

第四轮修改

对审稿专家 1 的回复：

非常感谢您提出的意见，这些意见能让我们更好地完善这篇研究。以下的部分是根据您的意见所进行的针对性修改。

1: 表 1 二阶因子模型拟合结果”部分中，个人资源的二阶因子分析的 $\chi^2=120.31$ ， $df=6$ ，二者之比远超出 5，表明该模型无法接受。这怎么还能证明存在二阶因子呢？建议采用双因子（Bifactor）模型或者采用一阶单因子模型重新做一下试试

回复 1: 感谢您对此部分提出来的意见，我们参考了先前发表于心理科学的文章，进行了双因子模型的分析。结果表明，相较于二阶验证性因子分析，双因子模型的拟合相对更好。感谢您的意见。“进行双因子模型分析，验证研究的主要变量（工作重塑、恢复体验、个人资源、工作资源）通过三个及以上分量表聚合得到分数的可行性。如表 1 所示，双因子模型有着良好的拟合，该结果表明可以通过全局因子来反映主要变量的多个维度的共同性（顾红磊，温忠麟，方杰，2014）。因此，本研究通过全局构念来对主要变量进行了衡量。”

具体的修改结果见第 10 页。

参考文献:顾红磊, 温忠麟, & 方杰. (2014). 双因子模型:多维构念测量的新视角. *心理科学*, 37(4), 7.

2:文中图名“图 2 研究结果”建议修改为“个人资源和工作资源的中介作用”，仅供参考。

回复 2: 非常感谢您的建议。根据您的建议, 我们把图二的题目更改为了“每日的个人资源和工作资源的中介作用”。具体见第 13 页。

第三轮修改

对审稿专家 1 的回复:

非常感谢您提出的建设性意见, 这些意见让我们能够更好地对于这篇研究进行改善。以下的部分是根据您的意见所进行的针对性修改。

1: 数据分析部分应当统一小数点后的位数; β 应当也采用斜体; 3.3 中应当是“如表 3 所示”而非表 2。

回复 1: 感谢您对此部分提出来的意见, 我们参考了先前发表于心理科学的文章, 将数据分析部分的数值统一为了小数点后两位数, 对于 α 和 β 进行了斜体。与此同时, 我们也对“如表 3 所示”处的描述进行了修改。具体见第 9-14 页。

参考文献: 王晓辰, 夏冰楠, 张俊琦, 李清, 凌斌. 拔刀相助还是视若无睹? 同伴辱虐管理对旁观者行为影响的双路径机制[J]. 心理科学, 2023, 46(3): 627-634.

2: 在表 1 的描述性统计结果中可以看到, 工作重塑和职业倦怠呈较低正相关 ($r=0.086$, $p < 0.01$), 恢复体验与职业倦怠几乎不相关 ($r=0.006$)。这似乎并未验证文献综述中的前人研究结果。如若他们无相关, 后续分析是否还能正常进行呢? 或是表 1 该呈现的是每日相关系数的平均值呢?

回复 2: 非常感谢您的建议。如表 1 备注所描述, 对角线上方的为变量的个体内

部分之间的相关，而对角线下方为变量的个体间部分之间的相关。根据该表，每日的恢复体验与职业倦怠之间的相关系数为-0.12, $p < 0.001$ ；每日的工作重塑与职业倦怠之间的相关系数为 0.06, $p = 0.06$ 。除每日的工作重塑与职业倦怠相关较低外，与前人的研究结果基本相同。本研究在讨论部分对于每日的工作重塑和职业倦怠之间的关系进行了补充讨论。

3: 建议在数据分析后重新呈现研究模型图，并将每条路径上的数值进行标注。

回复 3: 根据您的建议，同时参考其他已经发表的文章，我们在结果部分重新呈现了研究模型图，并且对于每条路径的数值进行了标注。

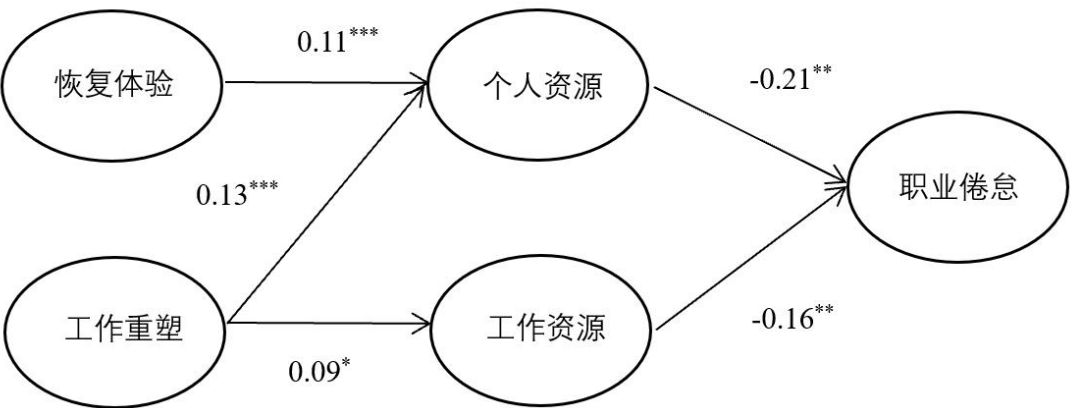


图 2 研究结果

参考文献: 王晓辰, 夏冰楠, 张俊琦, 李清, 凌斌. 拔刀相助还是视若无睹? 同伴辱虐管理对旁观者行为影响的双路径机制[J]. 心理科学, 2023, 46(3): 627-634.

4: 目前讨论部分的重点似乎落在了研究意义和不足上，但细看内容也有对当前研究结果和前人研究结果的对比讨论，建议作者修改一下讨论部分的小标题或表述，突出本研究结果的讨论深度。尤其是本研究的假设一并未得到验证，应该重

点论述为什么没能验证假设一。

回复 4: 根据您的建议, 我们对于讨论部分的小标题进行了重新修改, 将其分为了理论意义、每日的工作重塑和每日的职业倦怠之间的关系、实践意义三个部分, 对于未能得到验证的假设一的部分进行了着重的突出。具体见第 14-15 页。

对审稿专家 2 的回复:

感谢您提出的建议, 这些建议启发了我们更好地对于这篇文稿进行修改。以下的部分是针对您的意见, 我们所进行的修改。

1: 性别和受教育程度均为类别变量, 不适合直接采用积差相关公式计算二者之间的相关系数以及二者与其他连续变量的相关系数。两个类别变量之间的相关可以采用非参数检验, 而类型变量与连续变量的相关可以采用点二列相关。总之, 计算起来比较复杂, 建议后面进行回归分析时, 把类型变量转化为虚拟变量即可, 此处不做相关系数的统计。

回复 1: 感谢您的建议。在进行之后的假设检验中, 我们已经将类型变量转化为了虚拟变量。与此同时, 根据您的建议, 我们删除了类别变量与其他变量之间相关系数的统计。

2: 2、在“2.3 二阶验证性因子分析”部分中, 并未回答或解决我上次提出的问题。再次重复一下问题: 另一个问题主要体现在表 1 和表 3 中, 即“本研究所采用的测量工具均为多维度的量表, 将几个分量表的分数加在一起算总分, 有实证依据吗? 如每日工作重塑量表包括三个部分: 每天的寻求资源 (四个题目)、每天的

寻求挑战（三个题目）和每天的减少要求（三个题目）。这三个部分的分数可以加在一起吗？依据是什么？”起码要根据本研究的数据，通过验证性因素分析证实存在一个二阶一因素（即几个维度的总分，如每日工作重塑量表），否则不能加总分，应该按各个一阶因素（即寻求资源、寻求挑战和减少要求）单独分析。

回复 2：感谢您对此提出的意见。非常抱歉之前给您带来的困扰。我们根据先前与二阶一因素相关的文献，对于使用几个分量表的分数进行相加得到总分的依据进行了描述。根据先前发表的二阶一因素的文献，如果一阶因子到二阶因子的因子载荷标准解均大于 0.3，并且二阶因子载荷非标准解 t 检验显著，就表明存在着较强的聚合性，也就证明了二阶因子的存在。本研究同样采用了这一指标，证明确实存在二阶因子。

以下内容引自《基于二阶验证性因子分析的 SF-36 量表结构效度的分析》：“二阶因子模型结构模型的拟合结果图 1 可见，GH、PF、RD、BP 到 PCS 的因子载荷的标准解，VT、SF、RE、HT 到 MCS 的因子载荷的标准解均大于 0.30，表现出较强的聚合性，说明一阶因子与二阶因子之间的相关性较强，支持了二阶因子 PCS 和 MCS 的存在，说明二阶因子模型的结构合理。表 5 结果表明二阶因子载荷非标准解的 t 检验的 P 值均小于 0.05，具有统计学意义，也充分证明了这一点。”

为了使读者更好地理解，我们进一步将先前关于二阶因子处的描述进行了规范，如下所示：“进行验证性因子分析，验证研究的主要变量（工作重塑、恢复体验、个人资源、工作资源）通过三个及以上分量表聚合得到分数的可行性。如表 1 所示，二阶验证性因子分析的结果表明：除个人资源的 RMSEA 指标外，将工作重塑、恢复体验、个人资源、工作资源等变量的分维度作为一阶因子聚合得到

二阶因子的模型拟合指标表现较好。但是，根据先前的研究 (Kenny et al., 2015)，

维 度	工作重塑			维 度	恢复体验			维 度	个人资源			维 度	组织资源		
	γ	se	t		γ	se	t		γ	se	t		γ	se	t
寻 求	0.	0.	13.	心理	0.	0.	9.2	自尊	0.	0.	32.	同事	0.	0.	32.
资源	92	04	04	脱离	3	03	1		71	02	75	支持	78	02	12
寻 求	0.	0.	18.	放松	0.	0.	33.	乐观	0.	0.	50.	上级	0.	0.	30.
挑战	62	05	25		7	02	66		96	02	22	支持	78	03	65
减 少	0.	0.	16.	掌握	0.	0.	44.	自我效	0.	0.	48.	控制	0.	0.	31.
要求	46	04	11		82	02	66	能感	94	02	6	感	7	02	81
				控制	0.	0.	57.					独立	0.	0.	22.
					93	02	85					性	65	03	49

自由度较小时，RMSEA 指标不再适用，而个人资源的二阶因子模型自由度 $df=6$ ，所以该二阶因子模型的 RMSEA 值在接受范围内。因此，各二阶因子模型整体来讲有着良好的拟合。

如表 2 所示，各一阶因子到二阶因子的因子载荷标准解均大于 0.3，表现出较好的聚合性；此外，所有二阶因子载荷非标准解 t 检验的 $p < 0.05$ 。该结果表明，二阶因子模型的结构合理，可以通过计算对应分量表得分的均值来对主要变量进行衡量 (McDonald & Ho, 2002)。此外，根据先前的实证研究，工作重塑 (Petrou, 2012)、恢复体验 (马红宇, 谢菊兰, 唐汉瑛, 2014)、个人资源 (Xanthopoulou, 2009)、工作资源 (段陆生, 2008) 等变量均可以使用当前的量表，计算各维度得分的均值来衡量该变量水平。因此，在本研究中，各变量的分数均通过计算各个分维度题目的均分来测量。” 具体见第 10 页。除此之外，本研究也增加了图表呈现二阶验证性因子分析的结果，具体见第 11 页。

表 1 二阶验证性因子分析结果

注： γ 为一阶因子到二阶因子的标准化因子载荷， se 为因子载荷估计值的标准误，所有因子载荷的 t 检验的 $p < 0.05$ 。

参考文献：

徐秀娟 倪进东 王效军 (2013) 基于二阶验证性因子分析的 SF-36 量表结构效度的分析. *中国卫生统计*. 30 (6), 846–848.

McDonald, R. P., & Ho, M. H. (2002). Principles and practice in reporting structural equation analyses. *Psychological methods*, 7(1), 64–82.

Petrou, Demerouti, E., Peeters, M. C. W., Schaufeli, W. B., & Hetland, J. (2012). Crafting a job on a daily basis: Contextual correlates and the link to work engagement. *Journal of Organizational Behavior*, 33(8), 1120–1141.

第二轮修改

对审稿专家 1 的回复：

非常感谢您提出的建设性意见，这些意见让我们能够更好地对于这篇研究进行改善。以下的部分是根据您的意见所进行的针对性修改。

1:文章里提到了职业成就感和职业效能感，需统一表述

回复 1：感谢您对此部分提出的意见，我们参考了其他的中文论文，将职业成就感和职业效能感统一为了“工作效能感”。具体见第六页。

参考文献：

赵简, & 张西超. (2010). 工作压力与工作倦怠的关系——心理资本的调节作用. *河南师范大学学报：自然科学版*, 38(3), 5.

Schaufeli, Leiter, M. P., & Maslach, C. (2009). Burnout: 35 years of research and practice. *Career Development International*, 14(3), 204–220.

2:作者使用了“每日工作资源”概念，并改编了《工作资源量表》用于每日工作资

源的测量。但工作资源是否可以在每日间产生变化，这需文献支持。

回复 2：感谢您对每日工作资源的概念提出的建议。基于您的建议，我们针对性地增加了每日水平工作资源的研究和变量，证明了通过日记法进行工作资源研究的可行性。具体见第 7 页。

参考文献：Tadić, M., Bakker, A. B., & Oerlemans, W. G. (2015). Challenge versus hindrance job demands and well-being: A diary study on the moderating role of job resources. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 88(4), 702-725.

3：研究模型绘制如果不涉及个体间变量可以不用进行分层，个体内变量间的关系也建议参照已发表的研究进行规范绘制。

回复 3：根据您的建议，同时参考其他已经发表的文章，我们对于个体内变量间的关系的图示进行了更加标准地表示。如下图所示，具体见假设部分，第 8 页。

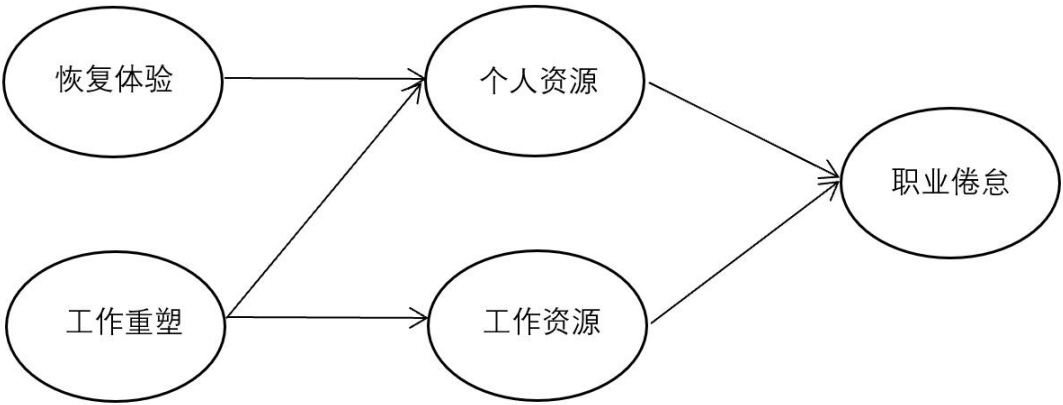


图 1 研究模型

参考文献：张柏楠 徐世勇. 建言行为与政治行为之间的关系：基于道德凭证机制的研究[J]. 心理科学, 2023, 46(1): 137-144.

4: 讨论过于简单，建议丰富讨论部分将本文研究结果出现的问题及发现的亮点进行充分地解释和论述

回复 4: 根据您的建议，我们在讨论部分增加了关于研究结果的进一步探讨，除了丰富本研究对于职业倦怠状态理论的贡献，也增加了本研究对于新的工作要求-资源模型的意义。即，本研究证明了新的工作要求资源模型，以及在其中非常重要的适应性调节的角色。除此之外，根据您的建议，我们也丰富了本研究的局限性，进行了更多的潜在方向的描述。具体结果见第 13、14 页。

参考文献: Bakker, & Costa, P. L. (2014). Chronic job burnout and daily functioning: A theoretical analysis. *Burnout Research*, 1(3), 112–119.
Bakker, & de Vries, J. D. (2021). Job Demands-Resources theory and self-regulation: new explanations and remedies for job burnout. *Anxiety, Stress, and Coping*, 34(1), 1–21

5: 本研究的创新性不高，假设 1 和假设 2 基本上是在重复前人实验

回复 5: 本研究的创新性主要体现在直接探索了每日的职业倦怠的应对及其具体的机制，同时使用日记法验证了新的工作要求-资源模型中的适应性调节的角色。尽管先前有研究探索过每日的恢复体验和工作重塑对于消除员工的疲惫感、情绪耗竭的作用，或者提出过恢复体验和工作重塑在防止每天的职业倦怠中的重要作用，但是很少有研究直接探索每日的恢复体验和工作重塑对每日的职业倦怠的效应。在此处本研究仍然具有一定的突破。根据您的建议，我们对于此处的贡献进行了更加丰富的描述。感谢您的建议。具体见第 14 页。

参考文献:

Chawla, N., MacGowan, R. L., Gabriel, A. S., & Podsakoff, N. P. (2020). Unplugging or

staying connected? Examining the nature, antecedents, and consequences of profiles of daily recovery experiences. *Journal of Applied Psychology*, 105(1), 19–39.

Demerouti, E., Bakker, A. B., & Halbesleben, J. R. B. (2015). Productive and counterproductive job crafting: A daily diary study. *Journal of Occupational Health Psychology*, 20(4), 457–469.

6. 文中标点符号多处使用不规范，小数点前面的 0 是否呈现，全文需统一，表格的序号有些乱，参考文献格式不规范。

回复 6：根据您的建议，我们根据论文规范对于标点符号、小数点、序号以及参考文献格式的问题进行了修改。感谢您的建议，使得这篇文章更加规范。

对审稿专家 2 的回复：

感谢您提出的建议，这些建议启发了我们更好地对于这篇文稿进行修改。以下的部分是针对您的意见，我们所进行的修改。

1：在“2.1 被试”部分第一自然段中，被试填答问卷的情况描述得仍不十分清楚。比如，在第 N 天下班时，应该也调查当日的职业倦怠吧？再比如，文中说“在第 N+1 天中午评价次日的个人资源和工作资源的情况，在第 N+1 天下班后评价次日的职业倦怠的情况”，这样表述好像不对吧？到底是让被试预测转天的情况还是报告当天或前一天的情况？

回复 1：您的建议非常有针对性。基于您的建议，我们对于数据收集进行了更加准确地描述。最终修改的结果如下，“被试在 N 天下班后评价第 N 天工作重塑（自变量）和职业倦怠（控制变量）的情况，在 N+1 天上午上班前评价第 N 晚上的恢复体验（自变量）的情况，在第 N+1 天中午评价第 N+1 天的个人资源（中介

变量) 和工作资源 (中介变量) 的情况, 在第 N+1 天下班后评价第 N+1 天的职业倦怠 (因变量) 的情况。” 具体结果见 9 页。

2: 在表 1 中, 没有反映性别和受教育程度这两个类别变量, 及其与其他连续变量的相关系数。应该补充上。

回复 2: 感谢您的建议。基于这个建议我们能更好地呈现变量之间的关系。我们通过皮尔逊相关系数衡量了连续变量之间的相关关系, 同时补充使用了斯皮尔曼相关系数来衡量性别和受教育程度两个分类变量与连续变量之间的相关关系。具体见第 11 页。

3: 另一个问题主要体现在表 1 和表 3 中, 即“本研究所采用的测量工具均为多维度的量表, 将几个分量表的分数加在一起算总分, 有实证依据吗? 如每日工作重塑量表包括三个部分: 每天的寻求资源 (四个题目)、每天的寻求挑战 (三个题目) 和每天的减少要求 (三个题目)。这三个部分的分数可以加在一起吗? 依据是什么?” 起码要根据本研究的数据, 通过验证性因素分析证实存在一个二阶一因素 (即几个维度的总分, 如每日工作重塑量表), 否则不能加总分, 应该按各个一阶因素 (即寻求资源、寻求挑战和减少要求) 单独分析。

回复 3: 感谢您对此提出的意见。针对该意见, 我们补充了各个量表通过将各个分量表的分数加在一起算总分的文献依据; 同时, 我们也进行了二阶验证性因子分析。结果表明, 各个变量的一级因子载荷和二阶因子载荷的标准解均大于 0.3, 同时, 所有因子载荷非标准解 t 检验的 $p < 0.05$ 。该结果表明, 可以通过计算对应分量表得分的均值来对主要变量进行衡量。具体结果见第 9、10 页。

参考文献：

McDonald, R. P., & Ho, M. H. (2002). Principles and practice in reporting structural equation analyses. *Psychological methods*, 7(1), 64–82.

Petrou, Demerouti, E., Peeters, M. C. W., Schaufeli, W. B., & Hetland, J. (2012). Crafting a job on a daily basis: Contextual correlates and the link to work engagement. *Journal of Organizational Behavior*, 33(8), 1120–1141.

第一轮修改

对审稿专家 1 的回复：

非常感谢您提出的建设性意见，这些意见让我们能够更好地对于这篇研究进行改善。以下的部分是根据您的意见所进行的针对性修改。

1: 理论依据尚不充分，如工作要求-资源模型的价值、职业倦怠状态理论的内涵。

回复 1: 感谢您对此部分提出的意见，我们针对性地在前言部分增加了工作要求-资源模型和职业倦怠的状态理论的内容，对于工作要求-资源模型的基本内容以及职业倦怠状态理论的意义进行了补充性地说明。方便读者更好地理解理论的内涵。具体内容见第 6、7 页。

参考文献：

1. Derks, & Bakker, A. B. (2014). Smartphone Use, Work-Home Interference, and Burnout: A Diary Study on the Role of Recovery. *Applied Psychology*, 63(3), 411–440.
2. Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job Demands–Resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285.

2: 相关概念要交代清楚，如适应性调节。相关术语要前后统一，如职业倦怠的维度里的职业成就感降低还是缺少效能，情绪耗竭还是耗竭？

回复 2: 感谢您对概念描述的建议，我们对于文稿中出现的相关术语进行了统一，比如将倦怠规范为了职业倦怠，缺少效能规范为了职业成就感降低，提升了文章的严谨性。具体见第 6 页。

参考文献： Schaufeli, Leiter, M. P., & Maslach, C. (2009). Burnout: 35 years of research and practice. *Career Development International*, 14(3), 204–220.

3: 结果分析缺少工作重塑与职业倦怠的相关结果

回复 3: 根据您的建议,我们在结果分增加了工作重塑与职业倦怠的关系的部分,并且对于相关可能的结果进行了分析。探索了工作重塑的不同维度与职业倦怠之间的关系。具体见结果部分,第 12 页。

4: 讨论部分缺乏结合研究结果的深入探讨,研究价值体现不足

回复 4: 根据您的建议,我们在讨论部分增加了关于研究结果的进一步探讨,对于其相关的理论和实践价值进行了更多的描述。同时,对于工作场所如何进行实际的干预,来应对员工每天的职业倦怠,也进行了更加严谨地描述。见第 13 页。

5: 讨论中还存在一些描述不准确之处,如,从结果来看,员工的工作重塑对员工次日的职业倦怠是正向预测的,只有通过个人资源和工作资源的提升才能发挥负向预测作用,但讨论中第一句话直接陈述“员工每日恢复体验和工作重塑均负向预测次日职业倦怠水平”,这种描述是否恰当?尤其是,从本研究结果来看,工作重塑对职业倦怠的作用是呈现出消极大于积极的情况,这种情况下,在实践意义部分的陈述中,简单地说要促使员工的工作重塑,这是否妥当

回复 5: 根据您的建议,我们针对工作重塑对于职业倦怠的影响进行了更加深入的讨论,并且对于潜在的可能性进行了分析。同时,在结果的表述上,也进行了更加统一地规范表述,使得结果的表述更加严谨。统一地表述成为“员工每日的工作重塑通过工作和个人资源来负向预测次日的职业倦怠”。同时,在讨论部分,我们也更严谨地对于实践意义进行了表述。将其表述为“本研究的结果表明,工作重塑和恢复体验可以通过提升员工的资源,使得员工较好地对于每天水平上的

职业倦怠进行应对。组织可以通过建立有利于员工恢复体验和工作重塑的环境，帮助员工获得更多的工作和个人资源，从而更好地应对职业倦怠。”具体见第 13 页。

6. 日记法是否存在对相关变量的启发效应，是否要结合本研究结果解释下？

回复 6：根据该建议，我们针对各个变量在该研究中的每天水平上的波动，及其意义进行了讨论，对于使用日记法进行相关变量研究的重要性进行了探讨。具体见第 13 页。

7. 文章写作质量一般，存在多处文字表述错误、病句、参考文献错误等。

回复 7：针对您的建议，我们全面性地对于文章地表述和病句，以及参考文献的错误进行了修订，感谢您的建议。

对审稿专家 2 的回复：

感谢您提出的建议，这些建议启发了我们更好地对于这篇文稿进行修改。以下的部分是针对您的意见，我们所进行的修改。

该文选题和研究方法都有一定新意，研究结果对于工作倦怠领域的研究和实践都有一定的价值。但文中可能存在以下的一些不足或错误，仅供作者参考：

1: 在中文摘要部分中，作者写道：“结果表明：每日工作重塑通过提升个人资源和工作资源负向预测次日职业倦怠。”问题是：如何控制其他无关变量，如次日的工作要求；另外，次日的工作重塑不会影响次日的职业倦怠吗？

回复 1: 您的建议非常有针对性。在进行研究中,我们并未收集工作要求的变量。同时,由于施测人群的限制,我们并未能收集到当日早时的工作重塑,从而更好地探索工作重塑对于职业倦怠的影响。为了弥补该问题,我们对于前一天的职业倦怠的影响进行了控制。同时,在讨论部分,我们增加了对于该问题的探讨。具体见第 12 和 13 页。

2: 在“1.2 适应性调节对职业倦怠的影响”部分中,第一自然段和第二自然段的末尾都假设的是:“每日的 xxx 在应对每日的职业倦怠中具有重要作用”;而在假设 1 和假设 2 中则是“员工每日的 xxx 负向预测次日的职业倦怠水平”。为什么前后不一致?

回复 2: 感谢您的建议,针对此建议,我们对于相关的描述进行了规范,将第一和第二自然段的末尾假设表述为“每日的 xxx 在应对次日的职业倦怠中具有重要作用”,以防引起读者的歧义。具体见第 7 和 8 页。

3: 在“2.1 被试”部分第一自然段中,被试填答问卷的情况描述得不十分清楚。具体表现为:“被试在 N 天下班后评价(第几天的?)工作重塑的情况,在 N+1 天上午评价第 N 天晚上的恢复体验的情况,在第 N+1 天中午评价(第几天的?)个人资源和工作资源的情况,在第 N+1 天下班后评价当天(不评价第一天的吗?)的职业倦怠的情况。”

回复 3: 感谢您对此提出的意见,我们收集问卷的时间进行了规范,以帮助读者更好地理解数据的收集过程。将其表述为“被试在 N 天下班后评价当日工作重塑的情况,在 N+1 天上午评价第 N 天晚上的恢复体验的情况,在第 N+1 天中午评价次日的个人资源和工作资源的情况,在第 N+1 天下班后评价次日的职业倦怠

的情况。” 具体见第 8 和 9 页。

4: 在“2.2 测量工具”部分中，首先应该说明一下所采用测量工具之各分量表分数高低的意义？其次，所采用测量工具均为多维度的量表，将几个分量表的分数加在一起算总分，有实证依据吗？如每日工作重塑量表包括三个部分：每天的寻求资源（四个题目）、每天的寻求挑战（三个题目）和每天的减少要求（三个题目）。这三个部分的分数可以加在一起吗？依据是什么？最后，各测量工具均为多维度量表，应该报告各分量表的信度。

回复 4: 感谢您的建议，我们针对性地增加了各个分量表的信度，以及各个量表在每天水平的变化。此外，针对工作重塑的量表的使用问题，我们增加了相应的文献的描述，以解释最终变量的得分。具体见第 9 和 10 页。

参考文献: Petrou, Demerouti, E., Peeters, M. C. W., Schaufeli, W. B., & Hetland, J. (2012). Crafting a job on a daily basis: Contextual correlates and the link to work engagement. *Journal of Organizational Behavior*, 33(8), 1120–1141.

5: 在表 1 中，性别和受教育程度均为类别变量，不适合直接采用积差相关公式计算与其他连续变量的相关系数。

回复 5: 根据您的建议，我们对于相关系数表的描述进行了修正，感谢您的建议。具体见第 11 页。

6. 在“3.3 假设检验”部分的第一自然段中，应该简单说明一下是如何控制人口学变量的？特别是性别和受教育程度这两个类型变量。

回复 6: 根据该建议，我们针对性对于类型变量的使用进行了描述，也即对其进

行虚拟变量的处理，具体见第 12 页。

参考文献：Alkharusi, H. (2012). Categorical variables in regression analysis: A comparison of dummy and effect coding. *International Journal of Education*, 4(2), 202.

7. 另外，在这一自然段中写道：“结果表明，每日的工作重塑正向预测次日的职业倦怠 ($\beta = 0.103, p = .005, 95\%CI [0.027, 0.181]$) ”。这样的结果作何解释呢？讨论中的解释似乎没有说服力，每天减少要求应该有助于减轻倦怠呀？建议作者把工作重塑的三个维度分开分析，而不是把三者加总分析，可能更有意义。

回复 7：根据您的建议，我们对于工作重塑和职业倦怠的关系进行了进一步的分析，探索了工作重塑的三个不同维度和职业倦怠之间的关系。分析的结果表明，在仅考虑工作重塑不同的维度与职业倦怠的关系时，寻求资源正向预测次日的职业倦怠 ($\beta = 0.064, p = 0.004$)；寻求挑战 ($\beta = 0.047, p = 0.066$) 和减少要求 ($\beta = 0.032, p = 0.175$) 与职业倦怠的关系不显著。在讨论部分，我们对于每日的工作重塑和次日的职业倦怠之间的关系也进行了更加深入的讨论，对于未来可能的研究方向进行了探索。感谢您的建议。具体见第 12、13 页。

参考文献：

Demerouti. (2015). Strategies used by individuals to prevent burnout. *European Journal of Clinical Investigation*, 45(10), 1106–1112.

Tims, Bakker, A. B., & Derks, D. (2015). Job crafting and job performance: A longitudinal study. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24(6), 914–928.

