

《心理学报》审稿意见与作者回应

题目：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

作者：谢菊兰 马红宇 唐汉瑛 姜海

第一轮

审稿人 1 意见：

家庭支持型主管行为与双职工夫妻的婚姻满意感是目前工作-家庭领域的重要课题，其理论和实践意义毋庸置疑。作者通过复杂且严谨的数据分析，思路比较清晰，循序渐进，得出的结论有一定的说服力。然而，纵观全文，以下问题期待作者认真思考和润色：

意见 1：首先，作者构建了一个新的积极溢出-交叉模型，从夫妻互动（社会支持）的角度深入探讨了 FSSB 积极影响双职工夫妻双方婚姻满意感的作用机制。研究结果表明，FSSB 可通过依次促进员工的工作-家庭增益、员工夫妻之间的积极互动（社会支持行为），进而积极影响双职工夫妻双方的婚姻满意感。这一模型提出的理论基础不具有足够的说服力。究竟是婚姻满意感导致夫妻间更多的积极互动，还是互动确实影响了婚姻满意感，作者的文献铺垫有些牵强。作者随后的各种假设都是建立在这一模型基础上，值得商榷。

回应：感谢专家的提醒。

1) 有关研究模型的理论基础。前一稿，我们主要是基于 Bakker 等人提出的溢出-交叉模型来论证和推演假设。溢出-交叉模型认为工作需求和资源对员工的影响可以溢出至家庭领域，并通过社会互动交叉影响员工配偶的幸福感，进一步配偶的幸福感又会影响员工的幸福感(Bakker, Demerouti, & Burke, 2009)。该模型整合了以往有关溢出效应和交叉效应的研究，为人们理解员工的工作对其自身和配偶幸福感的影响与发生机制提供了依据(Bakker & Demerouti, 2013)。学者们基于该模型，已开展了诸多研究(e.g. 马红宇, 谢菊兰, 唐汉瑛, 申传刚, 张晓翔, 2016; Bakker et al., 2009; Ferguson, Carlson, Boswell, Whitten, Butts, & Kacmar, 2016; Sanz-Vergel, Rodríguez-Muñoz, & Nielsen, 2015)。

我们认为，溢出-交叉模型为人们理解 FSSB 与双职工夫妻婚姻满意感（幸福感的重要方面）的关系提供了很好的视角。然而，诚如专家所提醒，溢出-交叉模型并未详细阐述“工作资源为何可以促进夫妻间的相互支持？”“夫妻间的相互支持为何可以提升双方的婚姻满意感？”等问题。本次修改，我们基于溢出-交叉效应的视角，具体结合“资源-获取-发展”观(Wayne, Grzywacz, Carlson, & Kacmar, 2007)和基于关系支持的积极发展模型(Feeney & Collins, 2015)来论证各研究假设。具体修改见“理论基础和研究假设”部分蓝色标出内容。

2) 有关夫妻互动与婚姻满意感的关系。本研究关注的是夫妻间的相互支持与婚姻满意感的关系。以往有关夫妻间相互支持与婚姻满意感的关系的研究大致可分为两类。一类是从获得者的角度考察个体获得的配偶支持对其自身婚姻满意感的影响(e.g. Dehle, Larsen, & Landers, 2001; Sullivan, Pasch, Johnson, & Bradbury, 2010)。一类是从提供者的角度考察个体的婚姻满意感对其向配偶提供支持的影响(e.g. Boeding, Pukay-Martin, Baucom, Porter, Kirby, Gremore, & Keefe, 2014)。不过，这两类研究并不矛盾，而是相互补充的关系。本研究主要是基于第一类研究来论证和推演假设。本次修改加强了对于相关假设的理论基础介绍。详见“2.3 FSSB、夫妻间的相互支持与夫妻双方的婚姻满意感”。

同时为了检验在本研究中“FSSB 是否会通过先提升夫妻双方的婚姻满意感进而导致夫妻间更多的积极互动？”这一问题，我们在数据分析部分构建了一个备择模型 M₄（增加了婚姻满意感到配偶支持（配偶评价）的路径）。模型比较结果表明，增加这一成对的路径后，

模型并未显著变好 ($\Delta \chi^2(2) = 0.40, p > 0.05$); 根据简约原则, 说明基础模型优于该备择模型。详见“4.3 研究假设检验”部分的第二段。

意见 2: 其次, 作者在“2.3 夫妻之间的社会支持行为与婚姻满意感”文献铺垫中, 作者模糊了配偶支持与社会支持之间的关系。论点是配偶支持提升了婚姻满意感, 论据则是社会支持的多种积极效应。

回应: 感谢专家的提醒。前一稿在论证配偶支持与婚姻满意感的关系时, 将配偶支持视作了一种特殊的社会支持。现在看来, 这样的文献铺垫确实不够严谨。本次修改将论据聚焦于配偶支持的相关研究, 并补充了相关的理论依据。详见“2.3 FSSB、夫妻间的相互支持与夫妻双方的婚姻满意感”。

意见 3: 再次, 以互惠原则作为夫妻相互支持的理论基础也缺乏足够的说服力。目前互惠经常被作为上下级、同事等之间的一种交换法则被广泛研究, 但是中国夫妻之间的关系内含一种特别的情感联结, 并不能简单用互惠解释彼此之间的支持关系。

回应: 感谢专家的提醒。正如在意见 2 中所提到的, 前一稿论证时我们将配偶支持视作了社会支持的一种类型, 多从广泛的社会支持的视角来论证假设, 忽视了夫妻之间彼此支持的特殊性。本次修改, 从“基于关系支持的积极发展模型”(Model of Thriving through Relational Support) (Feeney & Collins, 2015) 角度对与配偶支持相关的假设进行了重新论证。该模型阐述了亲密关系中社会支持的影响因素及其对关系质量与个人积极发展的重要作用, 于 2015 年发表于 Personality and Social Psychology Review。具体修改见“2.3 FSSB、夫妻间的相互支持与夫妻双方的婚姻满意感”。

意见 4: 认真修改后再审。

回应: 感谢专家能给我们进一步修改的机会。专家的建议给了我们很多启发, 也让我们对本研究所关注的问题有了更为深入的思考。

参考文献见文末。

审稿人 2 意见:

论文以 370 对双职工夫妻为样本, 构建了一个溢出-交叉模型, 考察了家庭支持型主管行为通过工作家庭增益对员工家庭结果(社会支持和婚姻满意度)的溢出效应, 以及夫妻之间社会支持和婚姻满意度的交叉效应。以夫妻二元体为研究对象构建溢出-交叉模型有助于深入揭示工作与家庭领域的互动关系, 而以往的溢出-交叉效应研究主要集中在工作家庭冲突上, 有关积极的工作家庭溢出-交叉效应研究较少, 因此该研究具有一定的理论贡献。但也存在以下问题:

意见 1: 工作家庭增益是研究中的重要变量, 但没有出现在关键词中;

回应: 已采纳专家建议, 将工作-家庭增益列为了本研究的关键词。此外, 因为《心理学报》要求文章的关键词的个数不超过 5, 本次修改删除了“资源-获取-发展观”这一关键词。

意见 2: 引言的陈述逻辑不够清晰, 不能让读者很快明白本研究的意义和目的, 建议重新斟酌后修改;

回应: 感谢专家的提醒。

前一稿中，引言的陈述逻辑是“改革开放家庭分工模式的改变→工作需求会消极影响双职工夫妻的婚姻满意感→仅关注工作需求对员工家庭生活的消极影响不利于管理实践→当下的研究趋势：关注工作资源对员工家庭生活的积极作用→本研究基于这一趋势拟探讨 FSSB 对双职工夫妻婚姻满意感的影响及作用机制→以往有关 FSSB 与双职工夫妻婚姻满意感关系的研究介绍→本研究对以往研究的拓展”。现在看来，这样的陈述逻辑虽循序渐进、且兼顾了婚姻满意感的影响因素和 FSSB 的积极效应的研究介绍，但无法让读者快速明白本研究的意义和目的。

本次修改对引言部分进行了调整和凝练。陈述逻辑如下：“FSSB 对帮助员工平衡工作-家庭关系具有重要的积极意义→FSSB 的积极效应并不局限于员工本人，对于员工夫妻关系质量及系统功能的维护也可能具有重要价值→欲揭示 FSSB 对员工夫妻关系质量及夫妻系统功能的影响，有必要将研究视角由当前的个体层面拓展至夫妻系统层面→基于已有理论和实证研究，提出本研究的假设模型→总结本研究可能具有的意义和价值”。

整体而言，前一稿引言部分着重以婚姻满意感的影响因素为切入点，同时介绍了 FSSB 对双职工夫妻婚姻满意感的可能影响。本次修改后，引言部分将婚姻满意感视作 FSSB 的结果变量，重点聚焦于 FSSB 的积极效应与作用机制以及本研究可能的拓展。

意见 3: 论文建立了非常复杂的模型，但假设提出的理论依据不够充分，建议补充假设提出的理论依据；

回应: 已采纳专家建议，在“2 理论基础和研究假设”部分补充了假设提出的理论依据。具体而言，本研究的假设所依据的理论是“资源-获取-发展”观(Wayne et al., 2007)和基于关系支持的积极发展模型(Feeney & Collins, 2015)。修改部分在文中已用蓝色标出。

意见 4: 考察了很多变量，但在模型有效性的验证过程中只考察了两个备择模型 M1 和 M2，似乎还有一些可能存在的关系没有考虑。例如，员工的 WFE 是否会影响其配偶感受到的社会支持呢？

回应: 采纳专家意见，根据已有研究增加了相应的备择模型。本次修改共构建了 6 个备择模型，其中模型 M₂ 新增了“工作-家庭增益→配偶支持(配偶评价)”路径。模型比较结果表明增加该成对路径后，模型并未显著变好 ($\Delta \chi^2(2) = 0.72, p > 0.05$)；根据简约原则，说明基础模型优于该备择模型（详见表 2，“4.3 研究假设检验”部分的相关内容均做了调整）。同时，模型比较结果发现了工作-家庭增益(H)仅部分中介了 FSSB(H)对配偶支持(H)的影响，男女双方获得的配偶支持均仅部分中介了其工作-家庭增益对自身婚姻满意感的影响。这使得我们的研究结果更加严谨，再次感谢专家。

需要说明的是，因为本研究所构建的模型较为复杂，涉及到的变量较多，参照以往研究做法(Bakker et al., 2009; Ferguson, Carlson, & Kacmar, 2015)，本研究的模型比较采用的是“由简到繁”的思路，且模型比较不是均和假设模型比，而是和基础模型比。同时为了减少比较次数，备择模型是在基础模型中新增一组成对的路径（若新增一组成对路径，模型没有显著变好，则说明新增单条路径时，模型也肯定不会变好）。

意见 5: 在研究溢出效应时，国外研究者多采用纵向设计多点收集数据。该论文使用横向数据是否会影响研究结论的说服力呢？

回应: 感谢专家的提醒。正如专家所言，横向数据不能直接推导因果关系，是本研究的一个不足。本次修改，我们在“5.4 局限与展望”部分对这一问题进行了说明。

此外，针对这一问题，我们期望能从以下两个方面和专家进行更为深入地交流：

1) 不同于一般的横向设计研究, 本研究采用的是夫妻配对数据(多源数据)。夫妻配对数据为我们从夫妻系统层面探讨 FSSB 对夫妻双方婚姻满意感的影响提供了可能, 是本研究的一个优势。但是夫妻配对数据的收集需要夫妻双方同时参与。对于大多数夫妻而言, 他们并不在同一个部门或者公司工作, 这就使得集体实测的可能性较低。本研究的数据收集采用的是入户调查的方式, 而且本研究的被试要求是双职工夫妻, 使得数据收集的难度更大。这也正是以往诸多以双职工夫妻为被试的 crossover 研究多采用横断数据的原因(e.g. Bakker, Demerouti, E., & Dollard, 2008; Ferguson, et al., 2015; Liu & Cheung, 2015; Lu, Lu, Du, & Brough, 2016)。

2) 本研究中各变量的关系均建立在成熟理论以及已有实证研究的基础之上, 同时, 结构方程模型分析以及模型比较的结果也支持了我们的主要假设。因此, 我们认为尽管不能直接说明各变量的因果关系, 本研究的结果仍能为人们从系统层面理解 FSSB 对员工夫妻关系的影响提供新的信息。

意见 6: 论文构建了非常复杂的结构方程模型, 但表 2 中的拟合指数都近乎理想。建议向编辑部提供可以证明结果真实性的依据。

回应: 感谢专家的仔细阅读。如有需要, 我们可以向编辑部提供原始数据。同时我们将从以下三方面对该问题进行补充说明:

1) 首先, 考虑到本研究所提理论模型较为复杂, 参照以往有关溢出-交叉效应研究的做法(e.g. Bakker et al., 2008; Demerouti, 2012), 我们在潜变量模型检验时采用了打包策略(详见 4.3 研究假设检验的第一段)。根据以往研究, 当模型较为复杂时, 使用打包法进行结构方程模型分析, 不仅能有效地揭示变量之间的关系, 而且能提高模型拟合程度(e.g. 吴艳, 温忠麟, 2011; Landis, Beal, & Tesluk, 2000)。

2) 其次, 由于配对数据的特殊性, 在建构结构方程模型时, 允许成对变量的误差之间相关(Kenny, Kashy, & Cook, 2006), 以往以夫妻二元体为被试的研究大多也得到了理想的拟合指数。例如, Bakker, Demerouti 和 Burke (2009) 以 168 对双职工夫妻为被试, 采用结构方程模型(每一潜变量都采用了打包策略)分析工作狂倾向(Workaholism)对夫妻关系满意感的影响及作用机制时, 模型拟合指数良好($\chi^2 = 123.81, df = 72, \chi^2/df = 1.72, IFI = 0.96, TLI = 0.95, CFI = 0.96, RMSEA = 0.07$); van Steenbergen, Kluwer 和 Karney (2014) 以 215 对双职工夫妻为被试, 采用结构方程模型(未使用打包策略)分析婚姻行为(包括婚姻积极性、生气、退缩行为)在工作-家庭冲突和增益与婚姻满意感之间的中介作用时, 模型拟合指数良好($\chi^2_{energy} = 264.23, df = 153, \chi^2/df = 1.73, IFI = 0.94, CFI = 0.94, RMSEA = 0.06; \chi^2_{time} = 188.25, df = 153, \chi^2/df = 1.23, IFI = 0.97, CFI = 0.97, RMSEA = 0.04$)。

3) 最后, 本研究的被试为 370 对夫妻, 相比上述夫妻配对研究而言, 样本量稍大。通常情况下, 较大的样本量能提高模型拟合程度(Byrne, 2013)。在以上三方面原因的共同作用下, 本研究得到了较为理想的结构方程拟合指数。

再次感谢两位专家的意见和建议!

参考文献

- 马红宇, 谢菊兰, 唐汉瑛, 申传刚, 张晓翔. (2016). 工作性通信工具使用与双职工夫妻的幸福感: 基于溢出-交叉效应的分析. *心理学报*, 48(1), 48-58.
- 吴艳, 温忠麟. (2011). 结构方程建模中的题目打包策略. *心理科学进展*, 19(12), 1859-1867.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2013). The spillover-crossover model. In J. G. Grzywacz, & E. Demerouti (Eds.), *New frontiers in work and family research* (pp. 54-70). Hove: Psychology Press.

- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Burke, R. (2009). Workaholism and relationship quality: A spillover-crossover perspective. *Journal of Occupational Health Psychology, 14*(1), 23–33.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Dollard, M. F. (2008). How job demands affect partners' experience of exhaustion: integrating work-family conflict and crossover theory. *Journal of Applied Psychology, 93*(4), 901–911.
- Boeding, S. E., Pukay-Martin, N. D., Baucom, D. H., Porter, L. S., Kirby, J. S., Gremore, T. M., & Keefe, F. J. (2014). Couples and breast cancer: Women's mood and partners' marital satisfaction predicting support perception. *Journal of Family Psychology, 28*(5), 675–683.
- Byrne, B. M. (2013). *Structural equation modeling with Mplus: Basic concepts, applications, and programming*. Routledge.
- Dehle, C., Larsen, D., & Landers, J. E. (2001). Social support in marriage. *American Journal of Family Therapy, 29*(4), 307–324.
- Demerouti, E. (2012). The spillover and crossover of resources among partners: The role of work–self and family–self facilitation. *Journal of Occupational Health Psychology, 17*(2), 184–195.
- Feeney, B. C., & Collins, N. L. (2014). A new look at social support A theoretical perspective on thriving through relationships. *Personality and Social Psychology Review, 19*(2) 113–147.
- Ferguson, M., Carlson, D., Boswell, W., Whitten, D., Butts, M. M., & Kacmar, K. M. (2016). Tethered to work: A family systems approach linking mobile device use to turnover intentions. *Journal of Applied Psychology, 101*(4), 520–534.
- Ferguson, M., Carlson, D., & Kacmar, K. M. (2015). Flexing work boundaries: The spillover and crossover of workplace support. *Personnel Psychology, 68*(3), 581–614.
- Kenny, D. A., Kashy, D. A., & Cook, W. L. (2006). *Dyadic data analysis*. New York, NY: Guilford Press.
- Landis, R. S., Beal, D. J., & Tesluk, P. E. (2000). A comparison of approaches to forming composite measures in structural equation models. *Organizational Research Methods, 3*(2), 186–207.
- Liu, H., & Cheung, F. M. (2015). The moderating role of empathy in the work–family crossover process between Chinese dual-earner couples. *Journal of Career Assessment, 23*(3), 442–458.
- Lu, C. Q., Lu, J. J., Du, D. Y., & Brough, P. (2016). Crossover effects of work-family conflict among Chinese couples. *Journal of Managerial Psychology, 31*(1), 235–250.
- Sanz-Vergel, A. I., Rodríguez-Muñoz, A., & Nielsen, K. (2015). The thin line between work and home: The spillover and crossover of daily conflicts. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 88*(1), 1–18.
- Sullivan, K. T., Pasch, L. A., Johnson, M. D., & Bradbury, T. N. (2010). Social support, problem solving, and the longitudinal course of newlywed marriage. *Journal of Personality and Social Psychology, 98*(4), 631–644.
- van Steenbergen, E. F., Kluwer, E. S., & Karney, B. R. (2014). Work–family enrichment, work–family conflict, and marital satisfaction: A dyadic analysis. *Journal of Occupational Health Psychology, 19*(2), 182–194.
- Wayne, J. H., Grzywacz, J. G., Carlson, D. S., & Kacmar, K. M. (2007). Work–family facilitation: A theoretical explanation and model of primary antecedents and consequences. *Human Resource Management Review, 17*(1), 63–76.

第二轮

审稿人 1 意见:

本论文是复审稿件。作者采纳了我第一次审稿时提出的部分建议，也按审稿意见进行了认真细致的修改和润色。文章整体结构较清晰，思路较流畅，论证有理有据，达到了发表的水平。建议，再结合编辑部的意见，按本刊格式作些适当调整。修后发表。

回应：感谢审稿专家的肯定与鼓励！感谢在第一轮外审中给本文提出的诸多引发我们进一步思考的建议和意见，使我们能更好地完善本文，再次由衷地感谢专家！

审稿人 2 意见:

对备择模型的提出部分进行补充后可以发表。但为慎重起见，建议编辑部要求作者提供数据或可以用结构方程软件进行运行的程序文件进行验证，毕竟这么复杂的模型但拟合指数却太理想。

回应：谢谢专家的建议。本着对学术负责的态度，我们已向编辑部提供数据、结构方程模型分析程序（AMOS）、结构方程模型分析结果以及数据分析的简要说明，方便编辑部老师们核查。

同时，本轮修改，我们对 6 个备择模型的提出理由进行了补充，并在文中已用蓝色标出。

第三轮

编委复审意见:

整体而言，经过作者两轮的修改，作者对外审专家所提出的问题均做出了详尽的回应，论述较有说服力，修改后的论文有了很大的进步，达到了发表的水平。同时，作者在某些细节方面需要稍作修改。例如，

意见 1：资源-获取-发展观和基于关系支持的积极发展模型是文章中较为重要的两个理论，作者在文章开始时对其独特贡献做了阐述，而对两个理论的核心概念介绍直到 2.1 和 2.2 后半部分才开始提到其具体内容；

回应：感谢专家的提醒。资源-获取-发展观和基于关系支持的积极发展模型是两种新兴的理论，在引言部分阐述文章贡献时若直接提出而不加以详细介绍，可能会给读者带来困扰。现在看来，上一稿的行文确实不够流畅。本次修改，在引言部分提炼文章贡献时聚焦于本研究的核心问题，重点阐述了本研究对于我们理解 FSSB 的功能以及 FSSB 与双职工夫妻婚姻满意感的关系的意义。修改部分在文中已用蓝色标出。而对于两个理论的核心概念介绍放到了“理论基础与研究假设”部分。

意见 2：几个假设部分，H1-H3，H5 后没有句号，而 H4 有句号，建议统一行文风格；正文中对参考文献引用，括号前有些加了空格，有些没有加，例如，这一研究发现与 Westman 等人(2004)的研究一致。这一现象产生的原因可能是：女性的情绪共情能力普遍比男性强 (Yang, Decety, Lee, Chen, Cheng, 2009)，Westman 等人后没有空格，而比男性强后有空格，建议对参考文献引用的格式进行仔细核查。

回应：感谢专家的提醒。本次修改，我们对标点符号的使用和参考文献的引用格式进行了仔细校对。

意见 3: 综合而言, 该论文选题具有一定的理论意义和实践价值, 论文结构清晰, 行文规范, 建议作者再次整体对文章通读, 对细节部分进行完善。

回应: 再次感谢专家对我们研究工作的认可。本次修改, 我们对文章进行了反复通读, 并对细节部分进行了相应的完善。例如, 重新检索了文中引用的 in press 的参考文献, 并根据其发表情况进行了修改。

第四轮

主编终审意见: 文章整体结构表达较清晰, 方法论证可靠, 同意发表。

回应: 感谢主编鼓励与支持!