幸福感的影响。表 R2 中模型 3 结果显示，配偶情绪智力和和员工情绪智力的交互项与员工生活幸福感之间的关系呈边缘显著( $\beta = -0.18, p = 0.096$ )。并且，当员工情绪智力越高(+SD)，配偶情绪智力对员工幸福感的影响不显著( $\beta = 0.25, p = 0.29$ )；但当员工情绪智力越低时(-SD)，配偶情绪智力对员工幸福感的影响显著( $\beta = 0.88, p = 0.00$ )。但因为上述结果只是边缘显著，因此不能充分支持员工情绪智力的调节作用。因此，在修改论文中，我们并未将上述结果纳入到研究当中。但我们认为这的确是极为有趣的研究方向，所以在“研究局限和未来展望”部分，我们对目前的结果进行了展示，并鼓励未来研究扩大样本量，进一步对员工情绪智力的调节作用进行检验(详见 pp. 16-17)。

此外，我们重新修订了前言中关于员工性别的调节作用部分，从情绪智力文献本身出发，指出性别对情绪智力发挥作用有着重要的影响(Mandell & Pherwani, 2003; Salguero et al., 2012; Zeidner et al., 2013)。通过整合社会性别角色理论(Eagly et al., 2000)，本研究指出员工性别角色的调节作用。因为相比于男性，女性面对更多的情绪角色期待。因此女性配偶的情绪智力会对男性员工生活幸福感有更强的正向影响。修改详见 pp. 2-3。基于情绪智力文献对员工性别的调节作用的论述的加强，可以使得文章的整体逻辑更加清晰。

#### 意见 5:

现在的方法设计，并不如理想。如果，可以有追踪调查的设计是更好的。

#### 回应:

谢谢评审专家的指出的问题！在研究设计上，尽管本研究为非同源数据，即自变量配偶情绪智力、中介变量员工生活幸福感、结果变量员工工作投入来自于夫妻双方的评价，并且在两个时间点

进行收集，但因为调研的难度，中介变量和结果变量均为员工自评，且均在时间点 2 收集。在统计分析上，尽管 Harman 单因素检验结果一定程度排除了共同方法偏差的影响，验证性因子分析确认关键变量之间具有区分效度，但目前的研究仍然不能完全排除共同方法偏差的影响。因此，在“研究局限和未来展望”部分，我们建议未来的研究采用更加严谨的数据收集方式，例如收集纵向数据 (longitudinal data) 或采用追踪调研的方式来进一步对假设模型进行验证 (详见 p. 15)。

最后，再次感谢评审专家具有建设性的建议！您的意见给了我们很大的启发。根据您的建议，我们对文章进行了多次的修改，希望我们的修改稿的质量有进一步的提高，也希望我们的回复能够解决您的担忧。如果您觉得需要进一步改进，我们也非常愿意继续做出相应的修改。谢谢！

### 参考文献(上面第一轮回应中涉及的文献)

- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. I. (2014). Burnout and work engagement: The JD-R approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1, 389-411.
- Bakker, A. B., Hakanen, J. J., Demerouti, E., & Xanthopoulou, D. (2007). Job resources boost work engagement, particularly when job demands are high. *Journal of Educational Psychology*, 99, 274-284.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1173-1182.
- Byrne, Z. S., Peters, J. M., & Weston, J. W. (2016). The struggle with employee engagement: Measures and construct clarification using five samples. *Journal of Applied Psychology*, 101, 1201-1227.
- Carlson, D., Kacmar, K. M., Zivnuska, S., Ferguson, M., & Whitten, D. (2011). Work-family enrichment and job performance: A constructive replication of affective events theory. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16, 297-312.
- Crowne, D. P., & Marlowe, D. (1960). A new scale of social desirability independent of psychopathology. *Journal of Consulting Psychology*, 24, 349-354.
- Culbertson, S. S., Mills, M. J., & Fullagar, C. J. (2012). Work engagement and work-family facilitation: Making homes happier through positive affective spillover. *Human Relations*, 65, 1155-1177.
- Eagly, A. H., Wood, W., & Diekmann, A. H. (2000). Social role theory of sex differences and similarities: A current appraisal. In T. Eckes & H. M. Trautner (Eds.), *The developmental social psychology of gender* (pp. 123-174). Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Grandey, A. A., & Krannitz, M. A. (2016). Emotion regulation at work and at home. In T. D. Allen & L. T. Eby (Eds.), *The oxford handbook of work and family* (pp. 81-94). New York, NJ: Oxford University Press.
- Gutek, B. A., Searle, S., & Klepa, L. (1991). Rational versus gender role explanations for work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76, 560-568.
- Halbesleben, J. R. B., Harvey, J., & Bolino, M. C. (2009). Too engaged? A conservation of resources view of the relationship between work engagement and work interference with family. *Journal of Applied Psychology*, 94, 1452-1465.
- 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, 1334-1364.
- Heilman, M. E., & Okimoto, T. G. (2007). Why are women penalized for success at male tasks? The implied communality deficit. *Journal of Applied Psychology*, 92, 81-92.



- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44, 513–528.
- Hobfoll, S. E. (2002). Social and psychological resources and adaptation. *Review of General Psychology*, 6, 307–324.
- Ilies, R., & Judge, T. A. (2005). Goal regulation across time: The effects of feedback and affect. *Journal of Applied Psychology*, 90, 453–467.
- 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, 956–970.
- Jaskiewicz, P., Combs, J. G., Shanine, K. K., & Kacmar, K. M. (2017). Introducing the family: A review of family science with implications for management research. *Academy of Management Annals*, 11, 309–341.
- Jordan, P. J., Ashkanasy, N. M., & Ascough, K. (2007). Emotional intelligence in organizational behavior and industrial-organizational psychology. In G. Matthews, M. Zeidner, M., & Rd Roberts (Eds.), *The science of emotional intelligence* (pp. 356–375). New York, NJ: Oxford University Press.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33, 692–724.
- Kelley, H. H., Berscheid, E., Christensen, A., Harvey, J. H., Huston, T. L., Levinger, G., ... Peterson, D. R. (1983). *Close Relationships*. New York: Freeman.
- Liang, Y., Yan, M., & Chu, X. (2018). The double-edge sword effects of leader group prototypicality in the multi-team context. *Acta Psychologica Sinica*, 50, 58-68.
- [梁永奕, 严鸣, 储小平. (2018). 多团队情境下领导团队代表性的“双刃剑”效应. *心理学报*, 50, 58-68.]
- Liu, Y., Prati, L. M., Perrewé, P. L., & Ferris, G. R. (2008). The relationship between emotional resources and emotional labor: An exploratory study. *Journal of Applied Social Psychology*, 38, 2410–2439.
- Lively, K. J. (2013). Social and cultural influencers: Gender effects on emotional labor at work and at home. In A. Grandey, J. Diefendorff, & D.E. Rupp (Eds.), *Emotional labor in the 21st century: Diverse perspectives on emotion regulation at work* (pp. 223–250). New York, NJ: Routledge.
- MacKinnon, D. P., Lockwood, C. M., Hoffman, J. M., West, S. G., & Sheets, V. (2002). A comparison of methods to test mediation and other intervening variable effects. *Psychological Methods*, 7, 83-104.
- Mandell, B., & Pherwani, S. (2003). Relationship between emotional intelligence and transformational leadership style: A gender comparison. *Journal of business and psychology*, 17, 387–404.
- Odle-Dusseau, H. N., Britt, T. W., & Greene-Shortridge, T. M. (2012). Organizational work–family resources as predictors of job performance and attitudes: The process of work–family conflict and enrichment. *Journal of Occupational Health Psychology*, 17, 28–40.
- Pierce, J. L. (1996). *Gender trials: Emotional lives in contemporary law firms*. Berkeley: University of California Press.
- Reina, C. S., Peterson, S. J., & Zhang, Z. (2017). Adverse effects of CEO family-to-work conflict on firm performance. *Organization Science*, 28, 228–243.
- Rong, Y., Sui, Y., & Yang, B. (2015). The effect of leader emotional intelligence on group performance and employee attitude: Mediating effect of justice climate and moderating effect of group power distance. *Acta Psychologica Sinica*, 47, 1152–1161.
- [容琰, 隋杨, 杨百寅. (2015). 领导情绪智力对团队绩效和员工态度的影响——公平氛围和权力距离的作用. *心理学报*, 47, 1152–1161.]
- Salguero, J. M., Extremera, N., & Fernández-Berrocal, P. (2012). Emotional intelligence and depression: The moderator role of gender. *Personality and Individual Differences*, 53, 29–32.
- Schaufeli, W. B., & Salanova, M. (2007). Efficacy or inefficacy, that's the question: Burnout and work engagement, and their relationships with efficacy beliefs. *Anxiety, Stress, and Coping*, 20, 177–196.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M., (2006). The Measurement of Work Engagement with a Short Questionnaire: A Cross-National Study. *Educational and Psychological Measurement*, 66, 701–716.

- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness studies*, 3, 71–92.
- Schneider, B., Yost, A. B., Kropp, A., Kind, C., & Lam, H. (2018). Workforce engagement: What it is, what drives it, and why it matters for organizational performance. *Journal of Organizational Behavior*, 39, 462–480.
- Seo, M. G., & Ilies, R. (2009). The role of self-efficacy, goal, and affect in dynamic motivational self-regulation. *Organizational behavior and Human Decision processes*, 109, 120–133.
- Seo, M. G., Bartunek, J. M., & Barrett, L. F. (2010). The role of affective experience in work motivation: Test of a conceptual model. *Journal of Organizational Behavior*, 31, 951–968.
- Solomon, B. C., & Jackson, J. J. (2014). The long reach of one's spouse: Spouses' personality influences occupational success. *Psychological Science*, 25, 2189–2198.
- Sonnentag, S. (2003). Recovery, work engagement, and proactive behavior: A new look at the interface between nonwork and work. *Journal of Applied Psychology*, 88, 518–528.
- Sun, J., Tian, X., & Li, R. (2019). Negative effects and mechanisms of emotional intelligence. *Advances in Psychological Science*, 27, 1451–1459.
- [孙建群, 田晓明, 李锐. (2019). 情绪智力的负面效应及机制. *心理科学进展*, 27, 1451–1459.]
- Sy, T., Tram, S., & O'Hara, L. A. (2006). Relation of employee and manager emotional intelligence to job satisfaction and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 68, 461–473.
- Wayne, J. H., Randel, A. E., & Stevens, J. (2006). The role of identity and work–family support in work–family enrichment and its work-related consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 69, 445–461.
- Wen, Z., & Ye. B. (2014). Analyses of mediating effects: The development of methods and models. *Advances in Psychological Science*, 22, 731–745.
- [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, 731–745.]
- Westman, M., Hobfoll, S. E., Chen, S., Davidson, O. B., & Laski, S. (2005). Organizational stress through the lens of conservation of resources (COR) theory. In P. L. Perrewe, & D. C. Ganster (Eds.), *Research in occupational stress and well-being* (pp. 167–220). Bingley: Emerald Group Publishing.
- Winkel, D. E., Wyland, R. L., Shaffer, M. A., Clason, P. (2011). A new perspective on psychological resources: Unanticipated consequences of impulsivity and emotional intelligence. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 84, 78–94.
- Witt, L. A., & Carlson, D. S. (2006). The work-family interface and job performance: Moderating effects of conscientiousness and perceived organizational support. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11(4), 343–357.
- 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, 235–244.
- Yam, K. C., Fehr, R., Keng-Highberger, F. T., Klotz, A. C., & Reynolds, S. J. (2016). Out of control: A self-control perspective on the link between surface acting and abusive supervision. *Journal of Applied Psychology*, 101, 292–301.
- Zeidner, M., Kloda, I., & Matthews, G. (2013). Does dyadic coping mediate the relationship between emotional intelligence (EI) and marital quality?. *Journal of Family Psychology*, 27, 795–805.
- Zhao, Xinshu, Lynch Jr., John?G., & Chen, Qimei. Reconsidering baron and kenny: myths and truths about mediation analysis. *Journal of Consumer Research*, 37, 197–206.
- Zheng, X., Zhu, W., Zhao, H., & Zhang, C. (2015). Employee well-being in organizations: Theoretical model, scale development, and cross-cultural validation. *Journal of Organizational Behavior*, 36, 621–644.
- Zhou, H., & Long, L. (2004). Statistical remedies for common method Biases. *Advances in Psychological Science*, 12, 942–950.
- [周浩, 龙立荣. (2004). 共同方法偏差的统计检验与控制办法. *心理科学进展*, 12, 942–950.]

表 R1 控制领导情绪智力的回归分析结果

变量	员工工作投入					
	模型 1			模型 2		
	系数	SE	p	系数	SE	p
截距	2.64	2.06	0.20	0.84	1.88	0.66
配偶年龄	0.03	0.06	0.59	-0.01	0.50	0.78
配偶教育程度	-0.13	0.18	0.46	-0.19	0.16	0.23
配偶工作时间(年)	-0.00	0.04	0.94	0.03	0.04	0.53
员工年龄	-0.05	0.06	0.42	-0.14	0.06	0.80
员工教育水平	0.12	0.26	0.63	0.17	0.23	0.47
员工工作时间(年)	0.06	0.06	0.27	0.03	0.05	0.58
员工情绪智力	0.30 <sup>*</sup>	0.14	0.03	0.22 <sup>†</sup>	0.12	0.08
领导情绪智力	0.15	0.17	0.37	0.21	0.15	0.16
员工生活幸福感				<b>0.44<sup>**</sup></b>	<b>0.08</b>	<b>0.00</b>
$R^2$		0.07			0.26	
$\Delta R^2$					0.19 <sup>**</sup>	

注：员工样本量  $N = 124$ ，匹配配偶样本量  $N = 124$ ；所报告为非标准化回归系数。针对员工性别，女性 = 0，男性 = 1；针对教育程度，1 = 高中，2 = 专科，3 = 本科，4 = 硕士，5 = 博士。

<sup>†</sup>  $p < 0.10$ ，<sup>\*</sup>  $p < 0.05$ ，<sup>\*\*</sup>  $p < 0.01$ 。

表 R2 员工情绪智力调节作用的回归分析结果

变量	员工生活幸福感								
	模型 1			模型 2			模型 3		
	系数	标准误	p	系数	标准误	p	系数	标准误	p
截距	4.20 <sup>*</sup>	1.76	0.02	0.11	2.12	0.96	0.27	2.11	0.90
0.11 配 0.54 偶年龄	0.08	0.06	0.18	0.09	0.06	0.10	0.90	0.06	0.11
配偶教育程度	0.13	0.18	0.48	0.11	0.17	0.51	0.11	0.17	0.54
配偶工作时间(年)	-0.05	0.04	0.25	-0.07	0.04	0.11	-0.08	0.04	0.08
员工年龄	-0.07	0.07	0.31	-0.06	0.06	0.32	-0.07	0.06	0.27
员工教育水平	-0.06	0.26	0.83	-0.01	0.26	0.96	-0.04	0.25	0.89
员工工作时间(年)	0.07	0.06	0.19	0.06	0.05	0.28	0.06	0.05	0.24
员工性别	-0.01	0.24	0.96	0.03	0.23	0.88	0.06	0.23	0.80
员工情绪智力				0.16	0.14	0.23	0.14	0.14	0.31
配偶情绪智力				0.51 <sup>**</sup>	0.17	0.00	0.56 <sup>**</sup>	0.18	0.00
配偶情绪智力×员工情绪智力							<b>-0.18<sup>†</sup></b>	0.11	<b>0.10</b>
$R^2$		0.05			0.13			0.15	
$\Delta R^2$					0.08 <sup>**</sup>			0.02 <sup>†</sup>	

注：员工样本量  $N = 124$ ，匹配配偶样本量  $N = 124$ ；所报告为非标准化回归系数。针对员工性别，女性 = 0，男性 = 1；针对教育程度，1 = 高中，2 = 专科，3 = 本科，4 = 硕士，5 = 博士。p 值标注在括号中。

<sup>†</sup>  $p < 0.10$ ，<sup>\*</sup>  $p < 0.05$ ，<sup>\*\*</sup>  $p < 0.01$ 。

表 R3 控制工作特征的回归分析结果

变量	员工工作投入					
	模型 1			模型 2		
	系数	SE	p	系数	SE	p
截距	3.35 <sup>†</sup>	1.89	0.08	1.79	1.72	0.30
配偶年龄	0.02	0.05	0.72	-0.02	0.05	0.75
配偶教育程度	-0.13	0.17	0.47	-0.18	0.16	0.25
配偶工作时间(年)	-0.01	0.04	0.88	0.02	0.04	0.68
员工年龄	-0.03	0.06	0.60	-0.00	0.06	0.96
员工教育水平	0.11	0.26	0.66	0.13	0.23	0.58
员工工作时间(年)	0.05	0.05	0.36	0.02	0.05	0.65
员工情绪智力	0.31 <sup>*</sup>	0.14	0.02	0.23	0.12 <sup>†</sup>	0.07
工作体力要求	-0.02	0.09	0.84	0.04	0.08	0.62
员工生活幸福感				<b>0.44<sup>**</sup></b>	<b>0.08</b>	<b>0.00</b>
$R^2$	0.07			0.25		
$\Delta R^2$				0.19 <sup>**</sup>		

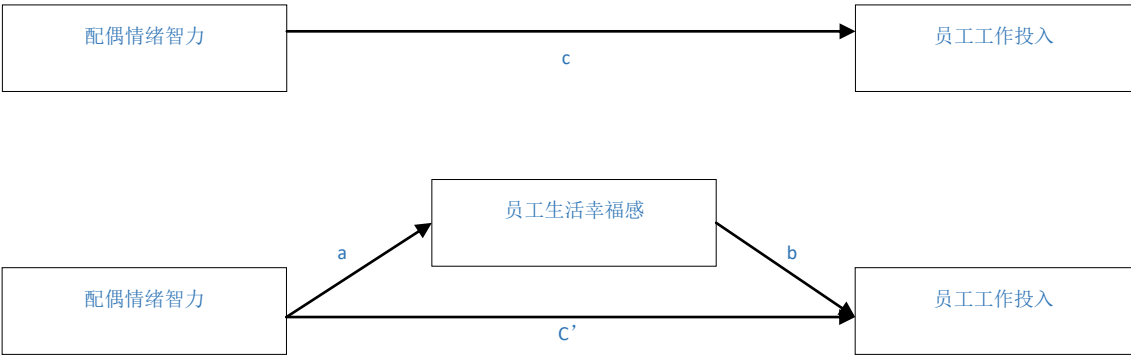
注：员工样本量  $N = 124$ ，匹配配偶样本量  $N = 124$ ；所报告为非标准化回归系数。针对员工性别，女性 = 0，男性 = 1；针对教育程度，1 = 高中，2 = 专科，3 = 本科，4 = 硕士，5 = 博士。

<sup>†</sup> $p < 0.10$ , <sup>\*</sup> $p < 0.05$ , <sup>\*\*</sup> $p < 0.01$ .

表 R4 情绪智力文章总结

序号	时间	文章题目	测量工具	情绪智力均值
1	2019	员工负性情绪对情绪劳动策略的影响	Wong & Law (2002)	5.24 (7 点量表)
2	2015	领导情绪智力对团队绩效和员工态度的影响——公平氛围和权力距离的作用	Wong & Law (2002)	4.01 (5 点量表)
3	2014	个体情绪智力与任务绩效：社会网络的视角	Wong & Law (2002)	3.82 (5 点量表)
4	2008	员工及其管理者的情绪智力对员工工作绩效的影响	Wong & Law (2002)	5.57 (7 点量表，管理者样本) 5.41 (7 点量表，员工样本)

注：本表由研究者进行总结。



Total effect (c) = c' + a × b; Indirect effect = a × b; Direct effect = c'.

图 R1 路径系数和效应量说明图

## 第二轮

### 审稿人 1 意见:

总的来说, 论文作者能够根据我的大部份意见, 对论文进行了系统修改或者解答, 但还有我很看重的两点实质性的问题, 并没有做根本性的修正。

### 回应:

非常感谢评审专家的肯定和提出的建议! 我们认真阅读和讨论了您的意见, 对论文主要进行了两方面的修改: **第一**, 为了弥补研究 1 样本和设计的局限, 我们进一步收集了三个时间点的多来源数据, 并将此作为研究 2(详见 pp. 14-19)。目前多个研究(multi-study)的设计, 使得关键假设得到相互验证, 结果更可靠。**第二**, 我们在理论上也进行了打磨和斟酌, 将理论细化为“努力-恢复模型”(effort-recovery model)视角。据此修改了假设部分(详见 pp. 3-6)、引言部分(详见 pp. 1-3)和理论贡献部分(详见 pp. 19-21)。我们希望目前的修改工作能够解决您所提出的问题, 并能提升文章质量。第二轮正文中修改部分使用了**红色**字体(第一轮正文中修改部分使用了**蓝色**字体)。针对您的意见, 我们在下文进行逐条回复, 回应部分已使用**蓝色**字体标出。再次感谢您的宝贵建议!

### 意见 1:

本文最后选择的样本是 124 对被试, 全部来自某个银行系统, 且样本中女性员工占比 76.6%, 考虑到研究的普适性或者研究的外部效度, 我强烈建议作者在增加一个新的行业样本, 且这个行业从业者是更多的男性, 以平衡作者所选择的女性占比高的银行业。

### 回应:

非常感谢您的建议! 为了提升研究的普适性和增强研究的外部效度, 我们在新的行业重新收集了三个时间点的多来源数据作为研究 2(详见 pp. 14-19), 同时将银行样本的研究作为研究 12(详见 pp. 7-14)。研究 2 的样本来自于国内南方某冷冻食品供应链的电商公司, 邀请已婚员工和其配偶参与调研。为了降低共同方法偏差的影响, 我们共进行了三次问卷调查, 间隔时间为 1 个月。最后共有 73 对配偶(即 73 名员工及对应的 73 名配偶)纳入最终的研究分析, 所有夫妻均为共同居住的异性夫妻。参与员工来自多个部门, 例如直营部(如负责 App 推广)、技术部、采购部、人力资源部和配送中心。针对员工样本, 男性占比 72.6%。针对配偶样本, 男性占比 27.4%。更多细节详见正文 3.1.1 样本与程序部分(pp. 14-15)。研究 2 的数据分析结果与研究 1 一致, 为论文提出的五个假设提供了实证支持, 更多结果详见正文 3.2 研究结果(pp. 15-19)。

**就男女性占比而言**, 研究 1 的员工样本中, 女性占比更多(76.6%); 相应研究 1 的配偶样本中, 女性占比更少(23.4%)。而研究 2 与之相反, 研究 2 的员工样本中, 男性占比更多(72.6%); 相应研究



2 的配偶样本中, 男性占比更少(27.4%)。因为论文关注配偶情绪智力的作用和员工性别的调节作用, 所以应该特别留意性别比例的平衡问题。目前研究 1 和研究 2 因为行业所形成的样本中的性别占比不同, 而两个研究的结果都支持了假设模型, 这使得论文的结论更为可靠。

**就样本行业而言**, 研究 2 增加了新的行业样本, 扩大了研究结论的外部效度。研究 1 的样本来自于国内北方某大型银行, 被试主要是银行综合柜员、各部门部员、客户经理或业务经理等, 属于服务行业。而研究 2 与研究 1 不同, 研究 2 的样本来自国内南方某冷冻食品供应链的电商公司, 员工来自直营部(如负责 App 推广)、技术部、采购部、人力资源部和配送中心, 属于互联网科技行业。因此, 两个研究样本的群体不同。而不同的两个研究都支持了论文提出的假设模型, 因此提升了研究结论的外部效度。

## 意见 2:

作为一篇希望在《心理学报》这样国内心理学顶级期刊上发表的论文, 要么有一个好的研究 Idea, 要么有较大的理论创新, 要么研究方法科学系统, 就本论文目前的状况而言, 我觉得在这三个方面都还是比较欠缺的。前两个方面对本文来讲很难在短期修正, 但我建议作者可以在第三个方面再努力一下, 根据研究中变量多收集几个时间点的数据, 而且本研究中的变量也不多, 建议每个时间点都将几个变量的值进行收集, 再通过数据分析排除其他可能路径, 进一步夯实这几个变量在本研究路径的科学性。

## 回应:

非常感谢您的建议! 我们在方法和理论两方面进行了修改, 总结如下。

**第一, 在方法方面**, 我们在新的行业重新收集了三个时间点的多来源数据作为研究 2(详见 pp. 14-19)。更多样本和调研程序的细节见正文 3.1.1 样本与程序部分(pp. 14-15)。除了刚刚提到的**男女性别平衡和外部效度提升**以外, 研究 2 相比于研究 1 还有如下几点提升和发展。

**1. 收集了三个时间点的不同来源数据。**研究 1 尽管采用了多时间点和多来源的数据, 但其中重要的一个问题是员工生活幸福感和员工工作投入都在同一时间点由员工自评(即中介变量和结果变量在相同时间点测量), 因此无法严谨地检验员工生活幸福感和工作投入之间的关系。研究 2 弥补了研究 1 的上述局限。具体而言, 研究 2 在三个时间点收集了问卷数据, 间隔时间为 1 个月。在时间点 1, 报名的配偶被邀请评价个人情绪智力和填写人口统计学信息; 员工则被邀请评价个人情绪智力和其他控制变量; 在时间点 2, 员工被邀请评价个人生活幸福感; 在时间点 3, 员工被邀请评价个人工作投入。因此, 研究 2 中, 中介变量(即员工生活幸福感, 在时间点 2 进行测量)和结果变量(即员工工作投入, 在时间点 3 进行测量)分别在不同时间点测量。数据分析结果显示, 员工生活幸福感

对员工工作投入的正向影响显著( $B = 0.24, p = 0.02$ ); 并且, 在控制了配偶情绪智力和员工性别后, 员工生活幸福感对员工工作投入的正向影响仍然显著( $B = 0.23, p = 0.03$ )。结果详见正文 3.2 研究结果(pp. 15-19)。因此, 相较于研究 1, 研究 2 采用了更为严谨的研究设计, 进一步支持了员工生活幸福感和员工工作投入之间的关系假设。

**2.进一步测量和控制了第一轮评审专家提出的外生变量。**在第一轮评审中, 评审老师提出了很多建设性的意见, 其中包括外生变量的控制问题。在研究 2 中, 除了控制研究 1 中的控制变量(员工和配偶的人口统计学特征、以及员工自身的情绪智力)以外, 研究 2 还结合目前的文献研究进一步控制了如下一些外生变量: 1.员工工作特征, 包括工作要求(job demand)和工作控制(job control)(第一轮审稿人 3 意见 7)。鉴于员工工作特征会对员工工作投入产生影响(Broeck et al., 2008), 因此本研究在模型中控制员工评价的工作要求和工作控制的作用。工作要求(5 个题目)和工作控制(6 个题目)的测量使用 Karasek 等(1998)开发和方伟(2008)翻译的量表。2.工作场所中员工直接领导的情绪智力和同事的情绪智力(第一轮审稿人 3 意见 1)。以往文献指出, 员工的直接领导的情绪智力对员工的工作结果也存在重要的人际间影响(容琰 等, 2015; Wong & Law, 2002; 余琼, 袁登华, 2008), 并且工作团队中同事之间的情绪智力构成也对团队结果有着重要影响(Paik et al., 2019)。因此, 本研究在模型中控制员工的直接领导和同事整体的情绪智力的作用。直接领导和同事整体的情绪智力由员工进行评价, 测量仍然使用 Wong 和 Law 开发的 16 个题目的量表。关于测量的更多细节详见 p.15。研究 2 结果显示, 通过统计控制排除了上述外生变量的效应后, 配偶情绪智力对员工生活幸福感的正向影响显著( $B = 0.55, p = 0.00$ ); 员工生活幸福感对员工工作投入的正向影响显著( $B = 0.24, p = 0.02$ ); 员工性别的调节作用显著( $B = 0.96, p = 0.02$ )。同时, 中介效应和被调节的中介模型也得到支持。更多研究 2 的研究结果详见 pp.15-19。

**此外, 鉴于研究 2 控制变量较多, 我们做了进一步的补充分析。**具体而言, 尽管我们基于现有文献的研究结果在统计上控制了一些外生变量的效应以检验论文所假设的效应, 但有学者指出, 如果这些外生变量(即本文中的控制变量)与关键结果变量不相关时, 则需要注意控制变量对模型结果的影响, 并提供去掉控制变量后的模型结果(Becker, 2005)。因此, 我们在去掉控制变量的基础上, 对研究 2 的假设进行进一步的检验, 结果与加入控制变量时一致, 所有假设都得到了支持。回归分析结果见回应信末的表 R1, 模型 1 结果指出, 配偶情绪智力对员工生活幸福感的正向影响显著( $B = 0.64, p = 0.00$ ); 模型 4 结果指出, 员工生活幸福感对员工工作投入的正向影响显著( $B = 0.31, p = 0.00$ ); 模型 2 结果指出, 员工性别的调节作用显著( $B = 1.08, p = 0.01$ )。同时, 在偏差纠正的 95%的置信区间下, 中介的结果未包含 0(LLCI = 0.08, ULCI = 0.41)。并且, 当员工为男性时, 间接效应显著, 在偏差纠正的 95%的置信区间下, 被调节的中介结果系数未包含 0(LLCI = 0.12, ULCI = 0.47), 且点间接

效应为 0.27；当员工为女性时，间接效应不显著，在偏差纠正的 95%的置信区间下，被调节的中介结果系数包含 0(LLCI = - 0.30, ULCI = 0.13)，且间接效应为-0.09；且两者之间差异显著( $\Delta$  间接效应值 = 0.36,  $p < 0.05$ )。

同时，因为我们将研究理论修订为了努力-恢复模型，因此我们在研究过程中也对可能存在的其他外生变量进行了测量。除了目前已经控制的人口统计学信息外，努力-恢复模型的实证研究也指出，工作时长与员工资源恢复水平密切相关(Oerlemans & Bakker, 2014; Oerlemans et al., 2014)。因此，在时间点 1，我们请员工提供每周工作时长(小时)。在控制了工作时长(小时)后，所有假设也都得到了支持。回归分析结果见回应信末的表 R2，模型 1 结果指出，配偶情绪智力对员工生活幸福感的正向影响显著( $B = 0.64, p = 0.00$ )；模型 4 结果指出，员工生活幸福感对员工工作投入的正向影响显著( $B = 0.31, p = 0.00$ )；模型 2 结果指出，员工性别的调节作用显著( $\beta = 1.10, p = 0.01$ )。同时，在偏差纠正的 95%的置信区间下，中介的结果未包含 0(LLCI = 0.08, ULCI = 0.42)。并且，当员工为男性时，间接效应显著，在偏差纠正的 95%的置信区间下，被调节的中介结果系数未包含 0(LLCI = 0.11, ULCI = 0.48)，且间接效应为 0.27；当员工为女性时，间接效应不显著，在偏差纠正的 95%的置信区间下，被调节的中介结果系数包含 0(LLCI = - 0.34, ULCI = 0.12)，且间接效应为-0.10；且两者之间差异显著( $\Delta$  间接效应值 = 0.37,  $p < 0.05$ )。

3.多个研究的设计使得研究结果得到了相互验证(triangulation)(Mathison, 1988)。为了对研究假设进行检验，本文收集了两个不同行业的多来源和多时点的问卷调研数据。这种多个研究的设计使得研究结果更加可靠。

第二，在理论方面，基于本轮评审专家 3 的建议(意见 1)，并经过反复斟酌，我们最终决定将文章的理论框架修订为努力-恢复模型，修改详见 1.前言部分(pp. 1-3)。具体而言，该模型与资源保存理论都是资源(resource)的视角(ten Brummelhuis & Bakker, 2012)，但努力-恢复模型的确更适合解释配偶情绪智力(即家庭因素)对员工工作投入(即工作结果)的影响。努力-恢复模型(Meijman & Mulder, 1998)的核心观点是：为了满足工作要求，员工会在工作中付出努力，而这会消耗掉个人资源。因为持续的工作中所产生的资源消耗会产生一系列负面的结果，因此员工需要参与可以恢复个人资源的活动，从而保证在后续工作中的表现。在资源恢复活动当中，很重要的一个方面是工作外的活动(即家庭中的活动)，例如，非工作时间的社交活动、低努力程度的娱乐活动和适度的身体锻炼活动(ten Brummelhuis & Bakker, 2012; Oerlemans & Bakker, 2014)。我们认为，当家庭活动能够(1)防止员工进一步消耗个体资源和(2)帮助员工补充个体资源，这些过程会使得员工的资源得以恢复(ten Brummelhuis & Bakker, 2012; Hunter & Wu, 2015; Oerlemans & Bakker, 2014)，表现为员工生活幸福感的增加。而生活幸福感的提升，作为一种员工主要资源的恢复(Westman et al., 2005)，可以使得员工

有更充足的资源应对工作，进而表现为工作投入的提升(Bakker et al., 2007; Schaufeli & Salanova, 2007)。在上述过程中，配偶的情绪智力高低决定了家庭生活活动的状况，影响到员工的资源是否能够得到恢复。根据情绪智力的内涵(Côté 2014; 彭正敏 等, 2004)，配偶情绪智力可以作为配偶个人的关键性资源(Halbesleben et al., 2014; Jordan et al., 2007)，帮助配偶在社会互动中积极的效应(Liu et al., 2008; Winkel et al., 2011)。因此，我们认为，配偶情绪智力对员工生活幸福感的影响，主要是基于如下两个方面：第一，营造低情绪要求的家庭氛围，防止员工资源的进一步消耗。第二，提供高社交性的家庭活动(类似于娱乐活动)，使得家庭活动更有意义和更有趣，从而帮助员工补充个体资源。更多关于理论背景和研究假设的论述详见 1 前言部分(pp. 3-6)。另外，因为修订了理论框架，所以我们也相应修改了引言部分(pp. 1-3)和重新提炼了理论贡献(pp. 19-21)。

基于以上考虑，我的意见是：如果作者能够按照以上两点再进一步修改，修改后的论文我同意发表，否则我建议退稿。

回应：

非常感谢您的建议！我们对您提出的上述两点问题做了进一步的修改，包括：1.重新收集新行业的不同来源的问卷数据，并注意男女比例的平衡，增加了文章的外部效度；2.新数据为三个时间点的多来源数据，并且采用统计方法进一步控制了第一轮评审专家提出的其他可能影响因素，保证了模型的稳健性；3.对文章理论也进行了进一步修订。我们相信，目前的修改使得文章的严谨性有了进一步的提升，也使得文章的逻辑更加清晰。当然，如果您还有其他意见，我们也很乐意做进一步的修改。再次感谢您的建议！

参考文献见《审稿意见和作者回应》末尾。

.....

审稿人 4 意见：

作者根据审稿意见进行了修改，可以录用。唯一的一点：作者对于量表的阐述部分随意性比较强，之前的写法都是通过翻译-回译方法得到，审稿人一提出，马上就改成了采用了中文量表。另外，员工工作投入(Schaufeli et al., 2006)在原作者的网站上有中文量表，作者翻译-回译的价值何在。

回应：

非常感谢评审专家对我们修改内容的肯定！的确，之前版本的论文没有阐述清楚量表的翻译问题，因此我们在上一轮修改了测量工具的介绍(目前正文中 2.1.2 测量工具部分, pp. 7-8)，即情绪智力和员工生活幸福感的测量采用量表开发者所提供的中文版本，员工工作投入量表则按照翻译和回译的流程进行翻译(Brislin, 1970)。

在这轮修改中，我们重新收集了新的数据作为研究 2，吸取了上一轮的经验，在问卷设计时注意考虑该量表是否有成熟的中文翻译，并详细说明了新增问卷的翻译问题，例如：“鉴于员工工作特征会对员工结果产生影响(Broeck et al., 2008)，因此本研究在模型中控制员工评价的工作要求和工作控制的作用。工作要求(5 个题目)和工作控制(6 个题目)的测量使用 Karasek 等(1998)开发和方伟(2008)翻译的量表”。具体详见 3.1.2 测量工具部分(p. 15)。

如果您觉得修改稿中有需要进一步补充的内容，我们也非常愿意继续做出相应的修改，谢谢！

参考文献见《审稿意见和作者回应》末尾。

.....

#### 审稿人 5 意见：

本研究在本次修改后，得到了不错的提升。尤其是把性别作为调节变量，并得到了数据支持，增加了研究的理论跟实证贡献。不过在理论跟方法上的问题，还是没有完全解决。

#### 回应：

非常感谢评审专家对我们前期工作的肯定，也非常感谢您在理论和方法方面提出的建议！受到您的启发。在理论方面，我们仔细学习和斟酌了您所建议的努力-恢复模型(effort-recovery model)，将论文理论框架进行了修订，并修改了对配偶情绪智力通过影响员工生活幸福感，从而影响员工工作投入的逻辑和论述(详见 pp. 3-6)，并进一步修改了文章的引言部分(pp. 1-3)和理论贡献部分(pp. 19-21)。在方法方面，我们在新的行业重新收集了三个时间点的多来源的数据，研究结论在新的样本中也得到了支持。第二轮正文中修改部分使用了红色字体。针对您的意见，我们在下文进行了逐条回复，回应部分已使用蓝色字体标出。希望我们的修改能够进一步提升文章质量。再次感谢您的宝贵建议！

#### 意见 1：

本研究主要是基于 resource 的理论，但是问题在于过去的理论发展都是在工作场景下的讨论，resources 也大都都是 job resources 的讨论。这也是其他评审集中质疑部分，现在的 revision 仍然没有在理论上探讨清楚，为什么 off-job resources，可以带来 engagement at job? 一个可能的方向在 recovery literature，其中 Effort-Recovery model(Meijman & Mulder, 1998), which proposes that off-job activities contribute to recovery to the extent that those activities enable employees to replenish personal resources. 这个理论也是建立在 COR model 之上，对于你们的议题有更加直接的探讨。基于上一轮的意见，从情绪智力理论本身出发，以及结合 recovery 的理论视角，可能是一个更好的方向。



## 回应:

感谢您提出的宝贵建议,我们深受启发!根据您的建议,我们认真学习了努力-恢复模型(effort-recovery model),并仔细比较了努力-恢复模型和资源保存理论的适用性。经过反复斟酌,我们最终决定将文章的理论框架修订为努力-恢复模型,修改详见 1. 引言部分。具体而言,该模型与资源保存理论都是资源(resource)的视角(ten Brummelhuis & Bakker, 2012),但努力-恢复模型的确更适合解释配偶情绪智力(即家庭因素)对员工工作投入(即工作结果)的影响。

努力-恢复模型(Meijman & Mulder, 1998)的核心观点是:为了满足工作要求,员工会在工作中付出努力,而这会消耗掉员工个人资源。因为持续的工作中所产生的资源消耗会产生一系列负面的结果,因此员工需要参与可以恢复个人资源的活动,从而保证在后续工作中的表现。在资源恢复活动当中,很重要的一个方面是工作外的活动(即家庭中的活动),例如,非工作时间的社交活动、低努力程度的娱乐活动和适度的身体锻炼活动(ten Brummelhuis & Bakker, 2012; Oerlemans & Bakker, 2014)。我们认为,当家庭活动能够(1)防止员工进一步消耗个体资源和(2)帮助员工补充个体资源,这些过程会使得员工的资源得以恢复(ten Brummelhuis & Bakker, 2012; Hunter & Wu, 2015; Oerlemans & Bakker, 2014),表现为员工生活幸福感的增加。而生活幸福感的提升,作为一种员工主要资源的恢复(Westman et al., 2005),可以使得员工有更充足的资源应对工作,进而表现为工作投入的提升(Bakker et al., 2007; Schaufeli & Salanova, 2007)。在上述过程中,配偶的情绪智力高低决定了家庭生活活动的状况,影响到员工的资源是否能够得到恢复。根据情绪智力的内涵(Côté 2014; 彭正敏 等, 2004),配偶情绪智力可以作为配偶个人的关键性资源(Halbesleben et al., 2014; Jordan et al., 2007),帮助配偶在社会互动中积极的效应(Liu et al., 2008; Winkel et al., 2011)。因此,我们认为,配偶情绪智力对员工生活幸福感的影响,主要是基于如下两个方面:第一,营造低情绪要求的家庭氛围,防止员工资源的进一步消耗。第二,提供高社交性的家庭活动(类似于娱乐活动),使得家庭活动更有意义和更有趣,从而帮助员工补充个体资源。更多关于理论背景和研究假设的论述详见 pp. 3-6。

另外,因为修订了理论框架,所以我们也相应修改了引言部分(pp. 1-3)和重新提炼了理论贡献(pp. 19-21)。

## 意见 2:

在文章一开始作者写道“配偶情绪智力被认为是一种关键性的人际间的社会交往资源(Halbesleben, Neveu, Paustian-Underdahl, & Westman, 2014; Jordan, Ashkanasy, & Ascough, 2007; Liu, Prati, Perrewé, & Ferris, 2008; Winkel, Wyland, Shaffer, & Clason, 2011)”而这些文章并没有直接讨论并指出 EI 是关键性的人际间的社会交往资源。过去的研究,有将个人的 EI 看做是 personal resources,

但是什么是“人际间的社会交往资源”？作者需要清晰阐述，做小心的描述。

回应：

感谢您指出的问题！我们修改了这部分的表达，使之更加清晰。新修订的论述概括如下：根据情绪智力的内涵，情绪智力是一种关键性的个体资源(Halbesleben et al., 2014; Jordan et al., 2007)，可以帮助个体在与人交往中更好地管理情绪，从而在人际互动中达到积极的社会交往结果(Liu et al., 2008; Winkel et al., 2011)。对配偶而言，配偶情绪智力是配偶个人的关键性资源，可以帮助配偶更好地管理情绪，在与员工互动中达成积极的人际间影响。具体详见 1.1 配偶情绪智力(p. 3)。正文中修订内容如下：

“配偶情绪智力是配偶重要的个体特征之一。对配偶而言，自身情绪智力是一类有关键性资源，可以帮助配偶有效适应和管理生活要求(Halbesleben et al., 2014; Jordan et al., 2007)。具体而言，根据情绪智力四分支模型，情绪智力包括感知和表达情绪、使用情绪、理解情绪和调节情绪(Côté 2014; 彭正敏 等, 2004)。感知和表达情绪涉及到个体如何准确和快速地表达情绪，并且识别、察觉和辨认所体验的情绪和表达的情绪；使用情绪涉及个体在认知活动中如何运用情绪的系统效应；理解情绪涉及个体如何准确推断情绪的不同内涵，例如了解情绪事件和情绪反应之间的关系；调节情绪涉及个体如何提升、保持或降低自身或他人情绪的强度和持续时间(Côté 2014; Mayer & Salovey, 1997; 彭正敏 等, 2004)。根据情绪智力的上述内涵，作为一种关键性的个体资源，配偶情绪智力能够通过上述四个方面帮助配偶在与员工的人际交往中产生积极的人际间影响(Liu et al., 2008; Winkel et al., 2011)。例如，Liu 等(2008)指出情绪智力是个人在处理情绪方面的重要资源，会影响到情绪调节策略的使用。Winkel 等(2011)提出，情绪智力是影响社交结果的有价值的资源。”

上述关于将情绪智力视为个人资源的文章总结，请见回应信末的表 R3。

意见 3：

方法方面，现在的设计跟数据，还是存在 cross-sectional 设计的问题，作者可以考虑再做一个研究来弥补现有的 limitation。尤其是如果最终使用 Effort-Recovery model 的话，可能还需要更多的证据。

回应：

感谢您的建议！的确，之前的研究设计存在横截面数据的影响(尤其是员工生活幸福感与员工工作投入是在同一时间点测量)，因此我们在新的行业重新收集了三个时间点的多来源数据作为研究 2(详见 pp. 14-19)，同时将银行样本的研究作为研究 1。研究 2 的样本来自于国内南方某冷冻食品供

应链的电商公司，邀请已婚员工和其配偶参与调研。为了降低共同方法偏差的影响，我们共进行了三次问卷调查，间隔时间为1个月。最后共有73对配偶(即73名员工及对应的73名配偶)纳入最终的研究分析，所有夫妻均为共同居住的异性夫妻。参与员工来自多个部门，例如直营部(如负责App推广)、技术部、采购部、人力资源部和配送中心。更多细节详见正文 3.1.1 样本与程序部分(pp. 14-15)。研究2的数据分析结果与研究1一致，为论文提出的五个假设提供了实证支持，更多结果详见正文 3.2 研究结果(pp. 15-19)。研究2相比于研究1还有如下几点提升和发展。

**1.收集了三个时间点的不同来源数据。**研究1尽管采用了多时间点和多来源的数据，但其中一个重要的问题是员工生活幸福感和员工工作投入都在同一时间点由员工自评(即中介变量和结果变量在相同时间点测量)，因此无法严谨地检验员工生活幸福感和工作投入之间的关系。研究2弥补了研究1的上述局限。具体而言，研究2在三个时间点收集了问卷数据，间隔时间为1个月。在时间点1，报名的配偶被邀请评价个人情绪智力和填写人口统计学信息；员工则被邀请评价个人情绪智力和其他控制变量；在时间点2，员工被邀请评价生活幸福感；在时间点3，员工被邀请评价个人工作投入。因此，研究2中，中介变量(即员工生活幸福感，在时间点2进行测量)和结果变量(即员工工作投入，在时间点3进行测量)分别在不同时间点测量。数据分析结果显示，员工生活幸福感对员工工作投入的正向影响显著( $B = 0.24, p = 0.02$ )；并且，在控制了配偶情绪智力和员工性别后，员工生活幸福感对员工工作投入的正向影响仍然显著( $B = 0.23, p = 0.03$ )。结果详见正文 3.2 研究结果(pp. 15-19)。因此，相较于研究1，研究2采用了更为严谨的研究设计，进一步支持了员工生活幸福感和员工工作投入之间的关系。

**2.进一步测量和控制了第一轮评审专家提出的外生变量。**在第一轮评审中，评审老师提出了很多建设性的意见，其中包括外生变量的控制问题。在研究2中，除了控制研究1中的控制变量(员工和配偶的人口统计学特征、以及员工自身的情绪智力)以外，研究2还结合目前的文献研究进一步控制了如下一些外生变量：1.员工工作特征，包括工作要求(job demand)和工作控制(job control)(第一轮审稿人3意见7)。鉴于员工工作特征会对员工工作投入产生影响(Broeck et al., 2008)，因此本研究在模型中控制员工评价的工作要求和工作控制的作用。工作要求(5个题目)和工作控制(6个题目)的测量使用 Karasek 等(1998)开发和方伟(2008)翻译的量表。2.工作场所中员工直接领导的情绪智力和同事的情绪智力(第一轮审稿人3意见1)。以往文献指出，员工的直接领导的情绪智力对员工的工作结果也存在重要的人际间影响(容琰 等, 2015; Wong & Law, 2002; 余琼, 袁登华, 2008)，并且工作团队中同事之间的情绪智力构成也对团队结果有着重要影响(Paik et al., 2019)。因此本研究在模型中控制员工的直接领导和同事的情绪智力的作用。直接领导和同事整体的情绪智力由员工进行评价，测量仍然使用 Wong 和 Law 开发的 16 个题目的量表。关于测量的更多细节详见 p.15。研究2结果指出，

通过统计控制排除了上述外生变量的效应后，配偶情绪智力对员工生活幸福感的正向影响显著( $B = 0.55, p = 0.00$ )；员工生活幸福感对员工工作投入的正向影响显著( $B = 0.24, p = 0.02$ )；员工性别的调节作用显著( $B = 0.96, p = 0.02$ )。同时，中介效应和被调节的中介模型也得到支持。更多研究 2 的研究结果详见 pp. 15-19。

此外，鉴于研究 2 控制变量较多，我们做了进一步的补充分析。尽管根据现有文献发现，我们在统计上控制了外生变量的效应以检验论文所假设的效应，但如果这些外生变量(即本文中的控制变量)与关键结果变量不相关时，则需要注意控制变量对模型结果的影响，并提供去掉控制变量后的模型结果(Becker, 2005)。因此，去掉控制变量基础上，我们对研究 2 的假设进行进一步的检验，结果与加入控制变量一致，所有假设都得到了支持。回归分析结果见回应信末的表 R1，模型 1 结果显示，配偶情绪智力对员工生活幸福感的正向影响显著( $B = 0.64, p = 0.00$ )；模型 4 结果指出，员工生活幸福感对员工工作投入的正向影响显著( $B = 0.31, p = 0.00$ )；模型 2 结果指出，员工性别的调节作用显著( $B = 1.08, p = 0.01$ )。同时，在偏差纠正的 95% 的置信区间下，中介的结果未包含 0(LLCI = 0.08, ULCI = 0.41)。并且，当员工为男性时，间接效应显著，在偏差纠正的 95% 的置信区间下，被调节的中介结果系数未包含 0(LLCI = 0.12, ULCI = 0.47)，且间接效应为 0.27；当员工为女性时，间接效应不显著，在偏差纠正的 95% 的置信区间下，被调节的中介结果系数包含 0(LLCI = -0.30, ULCI = 0.13)，且间接效应为 -0.09；且两者之间差异显著( $\Delta$  间接效应值 = 0.36,  $p < 0.05$ )。

同时，因为我们将研究理论修订为了努力-恢复模型，因此我们在研究过程中也对可能存在的其他外生变量进行了测量。除了目前已经控制的人口统计学信息外，努力-恢复模型的实证研究也指出，工作时长与员工资源恢复水平密切相关(Oerlemans & Bakker, 2014; Oerlemans et al., 2014)。因此，在时间点 1，我们请员工提供每周工作时长(小时)。在控制了工作时长(小时)后，所有假设也都得到了支持。回归分析结果见回应信末的表 R2，模型 1 结果指出，配偶情绪智力对员工生活幸福感的正向影响显著( $B = 0.64, p = 0.00$ )；模型 4 结果指出，员工生活幸福感对员工工作投入的正向影响显著( $B = 0.31, p = 0.00$ )；模型 2 结果指出，员工性别的调节作用显著( $B = 1.10, p = 0.01$ )。同时，在偏差纠正的 95% 的置信区间下，中介的结果未包含 0(LLCI = 0.08, ULCI = 0.42)。并且，当员工为男性时，间接效应显著，在偏差纠正的 95% 的置信区间下，被调节的中介结果系数未包含 0(LLCI = 0.11, ULCI = 0.48)，且间接效应为 0.27；当员工为女性时，间接效应不显著，在偏差纠正的 95% 的置信区间下，被调节的中介结果系数包含 0(LLCI = -0.34, ULCI = 0.12)，且间接效应为 -0.10；且两者之间差异显著( $\Delta$  间接效应值 = 0.37,  $p < 0.05$ )。

**4.考虑到了男女性占比的问题。**研究 1 的员工样本中，女性占比更多(76.6%)；相应研究 1 的配偶样本中，女性占比更少(23.4%)。而研究 2 与之相反，研究 2 的员工样本中，男性占比更多(72.6%)；

相应研究 2 的配偶样本中，男性占比更少(27.4%)。因为论文关注配偶情绪智力的作用和员工性别的调节作用，所以应该特别留意性别比例的平衡问题。目前研究 1 和研究 2 因为行业所形成的样本中的性别占比不同，而两个研究结果都支持了假设模型，这使得论文的结论更为可靠。

**5.在新的行业收集了问卷**，扩大了研究结论的外部效度。研究 1 的样本来自于国内北方某大型银行，被试主要是银行综合柜员、各部门部员、客户经理或业务经理等，属于服务行业。而研究 2 与研究 1 不同，研究 2 的样本来自国内南方某冷冻食品供应链的电商公司，员工来自直营部(如负责 App 推广)、技术部、采购部、人力资源部和配送中心，属于互联网科技行业。因此，两个研究样本的群体不同。而不同的两个研究都支持了论文提出的假设模型，因此提升了研究结论的外部效度。

**6.多个研究的设计使得研究结果得到了相互验证(triangulation)(Mathison, 1988)**。为了对研究假设进行检验，本文收集了两个不同行业的多来源和多时点的问卷调研数据。这种多个研究的设计使得研究结果更加可靠。

#### 意见 4:

文章整体的结果跟行文，还是需要更加精炼跟突出研究的重点。

#### 回应:

非常感谢您的建议！本文作者对全文进行了反复的修订，力争使得论文用语更加精炼和准确，研究重点更为突出。

最后，再次感谢您的宝贵建议！我们受到很多启发，并参照您的建议对文章进行了认真细致的修改，希望我们的回复和修改稿能解决您所提出的问题。如果您觉得修改稿中尚有需要进一步完善的内容，我们也非常愿意继续做出相应的修改，谢谢！

#### 参考文献(上面第二轮回应中涉及的文献)

- Bakker, A. B., Hakanen, J. J., Demerouti, E., & Xanthopoulou, D. (2007). Job resources boost work engagement, particularly when job demands are high. *Journal of Educational Psychology*, 99, 274–284.
- Becker, T. E. (2005). Potential Problems in the Statistical Control of Variables in Organizational Research: A Qualitative Analysis with Recommendations. *Organizational Research Methods*, 8: 274–289.
- Brislin, R. W. (1970). Back-translation for cross-cultural research. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 1, 185–216.
- Broeck, A. V. D., Vansteenkiste, M., Witte, H. D., & Lens, W. (2008). Explaining the relationships between job characteristics, burnout, and engagement: The role of basic psychological need satisfaction. *Work & Stress*, 22, 277–294.
- Côté, S. (2014). Emotional intelligence in organizations. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1, 4593–488.
- Fang, W. (2008). *The job demands-resources model and job burnout: Psychological capital as a moderator* (Unpublished master's thesis). Renmin University of China.
- [方伟. (2008). 工作要求资源模型与工作倦怠：心理资本调节作用的实证研究(硕士学位论文). 中国人民大学]



- 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, 1334–1364.
- Hunter, E. M., & Wu, C. (2016). Give me a better break: Choosing workday break activities to maximize resource recovery. *Journal of Applied Psychology*, 101, 302–311.
- Jordan, P. J., Ashkanasy, N. M., & Ascough, K. (2007). Emotional intelligence in organizational behavior and industrial-organizational psychology. In G. Matthews, M. Zeidner, M., & Rd Roberts (Eds.), *The science of emotional intelligence* (pp. 356–375). New York, NJ: Oxford University Press.
- Karasek, R., Brisson, C., Kawakami, N., Houtman, I., Bongers, P., & Amick, B. (1998). The job content questionnaire (JCQ): An instrument for internationally comparative assessments of psychological job characteristics. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3, 322–355.
- Liu, Y., Prati, L. M., Perrewé, P. L., & Ferris, G. R. (2008). The relationship between emotional resources and emotional labor: An exploratory study. *Journal of Applied Social Psychology*, 38, 2410–2439.
- Mathison, S. (1988). Why triangulate?. *Educational researcher*, 1988, 17: 13–17.
- Meijman, T. F., & Mulder, G. (1998). Psychological aspects of workload. In P. J. D. Drenth & H. Thierry (Eds.), *Handbook of Work and Organizational Psychology: Work Psychology* (pp. 5–33). Hove, England: Psychology Press.
- Oerlemans, W. G. M., & Bakker, A. B. (2014). Burnout and daily recovery: A day reconstruction study. *Journal of Occupational Health Psychology*, 19, 303–14.
- Oerlemans, W. G. M., Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2014). How feeling happy during off-job activities helps successful recovery from work: A day reconstruction study. *Work & Stress*, 28: 198–216.
- Peng, Z., Lin, X., Zhang, J., & Che, H. (2004). The ability model of emotional intelligence. *Advances in Psychological Science*, 12, 817–823.
- [彭正敏, 林绚晖, 张继明, 车宏生. (2004). 情绪智力的能力模型. *心理科学进展*, 12, 817–823.]
- Paik, Y., Seo, M. G., & Jin, S. (2019). Affective information processing in self-managing teams: The role of emotional intelligence. *Journal of Applied Behavioral Science*, 55, 235–267.
- Rong, Y., Sui, Y., & Yang, B. (2015). The effect of leader emotional intelligence on group performance and employee attitude: Mediating effect of justice climate and moderating effect of group power distance. *Acta Psychologica Sinica*, 47, 1152–1161.
- [容琰, 隋杨, 杨百寅. (2015). 领导情绪智力对团队绩效和员工态度的影响——公平氛围和权力距离的作用. *心理学报*, 47, 1152–1161.]
- Schaufeli, W. B., & Salanova, M. (2007). Efficacy or inefficacy, that’s the question: Burnout and work engagement, and their relationships with efficacy beliefs. *Anxiety, Stress, and Coping*, 20, 177–196.
- ten Brummelhuis, L. L., & Bakker, A. B. (2012). Staying engaged during the week: The effect of off-job activities on next day work engagement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 17, 445–455.
- Westman, M., Hobfoll, S. E., Chen, S., Davidson, O. B., & Laski, S. (2005). Organizational stress through the lens of conservation of resources (COR) theory. In P. L. Perrewé, & D. C. Ganster (Eds.), *Research in occupational stress and well-being* (pp. 167–220). Bingley: Emerald Group Publishing.
- Winkel, D. E., Wyland, R. L., Shaffer, M. A., Clason, P. (2011). A new perspective on psychological resources: Unanticipated consequences of impulsivity and emotional intelligence. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 84, 78–94.
- Wong, C. S., & Law, K. S. (2002). The Effects of Leader and Follower Emotional Intelligence on Performance and Attitude: An Exploratory Study. *The Leadership Quarterly*, 13, 243–274.
- Yu, Q., & Yuan, D. (2008). The impact of the emotional intelligence of employees and their manager on the job performance of employees. *Acta Psychologica Sinica*, 40, 74–83.
- [余琼, 袁登华. (2008). 员工及其管理者的情绪智力对员工工作绩效的影响. *心理学报*, 40, 74–83.]

表 R1 删除控制变量后的回归分析结果 (研究 2)

变量	员工生活幸福感				员工工作投入					
	模型 1		模型 2		模型 3		模型 4		模型 5	
	系数(SE)	<i>p</i>	系数(SE)	<i>p</i>	系数(SE)	<i>p</i>	系数(SE)	<i>p</i>	系数(SE)	<i>p</i>
截距	1.18(0.91)	0.20	6.35** (2.15)	0.00	4.28*** (0.86)	0.00	3.96(0.47)	0.00	3.89** (0.82)	0.00
员工性别	-0.01(0.25)	0.98	-0.08(0.24)	0.75	0.48* (0.24)	0.05			0.48* (0.22)	0.04
配偶情绪智力	0.64*** (0.16)	0.00	-0.27(0.38)	0.47	0.14(0.15)	0.34			-0.07(0.16)	0.64
员工生活幸福感										
配偶情绪智力×员工性别			1.08* (0.41)	0.01			0.31** (0.10)	0.00	0.34** (0.11)	0.00
$R^2$	0.19		0.27		0.06		0.12		0.18	
$\Delta R^2$			0.08*				0.06**		0.12**	

注：员工样本量  $N = 73$ ，匹配配偶样本量  $N = 73$ ；所报告为非标准化回归系数。针对员工性别，女性 = 0，男性 = 1；针对教育程度，1 = 初中，2 = 高中及同等学历，3 = 专科，4 = 本科，5 = 硕士及以上。

\*  $p < 0.05$ , \*\*  $p < 0.01$ , \*\*\*  $p < 0.001$ .

表 R2 控制工作时长后的回归分析结果(研究 2)

变量	员工生活幸福感				员工工作投入					
	模型 1		模型 2		模型 3		模型 4		模型 5	
	系数(SE)	p	系数(SE)	p	系数(SE)	p	系数(SE)	p	系数(SE)	p
截距	1.19(0.93)	0.21	6.49** (2.19)	0.00	4.17*** (0.88)	0.00	3.68*** (0.51)	0.00	3.77*** (0.84)	0.00
工作时长	0.00(0.00)	0.93	-0.00(0.00)	0.70	0.00(0.00)	0.45	0.01(0.00)	0.17	0.00(0.00)	0.41
员工性别	-0.00(0.26)	1.00	-0.05(0.25)	0.84	0.42(0.25)	0.09			0.42 <sup>†</sup> (0.23)	0.07
配偶情绪智力	0.64*** (0.16)	0.00	-0.29(0.38)	0.45	0.14(0.15)	0.35			-0.08(0.16)	0.62
员工生活幸福感							0.31** (0.10)	0.00	0.34** (0.11)	0.00
配偶情绪智力×员工性别			1.10* (0.42)	0.01						
$R^2$	0.19		0.27		0.07		0.15		0.19	
$\Delta R^2$			0.08*				0.08**		0.12**	

注：员工样本量  $N = 73$ ，匹配配偶样本量  $N = 73$ ；所报告为非标准化回归系数。针对员工性别，女性 = 0，男性 = 1；针对教育程度，1 = 初中，2 = 高中及同等学历，3 = 专科，4 = 本科，5 = 硕士及以上

\*  $p < 0.05$ , \*\*  $p < 0.01$ , \*\*\*  $p < 0.001$ .

表 R3 文献总结 (将情绪智力视为关键性的个人资源)

文献	期刊/书籍	重要论点
Halbesleben, Neveu, Paustian-Underdahl, & Westman (2014)	<i>Journal of Management</i>	Emotional intelligence 被总结在正文 Table 2 A Sample of Psychological Resources Reported in the Organizational Literature 中, 视为 key resource (p. 5)
Jordan, Ashkanasy, & Ascough (2007)	<i>The Science of Emotional Intelligence: Knowns and Unknowns</i>	“EI as being a valuable potential personal resource for organizational contexts, particularly when assessed as a type of ability” (p. 458)
Liu, Prati, Perrewe, & Ferris (2008)	<i>Journal of Applied Social Psychology</i>	“Emotional intelligence as proxy for maximal emotional resources” “Emotionally intelligent individuals are at an advantage in social interactions because they not only are aware of their own emotions and know how to regulate them, but also are keenly aware of others’ emotions and are able to respond effectively to others’ emotional needs” (p. 2414)
Winkel, Wyland, Shaffer, & Clason (2011)	<i>Journal of Occupational and Organizational Psychology</i>	“two personal resources that may influence both behaviors: emotional intelligence (EI) and impulsivity. Although emotion and organization scholars have strongly debated the nature of EI, one conceptualization that has shown great promise is that EI is an individual’s ability to accurately process and use emotional information. As such, EI has generally been used to predict positive outcomes such as employee performance” (p.79) “we build upon this foundation to suggest that impulsivity (a psychological resource) and EI (a social abilities resource) are important” (p. 80)

### 第三轮

#### 审稿人 1 意见:

针对我在二审中提出的研究方法上的问题,本文作者们在第三次修订稿中,为了弥补研究 1 样本和设计的局限,进一步收集了三个时间点的多来源数据,论文作者通过多个研究的设计,使得本研究的关键假设能够更好地相互验证,从而使得本研究结果更加可靠。针对我在二审中提出的研究理论上的问题,本文作者在第三次修订稿中,在理论上也进行了打磨和斟酌,将理论细化为“努力-恢复模型”(effort-recovery model)视角。并进一步据此修改了原论文的假设部分、引言部分和理论贡献部分。总之,通过本次修改,论文的质量得到了较大的提升,我同意小修后发表。

#### 回应:

非常感谢评审专家对我们上一轮修改工作(例如,修改理论和增加新的样本)的肯定!本轮修改中,根据评审专家 2 的意见,我们在本轮做了如下四方面的修改。

**第一**,就研究动机而言,我们进一步加强了论述,尤其是从实践的角度出发,增加了研究动机的相关阐述(修改见 1 前言部分, p. 2)。

**第二**,我们进一步回顾了努力-恢复模型、情绪智力文献和社会性别角色理论。以此为基础,我们修订了假设 1 和假设 4 的逻辑论述,补充了相应的文献材料。就假设 1 而言,我们提出了配偶情绪智力会影响员工生活幸福感。本轮修改稿中,我们运用努力-恢复模型,并基于其中提到的资源恢复的三个阶段,来探讨配偶情绪智力如何在预恢复、被动恢复和主动恢复阶段影响员工生活幸福感,重新写作了 1.2 配偶情绪智力和员工生活幸福感部分(修改见 pp. 4-5)。就假设 4 而言,我们提出了员工性别对配偶情绪智力和员工生活幸福感关系的调节作用。本轮修改稿中,我们补充了社会性别角色理论的文献,据此修改和完善了调节效应的论述逻辑,并增加了情绪智力的性别差异作为论证材料,重新写作了 1.4 员工性别的调节作用部分(修改见 pp. 6-8)。

**第三**,关于假设 3 的中介效应和假设 5 的被调节的中介模型,我们增加了专门的论述部分(修改见 p. 6 和 p. 8),使行文更加完整。

**第四**,我们经过多轮修改,并寻求同行专家的建议,仔细规范了语法行文,使论文的可读性更强。

我们希望目前的修改工作提升了文章质量,并能够解决您所提出的问题。此轮正文中修改部分使用了紫色字体(第二轮正文中修改部分使用了红色字体,第一轮正文中修改部分使用了蓝色字体)。再次感谢您在这几轮审稿中提出的宝贵建议!

.....



#### 审稿人 5 意见：

本研究在本次修改后，整体上得到了实质的提升。增加的实证数据，也提升了研究的可靠性。不过，本研究的研究动机的论述还可以再加强，即为什么要研究配偶情绪智力的影响，除了文献需要，也有管理实践方面的需要（例如，疫情之下，在家工作的需要，配偶的影响更加重要。。。仅供参考）更重要的是，在各个假设的论证方面还需要进一步修改，论证还需要更加严谨，逻辑要更清晰。

#### 回应：

特别感谢评审专家对我们第二轮修改工作的肯定和建议！针对您提出的意见，我们对正文进行了如下三方面的修改。

**第一**，根据您的建议，我们从理论和实践两方面，尤其是实践方面，进一步加强了研究动机的论述(修改见 p. 2)，具体如下(第三轮正文中修改部分使用了紫色字体，下同)。

“事实上，关注配偶情绪智力的跨领域的人际间影响是十分必要的。就理论而言，配偶与员工之间的亲密关系，极可能使得配偶情绪智力对员工工作结果产生显著影响。事实上，除了职场中与领导/同事之间的工作关系，家庭关系也是员工社会关系中极为重要的一种人际关系(Jaskiewicz et al., 2017)。现有研究发现，家庭对工作的增益或冲突的确会影响员工工作态度和工作绩效(Odle-Dusseau et al., 2012; Wayne et al., 2006)。而夫妻作为家庭中具有亲密关系的双方，会随着时间的推移逐渐影响彼此的想法、感受和行为(Kelley et al., 1983)，因此配偶的个体特征极可能会对员工工作结果产生跨领域的交叉影响(Solomon & Jackson, 2014)，例如配偶情绪智力对员工工作结果的影响。从实践来看，配偶对情绪的理解和管理会对员工产生影响，这是极为普遍的现象。例如，《哈佛商业评论》曾探讨过家庭生活中情绪管理的重要性(Batista, 2016)，以及对幸福感的影响(Coleman & Coleman, 2017)。尤其是新冠疫情以来，随着在线办公条件的成熟，在家办公和混合式办公等形式更加普及<sup>1</sup>。近期一项关于疫情对幸福感影响的调研就指出，居家办公情况下，家庭生活中的问题是造成幸福感降低的原因之一(Campbell & Gavett, 2021)。由此可见，当工作和家庭的界线变得更加模糊，员工工作结果更可能受到配偶的影响，配偶情绪智力的重要性愈加凸显。因此，研究配偶情绪智力对员工工作结果的影响对理论和实践都有着重要的价值。正如“情商之父”Goleman(2016)在《情商：为什么情商比智商更重要》一书 10 周年纪念版序中提到，希望未来情绪智力的研究能够得到进一步扩展，从关注个体情绪智力能力转移到关注情绪智力的人际互动效果。”

**第二**，根据您的建议，我们修改了各个假设的论证，使得文献材料更为扎实，逻辑论述更加清楚。具体修改请见正文 1.2 配偶情绪智力和员工生活幸福感部分(修改见 pp. 4-5)，1.3 配偶情绪智力、

---

<sup>1</sup> 来源：<https://36kr.com/p/667696909244672>。

员工生活幸福感和员工工作投入部分(修改见 pp. 5-6), 以及 1.4 员工性别的调节作用部分(修改见 pp. 6-8), 也请参考下文中对各条审稿意见的回复。

**第三**, 我们也进一步仔细斟酌和打磨了全文的表达和语法, 使行文更加流畅, 可读性更强。希望我们细致的修改工作提升了文章的整体质量, 并能够解决您所提出的问题。

第三轮正文中修改部分使用了**紫色**字体(注: 第二轮正文中修改部分使用了**红色**字体, 第一轮正文中修改部分使用了**蓝色**字体)。针对您的意见, 我们在下文进行了逐条回复。

再次感谢您的宝贵建议! 如果您有其他的建议和意见, 我们很乐意做进一步的修改。

#### 意见 1:

文章提出: “当配偶拥有高情绪智力时, 配偶会与员工在互动过程中开展高质量的家庭活动, 从而帮助员工恢复资源” 但是在两方面的论证中, 缺乏文献支持, 逻辑线路并不清晰;

#### 回应:

感谢您指出的问题! 为了更为充分地论证配偶情绪智力与员工生活幸福感之间的关系, 我们进一步梳理了相关文献。以努力-恢复模型(effort-recovery model)和情绪智力的文献为基础, 我们进一步阐述了配偶情绪智力与员工生活幸福感之间的关系, 重写了 1.2 配偶情绪智力和员工生活幸福感部分(pp. 4-5), 并据此修改了 1 前言(pp. 2-3)和 4 总讨论部分(p. 23)的相关内容。具体如下:

**第一**, 我们进一步仔细回顾了努力-恢复模型的相关文献, 梳理了该理论的核心观点, 总结了与本论文紧密相关的三个要点。**首先**, 努力-恢复模型(Meijman & Mulder, 1998)指出, 为了应对工作要求(例如, 完成工作任务/成为高绩效员工), 员工要消耗大量资源。因此, 员工需要补充资源以缓解和消除可能出现的疲劳、紧张等应激反应。如果资源长时间得不到恢复, 最终会损害员工的身心健康。在工作之外, 员工的资源要得到恢复, 要经历三个阶段: (1)预恢复(pre-recovery), 即远离工作要求时, 资源消耗随即停止, 但资源恢复还未开始; (2)被动恢复(passive recovery), 即个体通过休息、放松等方式对资源进行补充, 尤其是对已消耗资源进行恢复; (3)主动恢复(active recovery), 即个体通过从事高质量的社交、兴趣爱好类活动, 在过程中获得新的资源(ten Brummelhuis & Trougakos, 2014)。由此可见, 当员工身处家庭生活中, 脱离了工作场景, 并且配偶鼓励员工在家庭生活中远离那些和工作要求有着相同资源要求(即消耗同一内部资源)的活动时, 员工就进入到了预恢复阶段, 资源消耗随即停止。但是, 在此阶段, 员工由于工作而被消耗的资源尚未得到补充。而若要补充相应的资源, 则需要家庭当中的配偶能够帮助员工进入被动恢复和主动恢复的阶段, 即在家庭环境中能够让员工通过休息、放松等方式对已消耗的资源进行补充, 或者能够提供有益的社会交往活动来帮助员工获得新资源。根据以上观点, 修改稿依据努力-恢复模型, 从恢复的三阶段详细地探讨了配偶

情绪智力对员工生活幸福感的影响。**其次**，相关研究指出，那些能够为个体提供资源的活动(如休闲活动)与幸福感呈现正相关(Lieke et al., 2012; Rodriguez-Muñoz et al., 2012)。高峰强等(2016)在文献回顾中发现，有效的资源恢复对个人幸福感有重要的影响。由此可见，生活幸福感是资源恢复的重要反映。**最后**，我们整理了使用努力-恢复模型作为理论基础的实证文章，合计 11 篇实证研究关注到非工作领域因素对员工资源恢复的重要影响(总结见表 R1)。通过总结上述文献，我们发现：(1)非工作因素(即工作领域之外的因素)的确会影响员工资源恢复的情况(例如，Debus et al., 2014; Lee et al., 2015)；(2)从资源恢复的角度来看，非工作因素会通过影响员工的积极体验(Hunter & Wu, 2016; Sianoja et al., 2018; Williamson et al., 2019; Zhu et al., 2019)，从而影响到后续的工作结果(ten Brummelhuis & Bakker, 2012; Sianoja et al., 2018; Williamson et al., 2019)。**综上**，我们运用努力-恢复模型来解释配偶情绪智力对员工生活幸福感的影响，以及对工作投入的间接影响。与此同时，我们也基于资源恢复的三个阶段来具体探讨配偶情绪智力如何影响员工生活幸福感。

**第二**，结合情绪智力的相关文献和努力-恢复模型的基本观点，我们重新写作了 *1.2 配偶情绪智力和员工生活幸福感* 部分，从资源恢复的三个阶段论证了配偶情绪智力如何影响员工生活幸福感，并且补充了相应的文献作为理论支持(修订部分详见 pp. 4-5)，具体如下。

“努力-恢复模型(Meijman & Mulder, 1998)指出，为了应对工作要求(例如，完成工作任务/成为高绩效员工)，员工需要消耗大量个体资源。因此，员工需要补充资源以缓解和消除可能出现的疲劳、紧张等应激反应。如果资源长时间得不到恢复，最终会损害员工的身心健康。在工作之外，资源若要得到恢复，员工需要经历三个阶段：(1)预恢复(pre-recovery)，即远离工作要求时，资源消耗随即停止，但资源恢复还未开始；(2)被动恢复(passive recovery)，即个体通过休息、放松等方式对资源进行补充，尤其是对已消耗资源的恢复；(3)主动恢复(active recovery)，即个体通过从事休闲、兴趣爱好类活动，在过程中获得新的资源(ten Brummelhuis & Trougakos, 2014)。基于努力-恢复模型和情绪智力的内涵，本文认为，当员工脱离工作并身处家庭时，配偶情绪智力极可能在资源恢复的三个阶段都发挥作用，从而提升员工生活幸福感。

首先，在员工资源预恢复阶段，配偶情绪智力可以防止员工在家庭生活中进一步消耗和工作要求相同的资源，进而提升员工生活幸福感。员工下班回家后，远离工作情境，但并不意味着资源消耗停止。只有当员工在家庭生活中不再参与那些和工作要求有着相同资源要求(即消耗同一内部资源)的活动，才是进入到了预恢复阶段，资源消耗才会停止(Meijman & Mulder, 1998; ten Brummelhuis & Trougakos, 2014)。情绪智力作为配偶的关键性资源，会影响到配偶对情绪的感知，以及情绪调节策略的使用(Liu et al., 2008)。这意味着，当配偶有高情绪智力时，员工在家庭中将会更少参与到资源消耗活动中。例如，当员工带着压抑、失落或疲惫等负面情绪回家

后，高情绪智力的配偶能够准确感知到员工消极的情绪状态，并提醒员工脱离工作状态，如避免在家庭环境中仍然对工作事件进行反刍。再如，高情绪智力的配偶能够有效调节自身情绪，避免将工作中的负面情绪带回家中(Sanz-Vergel et al., 2012)。因此，高情绪智力配偶在家庭中将积极的情绪状态与员工交往，员工不需要进一步消耗资源去应对配偶的负面情绪，或处理夫妻之间可能的情感冲突。这些都防止了员工资源的进一步消耗，从而提升了员工的生活幸福感。

其次，在员工资源被动恢复阶段，配偶情绪智力可以帮助员工补充在工作中消耗的资源，从而提升员工生活幸福感。在资源预恢复阶段，员工资源消耗停止，但是由于工作而被消耗的资源尚未得到补充，因此可以带来资源补充的被动恢复环节就极为重要(Meijman & Mulder, 1998; ten Brummelhuis & Trougakos, 2014)。情绪智力作为配偶的关键性资源，高情绪智力的配偶可以更好地理解情绪和调节情绪，采取适当措施帮助员工恢复资源。例如，高水平的情绪智力意味着配偶有能力准确处理员工表达出的情感信息，了解员工当前的态度、目标和倾向，采取积极的措施(例如，引导员工放松身心)帮助员工恢复情绪(Van Kleef, 2009)，从而让员工在家庭生活中能够高质量地休息和放松，得到资源的恢复(Hunter & Wu, 2016; ten Brummelhuis & Trougakos, 2014; Zhu et al., 2019)，提升员工的生活幸福感。

最后，在员工资源主动恢复阶段，配偶情绪智力可以促进员工更新和获得新的资源，表现为员工生活幸福感得到提升。在资源被动恢复阶段，员工主要是对已消耗资源进行恢复，而在主动恢复的过程中，员工会获得新的资源(Meijman & Mulder, 1998; ten Brummelhuis & Trougakos, 2014)。高配偶情绪智力就可以带来新资源的补充，提供更好的家庭社交活动、更有意义的非工作相关的活动来促进员工更新资源。例如，在感知和表达情绪方面，高情绪智力的配偶能够更清楚地展现自己因为员工的某些积极行为带来的积极情绪体验(Salovey & Mayer, 1990)，在家庭互动中给予员工正向的反馈，有助于形成良好的家庭社交，给予员工社会支持，从而提升员工心理韧性和自尊(Ruderman et al., 2002)。在理解情绪方面，高情绪智力的配偶有能力预测家庭生活中不同事件可能造成的情绪影响，扬“长”避“短”，采用合适的方式进行处理，陪伴员工进行休闲、兴趣爱好类活动(例如，户外活动、体育锻炼等)，从而提升员工的生活幸福感。综上，本文提出以下假设。”

## 意见 2:

在假设 3 的论证中，主要论据都是在讨论生活幸福感对工作投入的积极影响，但是为什么起到中介作用，文章并没有清晰论述：

## 回应:



非常感谢您对论文中介效应部分的建议！根据您的建议，我们进一步回顾了中介效应的相关文献。具体来看，“当一个变量能够解释自变量和因变量之间的关系时，我们就认为它起到了中介作用”（罗胜强，张熾，2018，p. 493）。在我们的模型中，配偶情绪智力(自变量)通过员工生活幸福感(中介变量)对员工工作投入(结果变量)产生影响。因此，在论文中，除了介绍员工生活幸福感对员工工作投入的正向影响(即中介变量对结果变量的影响)，我们进一步补充了对员工生活幸福感中介作用的论述，即详细阐述了配偶情绪智力如何通过影响员工生活幸福感从而影响到员工工作投入，完善了对假设 3 的论证(修订部分详见 p. 6)，具体如下。

“基于上述假设，我们进一步提出，配偶情绪智力可以通过员工生活幸福感进而对员工工作投入产生积极影响。从努力-恢复模型(Meijman & Mulder, 1998)的视角来看，当配偶具有高情绪智力时，配偶通过理解和管理自己/员工的情绪(Côté 2014; Mayer & Salovey, 1997; 彭正敏 等, 2004)，可以在预恢复、被动恢复和主动恢复这三个资源恢复阶段(ten Brummelhuis & Trougakos, 2014)帮助员工在家庭生活中防止资源的进一步消耗，补充已消耗的资源，以及更新新的资源，从而提升员工生活幸福感。一旦员工生活幸福感得到提升，这意味着员工拥有重要的心理资源(Westman et al., 2005)。换言之，当员工感受到较高的生活幸福感时，表明员工已经具备足够的情感和心理资源(Kahn, 1990)，可以更好地应对工作，其工作投入将会相应提高(Bakker et al., 2007; Schaufeli & Salanova, 2007)。因此，高水平的配偶情绪智力会提升员工生活幸福感，并进一步提升员工工作投入。相反，如果配偶情绪智力水平较低，则会降低员工生活幸福感，从而妨碍其工作投入。综上，我们提出以下假设。”

### 意见 3:

在假设 4 的论证中，有关性别角色社会期待不同的相关论据，逻辑欠缺清晰，文献支持不够。另外，情绪智力研究中，女性的情绪智力高于男性，也可以作为论据支持；

### 回应:

非常感谢您的宝贵建议！为了回答您的问题，我们做了两方面的努力。

**第一**，我们回顾了性别角色理论和情绪智力文献，尤其是对于性别角色的不同期待，总结了以下几点与论文相关的要点。**首先**，性别角色理论是理解性别差异的重要理论框架(Eagly, 1987)，尤其是与个体特质相关的性别差异(例如，Grijalva et al., 2014)。该理论的核心就是：强调对于性别角色的不同预期和认知。在情绪方面，男性和女性往往面对不同的角色预期，即面对不同的情绪规范(Lively, 2013)，例如，女性被期望承担更多的家庭关怀角色(Heilman & Okimoto, 2007; Pierce, 1996)，在家庭生活中进行更多的情绪调节(Grandey & Krannitz, 2016; Lively, 2013)。而人们经常基于个体的性别对



其行为进行感知和理解(Shields, 2002)。因此, 配偶情绪智力对员工生活幸福感的影响, 很可能是因为员工性别的差异而有所不同。**其次**, 从情绪智力研究本身出发, 我们发现探讨性别的调节作用是极为重要的。一方面, 诚如您指出的, 情绪智力有显著的性别差异(Brackett et al., 2006), 女性情绪智力水平显著高于男性情绪智力水平(元分析参见 Joseph & Newman, 2010)。这可能让男性配偶和女性配偶在家庭互动中(例如, 应对积极事件或消极事件)呈现出不同的状态, 从而影响到配偶情绪智力的作用。另一方面, 性别是情绪智力发挥作用的重要边界, 例如性别会影响情绪智力与抑郁之间的关系(Salguero et al., 2012), 以及情绪智力与婚姻质量之间的关系(Zeidner et al., 2013)。正如 Brackett 等(2006)对性别重要性的强调——研究情绪智力时, 应该将性别纳入到理论框架和研究设计中。**最后**, 通过回顾社会性别角色理论、资源恢复视角和情绪智力文献, 我们发现, 尽管女性更倾向于表达和发泄自己的情绪感受(Huang et al., 2019), 但由于女性通常被期望承担更多的家庭关怀和培养的角色(Heilman & Okimoto, 2007; Pierce, 1996), 因此, 在性别社会化过程中, 女性会逐渐学会如何应对在人际交往中情绪方面的需求(Purvanova & Muros, 2010)。这也对应了上面所提到的, 女性情绪智力的水平会显著高于男性。由此可见, 女性往往会在家庭生活中进行更多的情绪调节, 抑制自己负面的情绪, 表达更多的积极情绪(Grandey & Krannitz, 2016; Lively, 2013)。相较而言, 男性在资源恢复中则可能更需要配偶在情绪理解和情绪管理等方面给予更多的支持。鉴于情绪在男性和女性的社交互动中会起到不同的作用(Maccoby, 1998; Shields, 2002), 因此员工性别可能会影响到配偶情绪智力对员工生活幸福感的作用。

**第二**, 结合性别角色理论和情绪智力文献, 同时根据性别对资源恢复的影响, 我们重写了 *1.4 员工性别的调节作用*部分(修订部分详见 pp. 6-8), 厘清了调节作用的逻辑, 补充了相关的文献证据, 具体如下。

“性别角色是重要的社会角色类别之一。Brackett 等(2006)强调了情绪智力中的性别差异。一方面, 性别差异体现在情绪智力上(Brackett et al., 2006), 即女性情绪智力水平显著高于男性情绪智力水平(元分析, 见 Joseph & Newman, 2010)。这可能让男性配偶和女性配偶在家庭互动中(例如, 应对积极事件或消极事件)呈现出不同的状态, 从而影响到配偶情绪智力的作用。另一方面, 性别是情绪智力发挥作用的重要边界条件, 例如研究发现, 性别会影响情绪智力与抑郁之间的关系(Salguero et al., 2012), 以及情绪智力与婚姻质量之间的关系(Zeidner et al., 2013)。由此可见, 探索员工性别对于配偶情绪智力作用的影响是十分重要的。因此, 基于情绪智力的性别差异, 并通过整合社会性别角色的视角(Eagly et al., 2000), 本文指出, 员工性别会调节配偶情绪智力和员工生活幸福感之间的关系。

性别角色理论是理解性别差异的重要理论框架(Eagly, 1987), 尤其是理解与个体特质相关的

性别差异(例如, Grijalva et al., 2014)。该理论的核心是: 社会对于性别角色有不同的预期和认知。换言之, 社会对于性别差异(包含心理差异和行为差异)的预期和认知构成了性别角色(Eagly et al., 2000)。“男主外, 女主内”的劳动分工(Leung, 2003, p. 360)就充分体现了社会对男女角色的不同预期。相比于男性配偶, 女性配偶往往被期望承担更多管理家庭的责任。事实上, 社会规范对情绪表达和情绪管理也有相应的要求(Brackett et al., 2005)。男性和女性在情绪方面面对不同的角色预期, 即不同的情绪规范(Lively, 2013)。相比于男性, 尽管女性更倾向于表达和发泄自己的情绪感受(Huang et al., 2019), 但由于女性通常被期望承担更多的家庭关怀和培养的角色(Heilman & Okimoto, 2007; Pierce, 1996), 因此, 在性别社会化过程中, 女性会逐渐学会如何应对在人际交往中情绪方面的需求(Purvanova & Muros, 2010)。这也对应了上文所提到的, 女性情绪智力的水平会显著高于男性。由此可见, 女性因为社会对其角色的期望, 掌握了更好的情绪管理的技能, 所以往往会在家庭生活中进行更多的情绪调节, 抑制自己负面的情绪, 表达更多的积极情绪(Grandey & Krannitz, 2016; Lively, 2013), 这为资源恢复过程中更需要配偶情绪支持的男性员工提供了更多的关怀和照顾。鉴于情绪在男性和女性的社交互动中会起到不同的作用(Maccoby, 1998; Shields, 2002), 因此员工性别可能会影响到配偶情绪智力对员工生活幸福感的作用。

具体而言, 当员工为男性时, 女性配偶会面对更高的社会角色期待, 被希望能够在家庭中更有效地管理自己的情绪, 承担更多的家庭支持的角色(Grandey & Krannitz, 2016; Heilman & Okimoto, 2007; Lively, 2013; Pierce, 1996)。鉴于社会对女性有更高的情绪要求和期待, 高情绪智力的女性配偶(妻子)会相应表现出更多与社会期待相符的情绪管理行为, 营造低情绪要求的家庭氛围, 提供高质量的家庭活动, 以使得自己的行为符合社会期待。此外, 因为社会对不同性别角色的期待不同, 女性配偶更可能掌握更强的情绪察觉和管理的技能(Purvanova & Muros, 2010), 表现出更高的情绪智力水平(Joseph & Newman, 2010); 而男性员工因为相对较低的情绪智力水平(Joseph & Newman, 2010), 则在工作外的资源恢复过程中, 更需要女性配偶在情绪理解和情绪管理等方面给予更多的支持。换言之, 女性配偶因为角色期待会在家庭生活中展现出更多积极的情绪相关的行为, 并且男性员工更需要女性配偶给予情绪方面的社会性支持, 这会使得女性配偶这些行为的正面效应得以体现和放大, 因此女性配偶的情绪智力会对男性员工生活幸福感有更强的影响。反之, 当员工为女性时, 配偶作为男性面对更低的情绪要求和期待, 相比起女性配偶来讲, 高情绪智力的男性配偶表现出与社会期待相符的情绪管理行为更少, 因此男性配偶情绪智力对女性员工生活幸福感的影响会更弱。据此, 本文提出如下假设。”

#### 意见 4:

假设 5 基本上没有做专门的论证，作为一个独立的假设，这样是不可以接受的；

#### 回应:

非常感谢您的提醒！假设 5 是对整体模型的假设。根据您的建议，同时参考刘东、张震和汪默(2018)的文章，在构建第一阶段被调节的中介模型有需要注意三个关键点：(1) “详细说明为何自变量和中介变量之间的关系会因调节变量取值水平的高低而发生变化” (p. 670)。针对这一点，文章假设 4 进行了详细论证；(2) “应该阐明中介变量和结果变量之间存在显著关系” (p. 670)。针对这一点，文章假设 2 进行了详细论证；(3) “应该基于以上两个步骤，论述为何当调节变量取值较高或较低时，中介作用会增强、减弱甚至变化方向。” (p. 671)。针对这一点，在修改稿中，我们专门增加了相应的论述，即详细阐述：为何当员工是不同性别时，配偶情绪智力对员工工作投入的间接效应(通过员工生活幸福感)会增强或减弱。这也完善了对假设 5 的论述(修订部分详见 p. 8)，具体如下。

“基于上述假设，本文进一步提出整合后的第一阶段被调节的中介模型，即配偶情绪智力(通过员工生活幸福感)影响员工工作投入的间接效应的大小取决于性别的调节作用。具体而言，当员工为男性时，女性配偶面对更多的角色预期和情绪规范(Eagly et al., 2000; Lively, 2013)，被期望承担家庭关怀的责任和更好地理解/管理情绪(Grandey & Krannitz, 2016; Heilman & Okimoto, 2007; Pierce, 1996)，因此女性配偶会表现出更多情绪管理行为以符合社会角色期待。并且，因为男性员工相较于女性配偶有更低的情绪智力水平，男性员工在工作外的资源恢复过程中会更需要女性配偶在情绪方面的社会性支持。在这种情况下，女性配偶情绪智力对男性员工生活幸福感的影响作用得到凸显，即女性配偶情绪智力会对男性员工生活幸福感产生相对更强的正向影响，并进一步跨领域影响到男性员工工作投入。相反，当员工为女性时，男性配偶面对更低的社会角色期待，且女性员工对配偶情绪管理行为的需求更低。基于此，男性配偶在与女性员工互动过程中表现出更少的关怀或情绪调节的相关行为，因此男性配偶情绪智力的作用更弱，即男性配偶情绪智力通过影响女性员工生活幸福感，从而影响女性员工工作投入的可能性相对更低。综上所述，本文提出如下假设。”

#### 意见 5:

文章还有不少语法跟行文上的错误，需要反复润饰。

#### 回应:

非常感谢您的建议！我们在语法和行文上进行了多轮修改，并且邀请学科领域的专家帮助审阅。我们希望这轮修改稿在语言上更加规范和流畅。

最后，再次感谢评审专家的宝贵意见和建议！我们参照您的建议对文章进行了认真细致的修改，希望我们的回复和修改稿能解决您所提出的问题。如果您觉得修改稿中尚有需要进一步完善的内容，我们也非常愿意继续做出相应的修改，谢谢！

### 参考文献(上面第三轮回应中涉及的文献)

- Bakker, A. B., Hakanen, J. J., Demerouti, E., & Xanthopoulou, D. (2007). Job resources boost work engagement, particularly when job demands are high. *Journal of Educational Psychology*, 99, 274–284.
- Batista, E. D. (2016). How to not fight with your spouse when you get home from work. *Harvard Business Review (Chinese version)*. Retrived from <https://news.caijingmobile.com/article/detail/263892>.
- [埃德·巴蒂斯塔. (2016). 回家后，情绪管理更重要. *哈佛商业评论(中文版)*. 来源：  
<https://news.caijingmobile.com/article/detail/263892>.]
- Brackett, M. A. , Rivers, S. E. , Shiffman, S. , Lerner, N. , & Salovey, P. (2006). Relating emotional abilities to social functioning: A comparison of self-report and performance measures of emotional intelligence. *Journal of Personality and Social Psychology*, 91, 780–795.
- Brackett, M. A., Warner, R. M., & Bosco, J. S. (2005). Emotional intelligence and relationship quality among couples. *Personal Relationships*, 12, 197–212.
- Campbell, M., & Gavett, G. (2021). What Covid-19 has done to our well-being, in 12 charts. *Harvard Business Review (Chinese version)* , 4, 60–73.
- [麦考利·坎贝尔, 格雷琴·加维特. (2021). 疫情对幸福感的影响. *哈佛商业评论(中文版)*, 4, 60–73.]
- Coleman, J., & Coleman, J. (2017). Don't Take Work Stress Home with You. *Harvard Business Review (Chinese version)*. Retrived from <https://www.hbrchina.org/2017-02-14/4986.html>.
- [杰姬·科尔曼, 约翰·科尔曼. (2017). 你下班回家后的样子，真正决定了幸福的程度. *哈佛商业评论(中文版)*. 来源：  
<https://news.caijingmobile.com/article/detail/263892>.]
- Côté, S. (2014). Emotional intelligence in organizations. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1, 4593–488.
- Debus, M. E., Sonnentag, S., Deutsch, W., & Nussbeck, F. W. (2014). Making flow happen: The effects of being recovered on work-related flow between and within days. *Journal of Applied Psychology*, 99, 713–722.
- Eagly, A. H. (1987). *Sex differences in social behavior: A social-role interpretation*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Eagly, A. H., Wood, W., & Diekmann, A. H. (2000). Social role theory of sex differences and similarities: A current appraisal. In T. Eckes & H. M. Trautner (Eds.), *The developmental social psychology of gender* (pp.123–174). Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Gao, F., Ding, Q., Wang, F., & Wang, P. (2016). Recovery from work: A necessary process helps regain the good work condition. *Journal of Psychological Science*, 39, 207–213.
- [高峰强, 丁琦峰, 王芳, 王鹏. (2016). 工作恢复：重回良好工作状态的必由之路. *心理科学*, 39, 207–213.]
- Goleman, D. (2021). *Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ*. Beijing: China CITIC Press.
- [丹尼尔·戈尔曼. (2016). *情商：为什么情商比智商更重要*. 北京：中信出版社.]
- Grandey, A. A., & Krannitz, M. A. (2016). Emotion regulation at work and at home. In T. D. Allen & L. T. Eby (Eds.), *The oxford handbook of work and family* (pp. 81–94). New York, NJ: Oxford University Press.
- Grijalva, E., Newman, D. A., Tay, L., Donnellan, M. B., Harms, P. D., Robins, R. W., & Yan, T. (2015). Gender differences in narcissism: A meta-analytic review. *Psychological Bulletin*, 141, 261–310.
- Heilman, M. E., & Okimoto, T. G. (2007). Why are women penalized for success at male tasks? The implied communality

- deficit. *Journal of Applied Psychology*, 92, 81–92.
- Huang, Q., Xing, Y., & Gamble, J. (2019). Job demands–resources: A gender perspective on employee well-being and resilience in retail stores in China. *The International Journal of Human Resource Management*, 30, 1323–1341.
- Hunter, E. M., & Wu, C. (2016). Give me a better break: Choosing workday break activities to maximize resource recovery. *Journal of Applied Psychology*, 101, 302–311.
- Jaskiewicz, P., Combs, J. G., Shanine, K. K., & Kacmar, K. M. (2017). Introducing the family: A review of family science with implications for management research. *Academy of Management Annals*, 11, 309–341.
- Joseph, D. L., & Newman, D. A. (2010). Emotional intelligence: An integrative meta-analysis and cascading model. *Journal of Applied Psychology*, 95, 54–78.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33, 692–724.
- Kelley, H. H., Berscheid, E., Christensen, A., Harvey, J. H., Huston, T. L., Levinger, G., ... Peterson, D. R. (1983). *Close Relationships*. New York: Freeman.
- Law, K. S., & Zhang, Y. (2018). Moderator and mediator. In Chen, X., & Chen, W. (Eds), *Empirical methods in organization and management research* (3rd edition) (pp. 424–463). Beijing: Peking University Press.
- [罗胜强, 张熾. (2018). 调节变量和中介变量. 陈晓萍, 沈伟 (Eds), *组织行为与管理研究的实证方法(第三版)*(pp. 424–463). 北京: 北京大学出版社.]
- Lee, B., Lawson, K. M., Chang, P. J., Neuendorf, C., Dmitrieva, N. O., & Almeida, D. M. (2017). Leisure-time physical activity moderates the longitudinal associations between work-family spillover and physical health. *Journal of Leisure Research*, 47, 444–466.
- Leung, A. S. (2003). Feminism in transition: Chinese culture, ideology and the development of the women's movement in China. *Asia Pacific Journal of Management*, 20, 359–374.
- Lieke, L., ten Brummelhuis, L. L., & Arnold, B. B. (2012). Staying engaged during the week: The effect of off-job activities on next day work engagement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 17, 44–455.
- Liu, D., Zhang, Z., & Wang, M. (2018). Moderated mediation and mediated moderation at single or multiple level: Theory construction and model test. In Chen, X., & Chen, W. (Eds), *Empirical methods in organization and management research* (3rd edition) (pp. 663–700). Beijing: Peking University Press.
- [刘东, 张震, 汪默. (2018). 单层与多层被调节的中介和被中介的调节: 理论构建与模型检验. 陈晓萍, 沈伟 (Eds), *组织行为与管理研究的实证方法(第三版)*(pp. 663–700). 北京: 北京大学出版社.]
- Liu, Y., Prati, L. M., Perrewe, P. L., & Ferris, G. R. (2008). The relationship between emotional resources and emotional labor: An exploratory study. *Journal of Applied Social Psychology*, 38, 2410–2439.
- Lively, K. J. (2013). Social and cultural influencers: Gender effects on emotional labor at work and at home. In A. Grandey, J. Diefendorff, & D.E. Rupp (Eds.), *Emotional labor in the 21st century: Diverse perspectives on emotion regulation at work* (pp. 223–250). New York, NJ: Routledge.
- Maccoby, E. E. (1998). *The two sexes: Growing up apart, coming together*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Mayer, J. D., & Salovey, P. (1997). What is Emotional Intelligence? In P. Salovey, & D. Sluyter (Eds), *Emotional development and emotional intelligence: Educational implications* (pp. 3–31). New York: Basic Books.
- Meijman, T. F., & Mulder, G. (1998). Psychological aspects of workload. In P. J. D. Drenth & H. Thierry (Eds.), *Handbook of work and organizational psychology: Work psychology* (pp. 5–33). Hove, England: Psychology Press.
- Odle-Dusseau, H. N., Britt, T. W., & Greene-Shortridge, T. M. (2012). Organizational work–family resources as predictors of job performance and attitudes: The process of work–family conflict and enrichment. *Journal of Occupational Health Psychology*, 17, 28–40.
- Peng, Z., Lin, X., Zhang, J., & Che, H. (2004). The ability model of emotional intelligence. *Advances in Psychological Science*, 12, 817–823.
- [彭正敏, 林绚晖, 张继明, 车宏生. (2004). 情绪智力的能力模型. *心理科学进展*, 12, 817–823.]



- Pierce, J. L. (1996). *Gender trials: Emotional lives in contemporary law firms*. Berkeley: University of California Press.
- Purvanova, R. K., & Muros, J. P. (2010). Gender differences in burnout: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 77, 168–185.
- Rodríguez-Muñoz, A., Sanz-Vergel, A. I., Demerouti, E., & Bakker, A. B. (2012). Reciprocal relationships between job demands, job resources, and recovery opportunities. *Journal of Personnel Psychology*, 11, 86–94.
- Ruderman, M. N., Ohlott, P. J., Panzer, K., & King, S. N. (2002). Benefits of multiple roles for managerial women. *Academy of management Journal*, 45, 369–386.
- Salguero, J. M., Extremera, N., & Fernández-Berrocal, P. (2012). Emotional intelligence and depression: The moderator role of gender. *Personality and Individual Differences*, 53, 29–32.
- Salovey, P., & Mayer, J. D. (1990). Emotional intelligence. *Imagination, Cognition and Personality*, 9, 185–211.
- Sanz-Vergel, A. I., Rodríguez-Muñoz, A., Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2012). The daily spillover and crossover of emotional labor: Faking emotions at work and at home. *Journal of Vocational Behavior*, 81, 209–217.
- Schaufeli, W. B., & Salanova, M. (2007). Efficacy or inefficacy, that's the question: Burnout and work engagement, and their relationships with efficacy beliefs. *Anxiety, Stress, and Coping*, 20, 177–196.
- Shields, S. A. (2002). *Speaking from the heart: Gender and the social meaning of emotion*. Cambridge, England: Cambridge University Press.
- Sianoja, M., Syrek, C. J., Bloom, J. D., Korpela, K., & Kinnunen, U. (2017). Enhancing daily well-being at work through lunchtime park walks and relaxation exercises: Recovery experiences as mediators. *Journal of Occupational Health Psychology*, 23, 428–442.
- Solomon, B. C., & Jackson, J. J. (2014). The long reach of one's spouse: Spouses' personality influences occupational success. *Psychological Science*, 25, 2189–2198.
- ten Brummelhuis, L. L., & Trougakos, J. P. (2014). The recovery potential of intrinsically versus extrinsically motivated off-job activities. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 87, 177–199.
- VanKleef, G. A. (2009). How emotions regulate social life the emotions as social information (EASI) model. *Current Directions in Psychological Science*, 18, 184–188.
- Wayne, J. H., Randel, A. E., & Stevens, J. (2006). The role of identity and work–family support in work–family enrichment and its work-related consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 69, 445–461.
- Westman, M., Hobfoll, S. E., Chen, S., Davidson, O. B., & Laski, S. (2005). Organizational stress through the lens of conservation of resources (COR) theory. In P. L. Perrewe, & D. C. Ganster (Eds.), *Research in occupational stress and well-being* (pp. 167–220). Bingley: Emerald Group Publishing.
- Williamson, A. J., Battisti, M., Leatherbee, M., & Gish, J. (2019). Rest, zest and my innovative best: Sleep and mood as drivers of entrepreneurs' innovative behavior. *Entrepreneurship theory and practice*, 43(3), 582–610.
- Zeidner, M., Kloda, I., & Matthews, G. (2013). Does dyadic coping mediate the relationship between emotional intelligence (EI) and marital quality?. *Journal of Family Psychology*, 27, 795–805.
- Zhu, Z., Kuykendall, L., & Zhang, X. (2019). The impact of within-day work breaks on daily recovery processes: An event-based pre-/post-experience sampling study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 92, 191–211.

表 R1 文献总结 (以努力-恢复模型作为理论基础, 关注非工作相关因素影响的实证文章)

作者	年份	期刊	论文观点
Williamson et al.	2019	Entrepreneurship Theory and Practice	睡眠质量与高激活状态的积极情绪正相关, 与高激活状态的负面情绪负相关。高激活状态的积极情绪中介睡眠质量和创新行为之间的关系。
Zhu et al.	2019	Journal of Occupational and Organizational Psychology	每日工作休息(work breaks)可以有效降低疲劳和负面情绪, 增加积极情绪
Sianoja et al.	2018	Journal of Occupational Health Psychology	午休时间去公园散步(park walks)通过增加愉快(enjoyment)体验, 从而增加下午工作的专注度和降低疲劳。午休时间休息活动可以通过增加工作分离(detachment), 从而增加下午工作的专注度; 并且, 午休时间休息活动可以直接降低压力和疲劳
Garrick et al.	2018	Australian Psychologist	睡眠质量可以降低疲劳, 增加工作投入; 工作外的社交时间有助于降低疲劳
Chang et al.	2017	International Journal of Environmental Research and Public Health	绿色休闲(leisure in green spaces)中介负面的工作对家庭的溢出和积极情绪之间的关系; 其中, 相比于野餐, 散步和公园游玩可以为有工作的母亲提供更多的心理上的好处
von Dreden et al.	2017	European Journal of Work and Organizational Psychology	心理脱离与午休后的活力正相关, 但与工作结束时的活力不相关。与领导一起进行午休, 会导致更低的工作结束时的活力, 以及午休后更高的活力。与同事一起进行午休, 与午休后的活力不相关, 但会导致更高的工作结束时的活力
Hunter & Wu	2016	Journal of Applied Psychology	检验了员工工作日休息特征的影响, 发现: 休息时进行喜欢的活动, 或者轮班前进行休息活动, 有助于休息后的资源恢复。并且, 资源恢复可以中介休息活动的喜欢程度和休息时间对健康特征的影响, 以及个人层次的结果(即情绪耗竭、工作满意度和组织公民行为)。最后, 休息的时长和每天休息的次数会交互影响资源的恢复
Lee et al.	2015	Journal of Leisure Research	负向的工作家庭溢出, 会降低生理健康, 增加慢性疾病的数量。将时间花在适度的休闲性的锻炼活动中, 可以有效缓解上述关系
Debus et al.	2014	Journal of Applied Psychology	资源恢复的状态可以预测心流的状态。研究强调了在非工作时间的资源恢复对于工作日心流体验的重要性
ten Brummelhuis & Bakker	2012	Journal of Occupational Health Psychology	休闲活动(社交性活动、低努力程度的活动和身体锻炼活动)可以通过增加心理脱离感和放松, 从而增加第二天早上的活力。但是, 高责任的工作外活动(包括工作和家务活动)会通过降低心理脱离感和放松, 从而降低第二天早上的活力。研究结果指出: 当员工参加能够得到休息和心理脱离感的工作外的活动时, 员工资源恢复才会发生。此外, 研究结果还指出了工作外资源恢复的显著作用, 即不仅可以让员工活力得到提升, 还可以帮助员工在工作中保持投入
Grzywacz	2005	Journal of Occupational Health Psychology	父母的孩子的生病情况会影响父母的工作表现。这是因为养育子女会需要更多的努力, 并且导致有更少的恢复机会

注: 表格由作者根据文献回顾的结果进行整理。

## 第四轮

审稿人 5 意见：可以發表。作者已經做了全面的修改跟提升，沒有進一步的意見跟建議，謝謝。

编委意见：建议录用。

主编意见：

文章经过几轮修改，在问题澄清、表述上都有明显提升。但研究不够深入，表达不够清晰，研究方法存在一定的困惑，仍有一些问题需要修改：

回应：

非常感谢您对前几轮修改情况的认可！经过《心理学报》多位评审专家在之前三轮的耐心指导，本论文在各个方面都有了极大的提升。尤其是在疫情严重干扰我们的工作和生活的前提下，评审专家们仍然付出了很多时间和精力，帮助我们提升论文质量。评审专家们精益求精的态度一直激励着我们继续努力，克服各种困难，尽力提升文章质量，不辜负这些评审专家们的投入和付出！

除此之外，我们也特别感谢您在这一轮提出的宝贵建议！根据您的建议，我们对论文进行了大幅修改，主要包括如下三个方面：第一，我们从员工性别差异的角度，进一步厘清了调节部分和论文其他部分的论述逻辑。第二，在研究设计方面，我们讨论了样本量的问题，修改了关于“多时点”研究方法的论述，并解释了使用员工配偶配对数据进行研究的原因。最后，我们反复修改全文，力图让意思表达更加到位，用词造句更加精炼。具体回复和修改详见下文。

我们希望本轮的修改工作能够解决您所提出的问题，并进一步提升文章质量。此轮正文中修改部分使用了橙色字体(第三轮正文中修改部分使用了紫色字体，第二轮正文中修改部分使用了红色字体，第一轮正文中修改部分使用了蓝色字体)。再次感谢您的宝贵建议！

意见 1：

论述员工性别的调节作用部分逻辑不够清晰。作者提出的假设是员工性别的调节作用，但在引言部分论述调节时，则是从配偶性别的差异出发，如配偶的角色期待。尽管从配偶性别可以推测出员工的性别，但是作者假设中的主体是员工性别，则应该从员工性别差异角度

来论述。

回应：

感谢您指出调节效应部分论述角度的问题。我们赞同您的建议：调节效应的论述应该从员工性别差异角度来展开。基于此，我们修改了 *1 前言*部分(p. 3)、*1.4 员工性别的调节作用*部分(pp. 6-8)、*4 总讨论*部分(pp. 22-23)、*5 结论*部分(p. 26)的相关论述逻辑。

具体而言，我们重新梳理了调节效应的逻辑，修改稿以员工性别差异为出发点。我们认为，员工性别会从两方面调节配偶情绪智力和员工生活幸福感之间的关系。首先，研究表明，男性的情绪智力水平显著低于女性(元分析, Joseph & Newman, 2010)，因此在工作外的资源恢复过程中，男性员工更需要女性配偶在情绪理解和情绪管理等方面给予更多的支持。其次，女性配偶因为有相对更高的情绪智力水平(Joseph & Newman, 2010)，因此具有更强的情绪察觉和情绪管理的技能(Purvanova & Muros, 2010)。根据社会角色期待理论可知，社会(包括男性员工)会对女性配偶产生更高的社会角色期待(Eagly, 1987; Eagly et al., 2000)，希望她们在家庭中更有效地管理自己的情绪，承担更多的家庭关怀的角色(Grandey & Krannitz, 2016; Heilman & Okimoto, 2007; Lively, 2013; Pierce, 1996)。当女性配偶感受到更强的情绪要求和期待时，通常会表现出更多与社会期待相符的情绪管理行为，为男性员工营造轻松的家庭氛围，提供高质量的家庭生活。基于上述两方面的原因可知，相比于女性员工而言，男性员工的配偶情绪智力对其生活幸福感的正面影响更强。具体论述详见正文 *1.4 员工性别的调节作用*部分(pp. 6-8)。

意见 2：

尽管采用两个不同职业的样本，但研究 1 和研究 2 的样本量仅 124 人和 73 人，要证明变量间的相关关系此样本量太少，结果是否具有代表性和稳定性。有研究者指出相关研究的样本量应该不低于 250 个(Schönbrodt & Perugini, 2013)。建议用 Gpower 计算一下先验检验的被试量，或使用事后分析通过计算效应量和统计功效水平作为样本量有效性的依据。

回应：

感谢您指出这一关键问题。关于样本量的问题，我们从如下五个方面回答您的问题。

第一，为了克服同源数据的偏差，我们的研究不仅邀请了企业员工填写问卷，还邀请了企业员工的配偶也参与问卷调研。在调研过程中，我们也尽了最大的努力去收集员工和配偶的匹配数据(例如，为了吸引员工及其配偶自愿参与调研，我们组织了相关讲座)。另外，基于本研究的研究问题，在两个子研究中，只有已婚且共同居住的异性夫妻才纳入到研究中。

所以，在研究 1 中，最终匹配样本是 124 名银行员工及其配偶；在研究 2 中，最终匹配样本是 73 名互联网企业员工及其配偶。

同时，为了进一步确定样本量处于可接受的水平，我们对管理学顶级期刊中运用员工-配偶配对数据的实证研究的样本量进行了总结(详见表 R1)，包括国外期刊 *Administrative Science Quarterly*, *Academy of Management Journal*, *Organization Science*, *Journal of Applied Psychology*, *Journal of Management*, *Journal of Vocational Behavior*, *Journal of Organizational Behavior*, 以及国内期刊《管理世界》和《心理学报》。检索使用的关键词是“配偶/夫妻(spouse)”或“家庭(family)”，限定时间窗口是 2010 年及之后(即近 10 年的研究)，国外期刊使用 Web of Science 进行检索，国内期刊使用中国知网进行检索，最终合计 33 篇文章使用了员工-配偶(或亲密恋人)配对数据<sup>2</sup>。样本量的区间是 60 对到 1257 对员工-配偶(或亲密恋人)配对数据。其中，合计 7 篇文章(21%)样本量低于 124 对员工-配偶(或亲密恋人)配对数据(Chen et al., 2020,  $N = 105$  对; Dionisi & Barling, 2014,  $N = 60$  对; Garcia et al., 2018,  $N = 123$  对; Hahn & Dormann, 2013,  $N = 114$  对; Hirschi & Spurk, 2021,  $N = 100$  对; Sonnentag et al., 2010,  $N = 97$  对; Williamson et al., 2017,  $N = 89$  对)，最低样本量是 60 对员工-恋人匹配数据(Dionisi & Barling, 2014; *Journal of Organizational Behavior*)。总之，根据已发表论文的情况可知，我们所使用的样本量属于可接受的水平。

第二，根据您的建议，我们使用 Gpower 软件(3.1.9.2 版本)，采用 Multiple Regression Power Analysis 对样本量进行了事后检验(选择 F tests, Linear multiple regression: fixed model,  $R^2$  deviation)。在我们的研究当中，当回归分析的结果变量是员工工作投入时，根据研究 1 的相关结果，如果不考虑控制变量，合计 number of predictors 是 3(自变量：配偶情绪智力；调节变量：员工性别；中介变量：员工生活幸福感)，计算后的 Effect size  $f^2$  是 0.32，设置  $\alpha$  err prob 为 0.05，power( $1 - \beta$  err prob)为 0.90，需要的样本量为 49；根据研究 2 的相关结果，如果不考虑控制变量，合计 number of predictors 是 3(自变量：配偶情绪智力；调节变量：员工性别；中介变量：员工生活幸福感)，计算后的 Effect size  $f^2$  是 0.22，设置  $\alpha$  err prob 为 0.05，power( $1 - \beta$  err prob)为 0.90，需要的样本量为 68。在假设检验过程中，无论是研究 1 还是研究 2，删除控制变量(员工人口统计学特征、配偶人口统计学特征、员工情绪智力)后，所有假设都得到支持。因此，根据事后的变量相关结果进行分析，本研究的样本量基本是可以被接受的，可以用来检验“真实”效应(“true” effect)是否存在。

---

<sup>2</sup> 采用经验抽样法(在现实情境下对被试多次重复测量进行数据收集的研究方法；段锦云，陈文平，2012)的研究未纳入其中。



第三,我们仔细阅读了 Schönbrodt 和 Perugini(2013)的研究,为了稳定地估计相关关系,作者推荐的样本量是 250。但作者也提到:“In other research contexts the expected correlation can be greater or the researcher is willing to accept a slightly less stable estimate, perhaps compensating with an increased level of confidence. This would reduce the necessary sample size” (p. 611)。除了考虑相关关系的稳定性,我们也查阅了其他关于样本量讨论的文献。梁建和谢家琳(2018)在《实证研究中的问卷调查法》章节提供了如下两种样本数量确定的方法:(1) Cochran(1977)指出,最低样本量应该考虑可接受的误差幅度、 $\alpha$  水平和样本总体标准差的估计。加入给定 0.05 的  $\alpha$  水平,0.03 的可接受的误差范围,在调研中使用 7 级量表,那么最低样本量是 118。因此,本论文的研究 1 达到了上述最低样本量要求。(2) Krejcie 和 Morgan (1970)指出,采用多元回归进行数据分析时,需要考虑自变量的数目和样本数量的关系(二者之间应该是 1:10 的比例关系),即一个自变量应该至少需要 10 个样本,才能够得到比较保守和稳健的估计。本论文中的两个研究在去掉控制变量后,所有假设都得到支持。这种情况下,当结果变量是员工工作投入时,自变量最多为四个(自变量、调节变量、中介变量和交互项),此时两个研究样本量均大于 40,符合 Krejcie 和 Morgan(1970)对样本量的最低要求。

第四,虽然本论文两个研究的样本量比较小,但是我们使用了两个不同的样本(银行员工及其配偶的配对样本,以及互联网企业员工及其配偶的配对样本),通过运用相互验证的思路(三角验证, triangulation)(Mathison, 1988)可以让结果更具有说服力,增强研究的外部效度。

最后,我们也非常尊重您的想法,因此我们在 4.3 研究局限与未来展望部分(p. 24)讨论了此问题,并鼓励未来的研究可以进一步扩大研究样本,或采用更为严谨的研究设计(例如,纵向研究),进一步对假设模型进行检验,确保研究结果的代表性和稳定性。

### 意见 3:

“多时点”方法作为本研究的主要方法和亮点,作者并没有详细阐述该方法的依据和来源。在本研究中,作者的“多时点”是每个时间点测量不同的变量,是为了排除共同方法偏差,没有像传统的追踪研究一样在每一个时间点测量所有变量。作者采用此方法对研究有何新颖性和特殊性,这对于读者来说是一个很大的困惑。

### 回应:

非常感谢您指出方法表达上的问题。针对这一问题,我们从如下三个方面进行修改。

首先,根据您的建议,我们在修改稿中明确了收集多时间点数据的作用是为了排除共同方法偏差的影响(Podsakoff et al., 2003; 梁建, 谢家琳, 2018)。例如,在 2.1 研究方法部分,我们指出:“为了降低共同方法偏差(*common method bias*, Podsakoff et al., 2003)的影响,我们共进行了两次问卷调查,间隔时间为两周,并且每次调查均向上述所有报名员工及其配偶发放相关问卷”;在 3.1 研究方法部分(p. 16),我们指出:“为了降低共同方法偏差的影响,我们共进行了三次问卷调查,每次间隔时间为1个月”。总之,这样的研究设计能尽可能地降低共同方法偏差的干扰,从而增强问卷调研方法的有效性和数据结果的可信性。

其次,我们修改了相关论述,以避免过度强调“多时点”方法。前几轮修改稿中多次提及“多时点”(即“两个时间点”“三个时间点”)数据,是为了回应第一轮和第二轮评审专家的担忧与建议(例如,第二轮审稿人1的第2条建议,审稿人3的第3条建议)。但是,考虑到该写法不够清晰而造成了阅读的困扰,所以我们借鉴了近5年发表在《心理学报》上的组织行为学相关论文的写作方式,重新修订了摘要部分(p. 1),1 前言部分(p. 3)、4 总讨论部分(p. 21)和5 结论部分(p. 26),删除了“多时点”的相关表述。

最后,受到这条建议的启发,我们在 4.3 研究局限与未来展望部分(p. 24)鼓励未来的研究采用更为严谨的研究设计(例如,纵向研究),以确定模型变量间的因果关系。另外,如果在多个时间点对相同变量进行测量,未来研究还可以考虑采用动态的视角(Li et al., 2014; Li et al., 2019)来探索情绪智力对生活幸福感和工作投入之间的相互影响,从而对情绪智力的文献做出贡献。

#### 意见 4:

文章论述冗长。如假设 3 中论述幸福感中介作用时,作者提到“一旦员工生活幸福感得到提升,这意味着员工拥有重要的心理资源(Westman et al., 2005)。换言之,当员工感受到较高的生活幸福感时,表明员工已经具备足够的情感和心理资源(Kahn, 1990)”。作者想表达的是幸福感提升可获得大量心理资源,但此表达赘述。文中还有多处重复表述,请进一步润饰、精炼表达。

#### 回应:

非常感谢您指出写作方面的问题。我们对假设 3 的论述进行了修改,力图更加精炼地表达核心思想。修改稿中是:“一旦员工生活幸福感得到提升,这意味着员工具备充足的情感和心理资源(Kahn, 1990; Westman et al., 2005),可以更好地应对工作中的各项要求,其工作投入将会相应提高(Bakker et al., 2007; Schaufeli & Salanova, 2007)”(p. 6)(原来稿件是:“一旦

员工生活幸福感得到提升,这意味着员工拥有重要的心理资源(Westman et al., 2005)。换言之,当员工感受到较高的生活幸福感时,表明员工已经具备足够的情感和心理资源(Kahn, 1990),可以更好地应对工作,其工作投入将会相应提高(Bakker et al., 2007; Schaufeli & Salanova, 2007)”)。

除此之外,我们也对全文表达进行了多次修订,避免重复表述,使得论文更为简洁易读。例如,现在修改稿中是:“就理论而言,除了职场中与领导/同事之间的工作关系,配偶与员工之间的家庭关系也是一种极为重要的社会关系(Jaskiewicz et al., 2017)”(p. 2)(原来稿件是:“就理论而言,配偶与员工之间的亲密关系,极可能使得配偶情绪智力对员工工作结果产生显著影响。事实上,除了职场中与领导/同事之间的工作关系,家庭关系也是员工社会关系中极为重要的一种人际关系(Jaskiewicz et al., 2017)”)。再如,现在修改稿中是:“根据情绪智力的上述内涵可知,配偶情绪智力能够通过上述四个方面的能力,促使配偶在家庭生活中与员工之间产生有益的社会互动,是一种有益于社交结果的关键性资源(Halbesleben et al., 2014; Jordan et al., 2007; Liu et al., 2008; Winkel et al., 2011)”(p. 4)(原来稿件是:“配偶情绪智力能够通过上述四个方面的能力,促使配偶在家庭生活中与员工之间产生有益的社会互动,是一种关键性的个体资源(Halbesleben et al., 2014; Jordan et al., 2007; Liu et al., 2008; Winkel et al., 2011)。简言之,情绪智力是一种影响社交结果的有价值的资源(Winkel et al., 2011)”)。更多修改详见全文中的**橙色**字体。

#### 意见 5:

研究不够深入。虽然考察了成对关系中伴侣情绪智力对个体的幸福感、工作投入的影响,但在研究设计及方法上考虑不全面。近年来关于家庭、婚姻领域的研究多依托主客体互倚模型来进行设计,这种方法考虑到了成对数据的非独立性,使成对关系的解读更为全面,严谨。从这一角度来研究可得到更为全面的研究结论,如本研究虽然测量了双方的情绪智力,但仅测量了员工自身的幸福感及工作投入,忽视了员工对另一方的影响,同时考察伴侣双方的相互影响会更有意义。

#### 回应:

感谢您指出研究设计和方法上的问题。我们从如下三个方面进行回复和修改。

首先,从研究问题来看,本论文主要关注家庭领域因素(即配偶情绪智力)对工作领域结果(即员工工作投入)的影响。因此,从员工工作投入角度出发,无论配偶是什么样的工作情况(即是否有参与工作;如果参与工作,是兼职还是全职),其情绪智力都可能对员工工作投

入产生跨领域的人际间影响。因此，我们的研究并未着重探讨双职工家庭夫妻之间的溢出和交叉影响，而只是关注处于婚姻关系中员工的工作投入是否会受到配偶情绪智力的影响。从情绪智力文献出发，研究情绪智力的人际间影响是非常有趣的。情绪智力的人际间影响(*interpersonal effect*)不仅仅局限于工作这一单一领域，例如已有研究发现领导情绪智力有助于提升员工工作态度和工作效率(容琰, 隋杨, 杨百寅, 2015; Wong & Law, 2002; 余琼, 袁登华, 2008)，也可能发生于家庭领域，即配偶情绪智力可能会对员工产生影响，表现为跨领域的人际间影响。因此，“情商之父”Goleman(2016)在《情商：为什么情商比智商更重要》一书 10 周年纪念版序中提到，希望未来情绪智力的研究能够得到进一步扩展，从关注个体情绪智力能力转移到关注情绪智力的人际互动效果。本研究就试图关注配偶情绪智力对员工工作投入的人际间影响，也是本研究设计的初衷。

其次，通过回顾发表在国内外顶级期刊中关于家庭和配偶的研究(具体期刊详见对第 2 点建议的回复)，我们发现：运用员工-配偶配对数据来研究员工工作结果是常见且可行的思路。一般而言，运用主客体互倚模型，并收集夫妻配偶数据，需要区分妻子和丈夫之间的角色，主要是为了观察夫妻配对数据之间的交叉影响(*cross-over effect*)。例如，Carlson 等(2021)采用主客体互倚模型研究夫妻双方各自的朋友支持是否会交叉影响其配偶(Carlson et al., 2021)，谢菊兰等(2017)也采用主客体互倚模型研究双职工夫妻中丈夫和妻子各自感知到的家庭支持型主管行为，是否会产生溢出和交叉效应。但是，也有大量文献单纯聚焦如何提升员工工作结果。这种情况是不需要区分妻子和丈夫之间的角色，也不需要检验夫妻之间的交叉影响。例如，Jiang 等(2021)聚焦找工作者(*job seeker*)的工作结果，运用夫妻配对数据来研究夫妻工作倾向的一致性，是否会影响找工作者这一方的满意度(Jiang & Wrzesniewski, 2021)；Zhang 等(2019)聚焦工作家庭冲突如何影响员工工作满意度，运用夫妻配对数据来研究配偶评价的工作家庭冲突，是否会影响员工个人的工作满意度(Zhang et al., 2021)。综上所述，这两种研究思路都是可行的。

当然，我们非常同意您建议的方向。我们也认为，研究双职工家庭配偶情绪智力的交叉影响是非常有意义的。如果是关注配偶之间情绪智力的交叉影响，采用主客体互倚模型(*actor-partner interdependence model*)是最佳的选择。因此，受到这条建议的启发，我们在 4.3 研究局限与未来展望部分(p. 22)鼓励未来的研究可以运用主客体互倚模型关注双职工家庭中的夫妻配偶双方情绪智力的交叉影响(*cross-over effect*)，从而对情绪智力文献做出贡献。

最后，再次感谢您的宝贵意见和建议！我们参照您的建议对文章进行了认真细致的修改，

希望我们的回复和修改稿能解决您所提出的问题。如果您觉得修改稿中尚有需要进一步完善的内容，我们也非常愿意继续做出相应的修改。

### 参考文献(上面第四轮回应中涉及的文献)

- Carlson, D. S., Thompson, M. J., Hackney, K. J., & Crawford, W. S. (2021). With a little help from my (her) friends: The role of friend support on the negative effects of work engagement for married couples. *Journal of Vocational Behavior*. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2021.103539>
- Chen, Z., Allen, T. D., & Hou, L. (2020). Mindfulness, empathetic concern, and work–family outcomes: A dyadic analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 119, 103402. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103402>
- Cochran, W.G. (1977). Sampling techniques (3<sup>rd</sup> Ed.s). NY: John Wiley & Sons.
- Dionisi, A. M., & Barling, J. (2015). Spillover and crossover of sex-based harassment from work to home: Supervisor gender harassment affects romantic relationship functioning via targets' anger. *Journal of Organizational Behavior*, 36, 196–215.
- Duan, J., & Chen, W. (2015). Ambulatory-assessment Based Sampling Method: Experience Sampling Method. *Advances in Psychological Science*, 20, 1110–1120.
- [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, 1110–1120.]
- Eagly, A. H. (1987). *Sex differences in social behavior: A social-role interpretation*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Eagly, A. H., Wood, W., & Diekmann, A. H. (2000). Social role theory of sex differences and similarities: A current appraisal. In T. Eckes & H. M. Trautner (Eds.), *The developmental social psychology of gender* (pp.123–174). Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Garcia, P. R. J. M., Bordia, P., Restubog, S. L. D., & Caines, V. (2018). Sleeping with a broken promise: The moderating role of generativity concerns in the relationship between psychological contract breach and insomnia among older workers. *Journal of Organizational Behavior*, 39, 326–338.
- Goleman, D. (2021). *Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ*. Beijing: China CITIC Press.
- [丹尼尔·戈尔曼. (2016). *情商: 为什么情商比智商更重要*. 北京: 中信出版社.]
- Grandey, A. A., & Krannitz, M. A. (2016). Emotion regulation at work and at home. In T. D. Allen & L. T. Eby (Eds.), *The oxford handbook of work and family* (pp. 81–94). New York, NJ: Oxford University Press.
- Hahn, V. C., & Dormann, C. (2013). The role of partners and children for employees' psychological detachment from work and well-being. *Journal of Applied Psychology*, 98, 26–36.
- Heilman, M. E., & Okimoto, T. G. (2007). Why are women penalized for success at male tasks? The implied communality deficit. *Journal of Applied Psychology*, 92, 81–92.
- Hirschi, A., & Spurk, D. (2021). Ambitious employees: why and when ambition relates to performance and organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 127, 103576. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2021.103576>
- Jiang, W. Y., & Wrzesniewski, A. (2021). Misaligned Meaning: Couples' Work-Oriented Incongruence and Their Work Outcomes. *Organization Science*. <https://doi.org/10.1287/orsc.2021.1453>
- Joseph, D. L., & Newman, D. A. (2010). Emotional intelligence: An integrative meta-analysis and cascading model. *Journal of Applied Psychology*, 95, 54–78.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30, 607–610.
- Li, W. D., Li, S., Fay, D., & Frese, M. (2019). Reciprocal relationships between dispositional optimism and work



- experiences: A five-wave longitudinal investigation. *Journal of Applied Psychology*, 104, 1471–1486.
- Li, W. D., Fay, D., Frese, M., Harms, P. D., & Gao, X. Y. (2014). Reciprocal relationship between proactive personality and work characteristics: a latent change score approach. *Journal of Applied Psychology*, 99, 948–965.
- Liang, J., & Xie, J. (2018). Survey methods in the empirical study. In Chen, X., & Chen, W. (Eds.), *Empirical methods in organization and management research* (3rd edition) (pp. 197–230). Beijing: Peking University Press.
- [梁建, 谢家琳. (2018). 实证研究中的问卷调查法. 陈晓萍, 沈伟 (Eds.), *组织行为与管理研究的实证方法* (第三版)(pp. 197–230). 北京: 北京大学出版社.]
- Lively, K. J. (2013). Social and cultural influencers: Gender effects on emotional labor at work and at home. In A. Grandey, J. Diefendorff, & D.E. Rupp (Eds.), *Emotional labor in the 21st century: Diverse perspectives on emotion regulation at work* (pp. 223–250). New York, NJ: Routledge.
- Mathison, S. (1988). Why triangulate?. *Educational researcher*, 1988, 17: 13–17.
- Pierce, J. L. (1996). *Gender trials: Emotional lives in contemporary law firms*. Berkeley: University of California Press.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88, 879–903.
- Purvanova, R. K., & Muros, J. P. (2010). Gender differences in burnout: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 77, 168–185.
- Rong, Y., Sui, Y., & Yang, B. (2015). The effect of leader emotional intelligence on group performance and employee attitude: Mediating effect of justice climate and moderating effect of group power distance. *Acta Psychologica Sinica*, 47, 1152–1161.
- [容琰, 隋杨, 杨百寅. (2015). 领导情绪智力对团队绩效和员工态度的影响——公平氛围和权力距离的作用. *心理学报*, 47, 1152–1161.]
- Schönbrodt, F. D., & Perugini, M. (2013). At what sample size do correlations stabilize?. *Journal of Research in Personality*, 47, 609–612.
- Sonnentag, S., Kuttler, I., & Fritz, C. (2010). Job stressors, emotional exhaustion, and need for recovery: A multi-source study on the benefits of psychological detachment. *Journal of vocational Behavior*, 76, 355–365.
- Williamson, R. L., Beiler-May, A., Locklear, L. R., & Clark, M. A. (2017). Bringing home what I'm hiding at work: The impact of sexual orientation disclosure at work for same-sex couples. *Journal of Vocational Behavior*, 103, 7–22.
- Xie, J., Ma, H., Tang, H., & Jiang, H. (2017). Family supportive supervisor behavior and marital satisfaction among Chinese dual-earner couples: Testing a positive spillover-crossover model. *Acta Psychologica Sinica*, 49, 359–369.
- [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, 359–369.]
- Zhang, M., Zhao, K., & Korabik, K. (2019). Does work-to-family guilt mediate the relationship between work-to-family conflict and job satisfaction? Testing the moderating roles of segmentation preference and family collectivism orientation. *Journal of Vocational Behavior*. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.103321>

表 R1 文献总结 (国内外管理学顶级期刊中运用员工-配偶配对数据的实证研究)

No	作者	年份	期刊	标题	样本量
1	Quade et al.	2021	JOM	Beyond the bottom line: Don't forget to consider the role of the family	399 对员工-配偶配对样本
2	Carlson et al.	2021	JVB	With a little help from my (her) friends: The role of friend support on the negative effects of work engagement for married couples	176 对员工-配偶配对样本
3	Hirschi et al.	2021	JVB	Ambitious employees: Why and when ambition relates to performance and organizational commitment	<b>100 对员工-配偶配对样本</b>
4	Shockley et al.	2021	JAP	Work-family strategies during COVID-19: Examining gender dynamics among dual-earner couples with young children	133 对员工-配偶配对样本
5	Jiang et al.	2021	OS	Misaligned meaning: Couples' work-orientation incongruence and their work outcomes	1257 对员工-配偶/恋人配对样本
6	Wan et al.	2021	JOB	Does work passion influence prosocial behaviors at work and home? Examining the underlying work-family mechanisms	400 对员工-配偶配对样本
7	Thompson et al.	2020	JAP	The cost of being ignored: Emotional exhaustion in the work and family domains	350 对员工-配偶配对样本
8	Chen et al.	2020	JVB	Mindfulness, empathetic concern, and work-family outcomes: A dyadic analysis	<b>105 对员工-配偶配对样本</b>
9	Booth-LeDoux et al.	2020	JAP	Testing a resource-based spillover-crossover-spillover model: Transmission of social support in dual-earner couples	262 对员工-配偶配对样本
10	Zhang et al.	2019	JVB	Does work-to-family guilt mediate the relationship between work-to-family conflict and job satisfaction? Testing the moderating roles of segmentation preference and family collectivism orientation	145 对员工-配偶配对样本
11	Wayne et al.	2019	JVB	Fit of role involvement with values: Theoretical, conceptual, and psychometric development of work and family authenticity	408 对员工-配偶配对样本
12	Carlson et al.	2019	JAP	Double crossed: The spillover and crossover effects of work demands on work outcomes through the family	389 对员工配偶配对样本
13	Carlson et al.	2019	JOB	Spillover and crossover of work resources: A test of the positive flow of resources through work-family enrichment	351 对员工-配偶配对样本
14	Zhao et al.	2019	JOB	Source attribution matters: Mediation and moderation effects in the relationship between work-to-family conflict and job satisfaction	216 对员工-配偶配对样本
15	Vieira et al.	2018	JVB	Work-family conflict and enrichment: An exploration of dyadic typologies of work-family balance	525 对员工-配偶配对样本
16	Wilson et al.	2018	AMJ	Misery loves company: An investigation of couples' interrole conflict congruence	141 对员工-恋人配对样本
17	Shockley et al.	2018	JVB	It's not what I expected: The association between dual-earner couples' met expectations for the division of paid and family labor and well-being	137 对员工-配偶配对样本
18	Park et al.	2018	JOB	The long arm of email incivility: Transmitted stress to the partner and partner work withdrawal	167 对员工-配偶配对样本

No	作者	年份	期刊	标题	样本量
19	Garcia et al.	2018	JOB	Sleeping with a broken promise: The moderating role of generativity concerns in the relationship between psychological contract breach and insomnia among older workers	<b>123 对(研究 1)和 168 对(研究 2)员工-配偶配对样本</b>
20	Stert et al.	2017	JVB	Gender-role attitudes and parental work decisions after childbirth: A longitudinal dyadic perspective with dual-earner couples	138 对(研究 1)和 168 对(研究 2)员工-配偶配对样本
21	Williamson et al.	2017	JVB	Bringing home what I'm hiding at work: The impact of sexual orientation disclosure at work for same-sex couples	<b>89 对员工-配偶配对样本</b>
22	Tang et al.	2017	JOB	Good marriage at home, creativity at work: Family-work enrichment effect on workplace creativity	548 对员工-配偶配对样本
23	谢菊兰 等	2017	心理学报	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	370 对员工-配偶配对样本
24	Ferguson et al.	2016	JAP	Tethered to work: A family systems approach linking mobile device use to turnover intentions	344 对员工-配偶配对样本
25	马红宇 等	2016	心理学报	工作性通信工具使用与双职工夫妻的幸福感知: 基于溢出-交叉效应的分析	278 对员工-配偶配对样本
26	Ullrich et al.	2015	JVB	Gender differences in the family-relatedness of relocation decisions	207 对员工-配偶配对样本
27	Park et al.	2015	JAP	Spousal recovery support, recovery experiences, and life satisfaction crossover among dual-earner couples	318 对员工-配偶配对样本
28	Dionisi et al.	2015	JOB	Spillover and crossover of sex-based harassment from work to home: Supervisor gender harassment affects romantic relationship functioning via targets' anger	<b>60 对员工-恋人配对样本</b>
29	Wayne et al.	2013	JAP	Family-supportive organization perceptions and organizational commitment: The mediating role of work-family conflict and enrichment and partner attitudes	408 对员工-配偶配对样本
30	Hahn et al.	2013	JAP	The role of partners and children for employees' psychological detachment from work and well-being	<b>114 对员工-配偶配对样本</b>
31	Ferguson	2012	JOB	You cannot leave it at the office: Spillover and crossover of coworker incivility	190 对员工-配偶配对样本
32	Green et al.	2011	JOM	Partner reactions to work-to-family conflict: Cognitive appraisal and indirect crossover in couples	139 对员工-配偶配对样本
33	Sonnentag et al.	2010	JVB	Job stressors, emotional exhaustion, and need for recovery: A multisource study on the benefits of psychological detachment	<b>97 对员工-配偶配对样本</b>

注: ASQ = *Administrative Science Quarterly*, AMJ = *Academy of Management Journal*, OS = *Organization Science*, JAP = *Journal of Applied Psychology*, JOM = *Journal of Management*, JVB = *Journal of Vocational Behavior*, JOB = *Journal of Organizational Behavior*。表格由作者根据文献回顾的结果进行整理。