

《心理科学》修改说明（稿号: JPS2025-058）

第三轮审稿意见与回应

编委会

这一轮的修改，作者有效回应了上一轮审稿人所提出的问题。但审稿人仍然建议研究者完善方法部分，这需要作者按照审稿人所提出的问题给出反馈或修改论文。请研究者认真对待审稿人的意见建议。主编会在参考审稿人意见的基础上，就论文最终是否获得接受进行挑剔性评阅。

回应：

非常感谢您和审稿专家在百忙之中对论文进行再次审阅，并给予了宝贵的指导意见。我们深知，每一轮的反馈都是提升论文质量的关键，对此我们致以最诚挚的谢意。

我们已遵照您的指示，对审稿专家提出的 5 点宝贵意见进行了认真、逐条地思考与修改回应，具体修改如下所述。

在结构上，我们采纳了专家的建议，将原置于引言末尾的研究贡献部分移至“4.4 理论贡献和实践启示”一节，并结合本文的具体研究发现进行了重写与深化，使其论证更具说服力、逻辑也更为顺畅。

在方法论的严谨性方面，我们重点回应了专家对参照组选择和中介效应分析方法的关切。我们在论文中补充了选择平衡型员工作为参照组的详细依据，阐明了其在样本代表性、概念清晰性及研究实践惯例上的合理性。同时，针对中介分析方法的讨论，我们论证了在本次研究分类准确性极高（平均后验概率为 0.81-0.94）的前提下，并结合近期刊权威期刊的研究范例，我们所采用的“BCH 总效应检验 + PROCESS 中介路径分析”策略是合理且稳健的。

此外，我们也全面核查并修正了文中存在的写作规范问题。

我们相信，经过本轮修改，论文质量得到了进一步的提升。我们真诚地希望修改稿能够达到贵刊的发表要求。再次感谢您和审稿专家的辛勤付出！

审稿专家

该论文选题紧扣数字化背景下员工福祉议题，理论基础扎实，数据采集科学严谨，方法应用

规范，分析逻辑清晰。特别是采用潜在剖面分析（LPA）方法，从“以个体为中心”的角度对员工特质与工作特征进行整合分类，并探讨其对基本心理需要满足与工作满意度的作用路径，具有较强的理论创新性和实践指导意义。作者几经修改，论文较前有较大改进，特别在背景铺陈、理论基础、变量关系的论述逐渐清晰化。但仍有进一步提升的空间，具体如下：

意见 1：虽然引言内容已有所充实，但引言部分仍呈现为一个大段落，缺乏清晰的逻辑分段，不利于读者快速获取关键信息。建议进一步将引言内容划分为几个小标题，比如，研究背景、理论基础、变量关系、研究假设、研究问题的提出与研究意义，使其层次更加分明，逻辑更为清晰。

回应：

非常感谢您对引言部分结构提出的宝贵建议。我们完全赞同您的看法，一个逻辑清晰、层次分明的引言对引导读者理解研究至关重要。

在收到您的意见后，我们重新对引言部分的结构与逻辑进行了审慎的复盘与讨论。我们认为，尽管当前引言未设置小标题，但其内部实际遵循一种严谨的“倒三角”式逻辑递进结构，旨在层层深入地引导读者理解本研究的缘起与设计。具体而言，引言的论证脉络如下：

首先，从数字时代工作边界模糊的宏观背景切入，阐明该情境对员工工作满意度研究带来的新挑战；随后引入边界理论作为核心理论框架，指出该理论强调员工“个体特质-工作特征”的协同作用。在此框架基础上，我们进一步指出传统“以变量为中心”的研究方法存在忽视组合异质性的局限，从而凸显采用“以个体为中心”方法的必要性。在明确研究视角之后，我们才具体阐述本研究选取的四个关键变量（即，工作-家庭分离偏好、尽责性、领导非工作时间电子通信预期感知和工作自主性）。为进一步探索内在机制，我们整合自我决定理论，详细论证三种基本心理需要满足在连接员工个体特质-工作特征组合模式与工作满意度之间可能扮演的中介角色。最后，在逐层推进的基础上，自然引出本研究的三个核心研究目的。

我们认为，当前这种段落连贯的叙述结构能够一气呵成地呈现从“**提出问题→理论视角→方法选择→变量界定→机制构建→研究目的**”的完整论证链条，强化各环节间的逻辑衔接与连贯性。若增设小标题，恐在一定程度上打断这种流畅的叙事节奏，影响读者的阅读沉浸感。此外，我们也参考了国内心理学权威期刊近期发表的相关研究，发现类似的整段式、无小标题引言亦属常见且可接受的体例。例如，孙芳等人（2023）在《心理学报》上发表的论文，以及童薇等人（2023）在《心理科学》上发表的研究，其引言均采用了与

本文相近的连贯叙述结构。

尽管我们倾向于保留现有行文风格，但为更好地回应您关于“便于快速获取关键信息”的关切，我们已经对引言段落间的过渡与衔接语句进一步打磨，通过增强引导性和逻辑转折词的运用，使行文脉络更加清晰，以帮助读者更顺畅地把握全文思路。为具体说明我们所做的优化工作，现以文中从员工个体特质-工作特征的潜在组合模式的识别到机制探讨的关键过渡（即，引言第四段末尾）为例：在从变量阐述到机制探讨这一关键过渡上，我们也强化了其逻辑必然性。我们首先用“高度的情境复杂性”概括了前文内容，然后明确指出“将它们视为独立、线性的预测源已不足以捕捉现实”，从而有力地论证了从关注单个变量转向关注“组合模式”的逻辑必然性。在此基础上，第五段开头的设问句“那么，不同的员工个体特质-工作特征组合模式又通过怎样的内在心理机制来差异化地影响员工工作满意度呢？”则是对前文结论的直接深化，使逻辑递进关系一目了然。具体修改如下所示：

“（修改稿第六段结尾处）...综上所述，前文阐述的四个关键因素在数字时代边界模糊情境下对员工工作满意度的影响均呈现出高度的情境复杂性。这表明将它们视为独立、线性的预测源已不足以捕捉现实，而必须探究其共同形成的异质性组合模式。

那么，不同的员工个体特质-工作特征组合模式又通过怎样的内在心理机制来差异化地影响员工工作满意度呢？本文从边界理论与自我决定理论整合的视角出发，旨在构建一个整合的解释框架。”

更多修改的细节，请见修改稿的引言部分，我们已经对相应的修改内容作标蓝处理以便于专家审阅。

再次感谢您富有洞见的意见，您的建议促使我们以更批判的视角重新审视文章结构与表达方式。恳请理解我们的上述考虑。

参考文献：

童薇, 方仁晖, 聂瑞虹, 邓衍鹤, 贾继超, 方晓义. (2023). 婚姻对自尊的影响: 以人为中心的视角. *心理科学*, 46(3), 726-733.

孙芳, 李欢欢, 郭玥言, 魏诗洁. (2023). “危”亦或“机”: 家庭-学校-社区风险和资源的潜在剖面结构与青少年心理危机的关系. *心理学报*, 55(11), 1827-1844.

意见 2: 贡献部分位置不当，论文将“主要贡献”置于引言最后一段，容易打断引言逻辑流。建议将“本文的主要贡献如下：……”内容挪至讨论部分中单列一段，作为对本研究

的总结，结合研究结果展开论述，使内容承前启后、自然过渡。

回应：

非常感谢您对本文结构提出的宝贵意见。遵照您的指导，我们已经删除了原引言末段关于研究贡献的论述，使引言部分末端更集中于研究目的，从而更顺畅地过渡至研究方法。同时，我们也将该部分内容移至第四部分“讨论”中，以“4.4 理论贡献和实践启示”为题单独成段，并对其进行了内容重构与深化。

在新修订的章节中，我们并未简单平移原文，而是依据您“结合研究结果展开论述”的建议，将先前提出的贡献点与本研究的实证发现（即，所识别的平衡型、冲突型、被动型与主动型四类员工剖面，及其通过差异化心理需要满足路径影响工作满意度的复杂机制）进行了有机融合。由此，研究贡献得以立足于实际发现，成为对结果的扎实总结与理论提升，也使讨论部分前后呼应、过渡自然。**具体请见修改稿“4.4 理论贡献和实践启示”一节。**

诚挚感谢您的悉心指点，此次修改显著提升了论文的整体质量与可读性。

意见 3：注意论文的写作规范，如文中标题“2 方法”根据规范应为“2. 研究方法”；“3. 结果”应为“研究结果”。

回应：

感谢您指正的写作规范问题。我们已遵照您的建议，全面检查并修订了全文的学术写作规范，包括但不限于层级标题、术语统一、表述一致性等，以确保论文符合学术发表要求。

意见 4：将员工个体特质-工作特征的潜在剖面结构类别进行虚拟编码，为什么以平衡型为对照组？依据是什么？

回应：

我们选择平衡型作为后续多分类中介效应分析的参照组，是出于方法学稳健性、概念清晰性以及研究实践惯例等多方面的综合考量。首先，从样本结构与代表性来看，平衡型是本研究中规模最大的潜在类别，涵盖了 56.7% 的员工，构成了样本中的主体群体。将其设为参照组能够为其他剖面类型（即，冲突型、被动型和主动型）的比较提供一个稳定且具有代表性的基准，从而增强统计推断的可靠性。

其次，从剖面特征来看，平衡型员工在工作-家庭分离偏好、尽责性、领导 AECE 感知

和工作自主性这四个核心指标上均处于中等水平，未表现出极端的高或低特征。这一概念属性使其成为一个理想的基准状态，便于我们在解释结果时，将其他具有鲜明特征组合的剖面（例如，高分离偏好与高 AECE 感知并存的冲突型，或高尽责性与高工作自主性结合的主动型）与之进行对比。这样的设置有助于更清晰地揭示不同员工个体特质-工作特征的潜在组合模式如何通过差异化基本心理需要满足路径影响工作满意度，从而提升研究结果的理论解释力与现实意义。

此外，这一做法也符合潜在剖面分析及相关研究中的常见实践。在已有研究中，选择样本量最大或在特征上最为居中的类别作为参照组，是一种被广泛采用且方法学上推荐的做法（e.g., Farnese et al., 2024; Ye et al., 2024）。这样做不仅有助于结果的可比性与可解释性，也便于在统计模型中凸显出那些偏离常态的剖面类型的独特效应。

尽管从统计角度来看，参照组的选择并不影响模型的整体显著性，但选择一个有意义、便于阐释的基线类别对理解各组间的差异至关重要。以平衡型作为参照组，能够最大程度地保障分析结果的清晰性和理论相关性。

基于上述理由，我们认为选择平衡型作为参照组是科学且合理的。**我们已将该说明补充至修改稿“3.3 多组中介分析”部分，以使方法表述更加严谨和透明。**衷心感谢审稿专家提出的宝贵意见！

参考文献：

- Farnese, M. L., Marzocchi, I., & Olivo, I. (2024). Leadership profiles and error cultures: Navigating the pathways to workplace errors through a person-centered approach. *Current Psychology*, 43(48), 36775-36791.
- Ye, Y., Chen, B., Zhen, R., Li, Y., Liu, Z., & Zhou, X. (2024). Childhood maltreatment patterns and suicidal ideation: Mediating roles of depression, hope, and expressive suppression. *European Child & Adolescent Psychiatry*, 33(11), 3951-3964.

意见 5：采用 Hayes 的 Process 宏（模型 4）本质是将多分类自变量视为虚拟变量进行回归，但并不适用于潜在类别变量，一方面忽略了潜在剖面的整体性，即剖面内变量交互效应，导致结果未能捕捉剖面间的结构差异，另一方面，将潜剖面分类结果视为完全确定的观测变量，未能考虑个体分类的不确定性，忽视了 LPA 所固有的分类误差问题。建议采用 Mplus 软件中的 BCH 三步法（Asparouhov & Muthén, 2014）进行中介效应分析。

回应：

我们认真学习了您推荐的 Asparouhov & Muthén (2014) 的权威文献，并系统查阅了近期应用潜在剖面分析的相关研究，在此基础上，我们就该方法选择问题作如下说明，以期充分回应您的问题。

BCH 方法通过对分类不确定性进行统计校正，是分析潜在类别变量与远端结果之间关系的稳健方法。事实上，本研究在设计阶段就已充分重视该方法的價值，并在分析中采用了 BCH 法来考察员工个体特质-工作特征的潜在组合模式与工作满意度之间的直接关系（见原文表 3）。

在进一步检验以基本心理需要满足为中介变量的复杂路径时，我们选择了将潜在组合模式进行虚拟编码、进而开展多组中介分析的策略。我们认为，这一做法在本研究具体情境中具备合理性和可靠依据，主要基于以下三方面考虑：

首先，本研究的潜在剖面模型分类质量很高，显著降低了分类不确定性可能带来的估计偏差。最终确定的四分类剖面结构表现出良好的类别分离度，其平均后验概率范围介于 0.81 至 0.94 之间，熵值为 0.83，表明绝大多数个体能够以高概率被明确划分到相应类别中，分类误差本身处于较低水平。正如 Asparouhov & Muthén (2014) 所述，在分类准确性较高的情况下，其他方法所得结果也具有较好的稳健性。因此，尽管 PROCESS 宏在算法层面未显式引入分类误差校正，但在本研究的实际条件下，其分析结果受分类误差影响的可能性很小。

其次，本研究对潜在剖面进行虚拟编码后分析中介路径的做法具有方法学依据。方杰等人 (2017) 在《类别变量的中介效应分析》中明确指出，当自变量为多类别变量时，可将其进行虚拟编码后纳入回归框架，通过相对中介分析考察不同类别与参照组之间的效应差异。本研究采用的这一分析策略也与国内外心理学权威期刊近期发表的相关研究保持高度一致。例如，孙芳等人 (2023) 在《心理学报》发表的研究中，先通过 LPA 识别青少年环境风险-资源剖面，随后将潜在类别作为多分类自变量，使用 PROCESS 宏进行中介效应检验；Lin 等人 (2023) 在《Computers in Human Behavior》上也采用了类似做法，将人际关系剖面进行虚拟编码后纳入回归与中介模型框架。这些最新发表的实证研究为当前分析策略提供了充分的支持，表明在具有良好分类质量的前提下，该方法是学界普遍认可的做法。

最后，当前分析策略兼顾了模型整合性与结果可解释性。我们通过 BCH 方法确保了潜在组合模式对工作满意度的稳健估计，在此基础上，通过多组中介分析能够更清晰、直观地揭示不同剖面类型（即，冲突型、被动型和主动型）相较于基准类别（即，平衡型），

其中介路径存在哪些系统性差异。这一分析思路不仅有助于保持逻辑层次清晰，也更有利于研究结果的解读与应用。

综上，我们充分理解并高度重视 BCH 方法的优势。基于本研究分类准确性高、且将潜在剖面视为多分类自变量进行虚拟编码在中介分析中具备方法学合理性（方杰 等，2017），以及相关做法符合领域内近期研究范例的实际情况，我们认为当前所采用的“BCH 总效应检验 + PROCESS 中介路径分析”策略是合理、稳健且符合学术规范的，结论可信度较高。

再次衷心感谢您的宝贵意见！您的严谨审阅，促使我们对研究方法的选择进行了更深入的思考与论证。以上说明若仍有疏漏或不周之处，恳请您不吝进一步指正。

参考文献：

- Asparouhov, T., & Muthén, B. (2014). Auxiliary variables in mixture modeling: Three-step approaches using Mplus. *Structural Equation Modeling, 21*(3), 329-341.
- Lin, S., Mastrokourou, S., & Longobardi, C. (2023). Social relationships and social media addiction among adolescents: Variable-centered and person-centered approaches. *Computers in Human Behavior, 147*, 107840.
- 孙芳, 李欢欢, 郭玥言, 魏诗洁. (2023). “危”亦或“机”: 家庭-学校-社区风险和资源的潜在剖面结构与青少年心理危机的关系. *心理学报, 55*(11), 1827-1844.
- 方杰, 温忠霁, 张敏强. (2017). 类别变量的中介效应分析. *心理科学, 40*(2), 471-477.

第二轮审稿意见与回应

编委会

研究基于自我决定理论，采用以个体为中心的纵向设计方法，考察了员工个体特质-工作特征的潜在剖面结构，以及该结构于工作满意度之间的关系。经过一轮修改后论文的质量有所改善。参与了第一轮审稿的一位评阅人反馈了审稿意见。主编在独立阅读文章之后，认可审稿人的意见，认为现有版本的研究工作的理论贡献性的阐述仍然需要进一步澄清；方法结果部分的论述也需要进一步加强。考虑到文章的工作量和潜在的理论贡献，主编倾向于在现有阶段再给作者风险修改的机会，请作者确认审稿意见中所提出的问题并认真回复。

需要作者注意的是，风险修改不意味着简单对照回复修改审稿意见，而是在理论建构、研究设计和数据分析等方面的重要修改以回应主编和审稿人的关注。此外，高风险修改也不能保证新提交的论文一定会被接受，后续轮次的评审也可能会增加新的审稿人，存在拒绝接受的不确定性。请研究者认真对待审稿人的意见建议。

回应：

衷心感谢您和审稿专家在第二轮评审中提出的宝贵意见，并给予我们这次关键的“修改再评审”机会。我们深刻理解，此次修改绝非简单的意见回应，而是要求我们在理论建构、数据分析和论述严谨性上进行系统性、实质性的提升，以全面提高论文质量。

我们根据审稿意见对论文进行了全面的重构与完善。我们相信，这些修改显著提升了稿件的理论贡献清晰度与整体学术质量。

在理论贡献与建构方面，我们根据您的和审稿人的指导，重点澄清并深化了研究的理论贡献。首先，我们精准定位了研究情境：将原标题中较为宽泛的“数字时代”背景，聚焦并具体化为“边界模糊情境”，并以此为核心重构了引言的理论逻辑。修改后，引言明确强调本研究并非泛泛探讨数字时代，而是深入剖析数字时代的工作-非工作边界模糊情境下员工工作满意度的影响机制。其次，我们强化了理论框架的整合与应用：重塑了引言的论证脉络，更清晰地阐述了边界理论（Boundary Theory）与自我决定理论（Self-Determination Theory）在本研究中的有机结合。我们详细论述了边界模糊情境如何具体威胁员工的三种基本心理需要（即，自主需要、能力需要和关系需要），为后续的中介机制分析奠定了更坚实的理论基础。此外，我们深化了文献评述与问题提出：摒弃了原稿中较为口语化的文献罗列，转而对核心变量（即，工作-家庭分离偏好、尽责性、领导 AECE 感

知、工作自主性)的现有研究进行了系统性评述。在充分肯定现有研究贡献的基础上,更精准地指出现有“以变量为中心”范式的局限,从而凸显本研究采用“以个体为中心”方法的必要性与理论价值。

在方法与结果部分的加强与澄清方面,我们对方法、结果和讨论部分进行了细致的审阅和修订,以提升严谨性与规范性。在规范化报告上,我们完善了“测量工具”部分的介绍,使其更符合学术规范;同时,根据审稿专家的意见,对结果部分的中介效应报告进行了补充(例如,明确报告总效应和直接效应),并修正了表述错误。在严谨性提升上,我们系统性地审查并修改了全文语言,将可能暗示因果关系的表述(例如,“导致”、“进而”)替换为更符合本研究观察性数据设计的关联性表述(例如,“与……相关联”),确保了结论呈现的准确性。在深化结果讨论上,针对审稿专家指出的讨论中存在的矛盾(例如,“冲突型”员工的“被迫连接”困境与关系需要路径不显著的矛盾),我们进行了深入的理论剖析,对看似矛盾的结果给予了更合理、更具说服力的解释,这不仅解决了矛盾,更深化了研究发现的理论内涵,凸显了研究的必要性。

我们再次衷心感谢您和审稿专家付出的宝贵时间以及提出的建设性意见,这对提升我们研究工作的严谨性和深度至关重要。我们深知“修改再评审”的意义,并已尽最大努力对稿件进行全面提升。恳请您和审稿专家对修改稿进行再次审阅。若仍有不足之处,我们非常乐意根据您的指导继续深入修改。

审稿专家

意见 1:关于论文题目:“数字时代员工个体特质-工作特征的潜在剖面对工作满意度的影响”。

(1)“数字时代”作为一个大背景被提及,但题目中没有明确说明数字时代如何影响或体现在“个体特质”、“工作特征”或其组合模式上。导致“数字时代”只是一个标签,而没有真正融入核心研究问题。需要更具体地指出数字时代的哪个方面,如远程工作与核心变量的关系;(2)题目没有清晰说明关注的是个体特质和工作特征本身的潜在组合模式,还是两者之间的匹配/契合度的潜在模式?这是两个虽有联系但不同的概念。题目应该更精准地反映研究焦点。

回应:

感谢您的宝贵意见!针对您指出的关于论文题目的两点意见,我们进行了认真、深入的思考和相应的修改。

我们研究的核心并非宽泛地探讨“数字时代”,而是聚焦于在数字技术加速渗透的背

景下日益凸显的“工作-非工作边界模糊”这一具体且关键的工作情境。正如引言所述，移动互联网技术和远程协作工具的广泛应用导致员工面临频繁的“跨边界”任务切换，角色边界呈现出高度流动性和渗透性（Li et al., 2024; Soroui, 2021）。这种边界模糊化重构了员工工作满意度的形成机制，使其不再仅仅取决于传统的任务或岗位因素，转而更受员工对角色边界的倾向（例如，工作-家庭分离偏好）以及组织对边界的干预程度（例如，领导非工作时间电子通信预期感知）等因素影响。

为了深入理解这一情境下工作满意度的复杂形成机制，我们整合了边界理论（Boundary Theory）与自我决定理论（Self-Determination Theory）。这种整合是逻辑递进的：边界理论与自我决定理论都高度关注个体与环境的互动如何影响员工的福祉（Daniel & Sonnentag, 2016; Ryan & Deci, 2017）。边界理论首先明确了在边界模糊情境下，个体特质（即，边界管理相关的偏好或个性）和工作特征（即，工作相关支持或要求）是影响员工工作满意度的关键前因（Daniel & Sonnentag, 2016）。在此基础上，自我决定理论进一步阐释了这些前因变量共同影响工作满意度的内在心理路径：它们通过作用于员工的动机状态，即基本心理需要的满足程度，来最终决定其工作满意度（Ryan & Deci, 2017）。具体而言，在边界模糊这一特定情境下，员工个体特质（例如，工作-家庭分离偏好、尽责性）与工作特征（例如，领导非工作时间电子通信预期感知、工作自主性）的组合模式，会通过影响员工在应对边界渗透挑战时对这些基本心理需要的满足程度，最终塑造其工作满意度。这一整合视角不仅确保了核心变量（工作-家庭分离偏好、尽责性、领导 AECE 感知、工作自主性）的选择具有高度的情境针对性（源于边界理论），更重要的是，它构建了一个从情境化前因到普适性心理机制再到具体态度结果的完整解释链条。

为了使题目更精准地聚焦于这一核心情境和整合的理论框架，避免使用宽泛标签，我们已将题目修改为**《员工个体特质-工作特征的潜在组合模式对工作满意度的影响：基于边界理论和自我决定理论的整合视角》**。这一修改明确指向了数字时代最显著的工作特征变化（即，边界模糊），并确保正文始终围绕此情境展开理论阐述和逻辑建构。在此情境下，我们所选取的四个核心变量（即，工作-家庭分离偏好、尽责性、领导非工作时间电子通信预期感知、工作自主性）具有高度的情境针对性：工作-家庭分离偏好直接反映了员工在物理屏障消失后维持心理界限的内在需求；尽责性则关乎在外部监督减弱、自我管理要求提高的环境中应对频繁跨界任务切换的能力倾向；领导非工作时间电子通信预期感知量化了组织对模糊边界侵扰的程度；而工作自主性则是在算法监控和持续连接压力下，员工所能掌控工作任务与节奏的关键资源，其效应在边界模糊情境下趋于复杂化。这些变量的

选择正是基于它们在边界模糊情境中对员工工作体验和满意度的独特且关键的影响，并通过整合的理论框架（边界理论识别前因，自我决定理论阐释机制）奠定了坚实的理论基础。

关于您敏锐指出的“潜在组合模式”与“匹配/契合度”的精准界定问题，我们深表认同并进行了更严谨的澄清。本研究的核心目的并非检验预设的个体特质与工作特征之间的静态“匹配”或“契合”关系，而是采用以个体为中心的研究视角，运用潜在剖面分析（Latent profile analysis, LPA; Marsh et al., 2009）方法，探索在边界模糊情境下，员工的个体特质与工作特征在现实中自然形成的多种异质性整体组合模式（即，潜在剖面）。LPA的优势在于它能识别出样本中存在的、具有不同特质-特征整体配置的亚群体，揭示这些因素复杂的、非线性的构型效应，而非局限于“以变量为中心”方法所关注的平均效应或线性关系（Howard & Hoffman, 2018）。这避免了人为划分导致的“构念拼接”问题，更能反映现实情境中多重因素交织作用的复杂性（Morin et al., 2011）。因此，题目中使用“潜在组合模式”这一表述，精准体现了本研究旨在识别多因素自然联合形成的异质性整体类型（剖面）这一核心方法论路径和研究焦点，文中也明确指出旨在“识别员工个体特质与工作特征联合的不同潜在剖面结构类型”。

综上所述，修改后的题目为《**员工个体特质-工作特征的潜在组合模式对工作满意度的影响：基于边界理论和自我决定理论的整合视角**》，主要基于以下考量：（1）将研究背景具体化为“边界模糊情境”这一数字时代最具代表性的工作特征变化，并清晰阐述了该情境下核心变量选择的依据；明确点明了整合边界理论（界定情境化前因变量）与自我决定理论（阐释普适性心理机制）的核心理论贡献，更清晰、准确地呈现了本研究的理论情境、方法学本质与核心价值；揭示了边界模糊情境下，员工在关键个体特质与工作特征上存在的自然聚类模式，及其通过差异化心理需要满足路径（自我决定理论的核心）影响工作满意度的复杂机制。（2）将研究焦点精确化为“潜在组合模式”，明确指向LPA方法揭示的多重特质与特征自然形成的异质性整体构型。再次衷心感谢您的悉心指导！

参考文献：

- Daniel, S., & Sonnentag, S. (2016). Crossing the borders: The relationship between boundary management, work-family enrichment and job satisfaction. *The International Journal of Human Resource Management*, 27(4), 407-426.
- Howard, M. C., & Hoffman, M. E. (2018). Variable-centered, personcentered, and person-specific approaches: Where theory meets the method. *Organizational Research Methods*, 21(4), 846-

876.

Li, W., Qin, X., Yam, K. C., Deng, H., Chen, C., Dong, X., Jiang, L., & Tang, W. (2024).

Embracing artificial intelligence (AI) with job crafting: Exploring trickle-down effect and employees' outcomes. *Tourism Management*, *104*, 1-18.

Marsh, H. W., Lüdtke, O., Trautwein, U., & Morin, A. (2009). Classical latent profile analysis of academic self-concept dimensions: Synergy of person- and variable-centered approaches to theoretical models of selfconcept. *Structural Equation Modeling*, *16*(2), 191-225.

Morin, A. J., Morizot, J., Boudrias, J. S., & Madore, I. (2011). A multifoci person-centered perspective on workplace affective commitment: A latent profile/factor mixture analysis. *Organizational Research Methods*, *14*(1), 58-90.

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2017). *Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness*. New York: Guilford.

Soroui, S. T. (2021). Understanding the drivers and implications of remote work from the local perspective: An exploratory study into the dis/reembedding dynamics. *Technology in Society*, *64*, 101328.

意见 2: 引言中“另一方面却可能打破员工对于角色清晰的心理期待，引发个体内部的角色冲突，从而损害其满意度（Duan et al., 2023; Lord, 2020）。”该研究具体结论是什么？与本研究的区别和联系是什么？

回应:

感谢您的宝贵意见！

您在审阅中关注的引言原句：“另一方面却可能打破员工对于角色清晰的心理期待，引发个体内部的角色冲突，从而损害其满意度（Duan et al., 2023; Lord, 2020）”，在我们根据整体审稿意见对引言部分进行的系统性重构中已被删除。此项调整的核心目的在于确保引言论证逻辑更加聚焦、连贯，并更精准地服务于本研究探讨的核心问题：边界模糊情境下员工个体特质与工作特征的潜在组合模式如何通过差异化心理路径影响工作满意度。

修改后的引言遵循严谨的递进式逻辑：首先，开篇点明工作满意度的重要性及其受工作环境变化（尤其是数字技术渗透）的深刻影响，聚焦数字技术导致的工作-非工作边界模糊化这一核心现象，阐述其表现及带来的新挑战，并提出在边界模糊这一新型情境下，识别影响工作满意度的关键变量及其组合关系，是理解员工工作体验变化的重要切入点。

其次，引入边界理论作为理解边界模糊情境下工作满意度形成机制的核心视角，评述现有研究，明确现有研究揭示了个体特质或工作特征的直接影响及有限交互效应，指出现有“以变量为中心”范式难以揭示个体特质-工作特征组合的异质性影响这一关键局限，并基于上述局限，倡导并引入“以个体为中心”的潜在剖面分析方法，阐述其优势。

接着，基于边界理论，在边界模糊情境下，聚焦工作-家庭分离偏好、尽责性、领导非工作时间电子通信预期感知、工作自主性这四个关键变量，逐一阐述每个变量在边界模糊这一特定情境下的定义、作用机制及其对工作满意度的已知影响，明确核心论点，即这四个因素在塑造边界模糊情境下的工作满意度方面发挥着核心作用，且具有复杂的相互作用。

然后，为构建一个整合的解释框架以深入揭示不同员工剖面工作满意度差异的内在心理机制，本文结合了边界理论与自我决定理论。边界理论首先界定了在边界模糊情境下，影响员工工作满意度的关键前因在于个体特质（即，边界偏好）与工作特征（即，组织要求与支持）的互动。在此基础上，自我决定理论进一步阐释了这些前因变量（即，本研究关注的个体特质-工作特征组合模式）影响工作满意度的内在心理路径。它们通过作用于员工基本心理需要（即，自主需要、能力需要、关系需要）的满足程度来最终决定其工作满意度。详细阐述了在边界模糊情境下，三种基本心理需要满足面临的独特挑战以及良好的员工个体特质工作特征组合如何促进需要满足。

最后，基于上述逻辑，清晰提出三个具体研究目的：运用潜在剖面分析识别员工个体特质-工作特征的潜在剖面结构类型；检验识别出的不同剖面类型与工作满意度的关系；探究不同剖面类型如何通过差异化的基本心理需要满足（自主、能力、关系）影响工作满意度（中介机制）。并阐述研究贡献：理论视角创新，提供以个体为中心的新视角，揭示边界模糊下工作满意度的复杂路径与群体差异；理论整合创新，整合边界理论（前因）与自我决定理论（机制），拓展自我决定理论在边界模糊场景的应用，深化对差异化满意度心理机制的理解；实践价值创新，帮助管理者精准识别问题员工群体，制定针对性干预措施，高效分配资源。

总的来说，引言的核心逻辑链条如下：数字技术引发工作边界模糊，促使工作满意度机制重构，进而提出核心问题（变量组合关系）。在此基础上，利用边界理论界定个体特质-工作特征互动，评述现有研究，引入方法创新（潜在剖面分析）。聚焦四个核心变量，构建整合边界理论与自我决定理论的机制探索框架，详细阐述在边界模糊下三种需要满足的挑战与促进条件。基于潜在剖面分析方法识别剖面，检验剖面与满意度关系，探究剖面

通过差异化心理需要满足影响满意度的机制。最后，升华研究贡献，包括新视角、新整合与新应用，为后续研究展开奠定坚实基础。

意见 3: “有的研究主要关注个体的边界偏好、人格特质等如何影响其工作满意度（e.g., Huo & Jiang, 2021; Ninaus et al., 2021）；有的研究则聚焦于组织的工作安排和领导风格等对员工工作满意度的影响（e.g., Cheng et al., 2022; Jiang et al., 2020）少量研究尝试探索个体与情境因素对工作满意度的交互作用（e.g., Zhang et al., 2019）。”

(1) “有的”这种表述不够严谨和学术，像是口语化的描述。

回应:

感谢您的宝贵意见！

我们对引言部分的文献回顾段落进行了彻底的修改。我们摒弃了原有的表述方式，采用了更具学术性的语言来梳理和总结现有研究。如修改稿第 2 页所示，我们现在将其修改为：“已有研究主要从“以变量为中心”的视角揭示个体特质或工作特征对员工工作满意度的直接影响。例如，高工作-家庭分离偏好的员工在经历频繁的工作相关智能手机使用时，会体验到更高的工作-家庭冲突，进而可能降低其工作满意度（Derks et al., 2016）；拥有高工作自主性的员工能够把这一关键工作资源转化为个人资源，借此体验到更多的工作-家庭增益，进而提升其工作满意度（Jing et al., 2021）。此外，也有研究关注个体特质与工作特征对员工工作满意度的共同影响。例如，有证据表明员工的工作满意度受到其边界管理偏好与工作自主性之间协同作用的显著影响（Wu & Zhou, 2020）。”

通过这样的修改，我们首先对现有研究的宏观视角（即“以变量为中心”）进行了概括，然后通过具体的实证研究来支撑这一论述，使得整个段落的逻辑层次更清晰，表述也更为严谨和专业。

(2) 基于上述“有的……有的……少量……”的内容，直接跳跃到了“然而，现有以变量为中心的研究虽然为个体特质或工作特征与工作满意度之间的关系提供了深入见解（e.g., Cheng et al., 2022; Huo & Jiang, 2021），”逻辑上不够严谨，结论具体是什么？提供什么深入见解？存在什么问题？然后在合理地过渡到本研究的思路。

回应:

感谢您的宝贵意见！

我们对引言部分进行了系统性的重构。我们首先明确总结了既有研究提供的具体见

解：“已有研究主要从“以变量为中心”的视角揭示个体特质或工作特征对员工工作满意度的直接影响。例如，高工作-家庭分离偏好的员工在经历频繁的工作相关智能手机使用时，会体验到更高的工作-家庭冲突，进而可能降低其工作满意度（Derks et al., 2016）；拥有高工作自主性的员工能够把这一关键工作资源转化为个人资源，借此体验到更多的工作-家庭增益，进而提升其工作满意度（Jing et al., 2021）。此外，也有研究关注个体特质与工作特征对员工工作满意度的共同影响。例如，有证据表明员工的工作满意度受到其边界管理偏好与工作自主性之间协同作用的显著影响（Wu & Zhou, 2020）。”在肯定这些发现丰富了我们对工作满意度形成机制理解的基础上，我们接着深入剖析了其核心局限，即这些“以变量为中心”的研究普遍假设变量关系在样本中是同质且线性的，因此难以揭示不同个体特质与工作特征组合的异质性影响，也无法捕捉特定子群体中的独特组合效应，这容易导致管理实践的“一刀切”问题。通过这样层层递进的论述，我们清晰地指出了现有研究的不足，从而合理且必然地过渡到本研究的思路：采用“以个体为中心”的潜在剖面分析方法，以响应学界呼吁，克服上述局限，探索多因素组合的异质性效应，为组织管理提供更精准的指导。

意见 4：文献综述的理论性（1）仅简单提及边界理论解释“个体对模糊化的反应”，SDT 解释“内在动机机制”，但未阐明二者在数字情境下的内在联系，边界模糊如何具体威胁三种心理需要？

回应：

感谢您的宝贵意见！

在修改稿的引言部分，我们明确指出，边界理论为本研究界定了关键的前因变量（个体特质与工作特征），而自我决定理论则为揭示这些前因影响工作满意度的内在心理路径提供了理论基础。我们在修改稿中写道：“本文从边界理论与自我决定理论整合的视角出发，旨在构建一个整合的解释框架。边界理论与自我决定理论都高度关注个体与环境的互动如何影响员工的福祉（Daniel & Sonnentag, 2016; Ryan & Deci, 2017）。边界理论首先明确了在边界模糊情境下，个体特质（即，边界管理相关的偏好或个性）和工作特征（即，工作相关支持或要求）是影响员工工作满意度的关键前因（Daniel & Sonnentag, 2016）。在此基础上，自我决定理论进一步阐释了这些前因变量共同影响工作满意度的内在心理路径。具体而言，它们通过作用于员工的动机状态，即基本心理需要的满足程度，来最终决定其工作满意度（Ryan & Deci, 2017）。该理论认为，个体的态度反应受到其基本心理需

要满足程度的影响，包括自主需要、关系需要和能力需要（Deci & Ryan, 2000, 2008）。它揭示了个体与环境的互动如何满足其心理需要进而影响个体态度反应的过程，因此被广泛用于解释工作满意度这类关键态度的形成机制（张春虎, 2019; 赵斌, 韩盼盼, 2016）。”

此外，我们澄清了边界模糊是如何具体威胁三种心理需要：“在数字技术驱动的边界模糊情境中，工作与非工作领域的频繁渗透和角色切换，对员工满足这三种基本心理需要构成了独特挑战，从而构成了数字时代边界模糊情境下连接员工个体特质-工作特征的不同组合模式与工作满意度变化的关键中介路径。学者们发现不同个体在这三种基本心理需要的满足体验上存在显著异质性（Ryan & Deci, 2017）。这种异质性源于每种需要独特的满足机制，依赖于个体与环境因素的不同互动（Edwards, 2008）。具体而言，自主需要满足于行为选择的自由感（Deci & Ryan, 2000, 2008）。在边界模糊的数字环境中，员工面临工作与生活领域随时相互渗透的压力，其核心挑战在于维持对自身时间和活动的掌控权。当员工特质（例如，高工作-家庭分离偏好）与工作特征（例如，低领导 AECE 感知）相互协调时，员工能够更有效地划定数字边界，减少非自愿的角色切换和工作侵扰，从而捍卫其自主决策空间和掌控感，满足自主需要；反之，自主需要满足受挫（马丽, 徐枋巍, 2011）。能力需要满足于工作胜任力、挑战掌控感与才干施展的体验（Deci & Ryan, 2000, 2008）。边界模糊显著增加了认知负荷，使员工难以维持专注和高效完成任务。然而，当员工尽责性特质与高工作自主性特征共同作用时，尽责性带来的自律和目标导向性，结合高工作自主性赋予的灵活安排工作方式与节奏的权力，能够帮助员工在充满干扰的边界模糊环境中更有效地屏蔽干扰、规划任务、维持专注，从而提升其成功应对挑战的胜任感，满足能力需要（Zhang et al., 2024）；反之，能力需要满足受挫。关系需要满足于工作中感受到的连接、尊重与归属感（Deci & Ryan, 2000, 2008）。边界模糊可能导致员工在特定情境下无法全身心投入，影响与亲朋或同事的互动质量。良好的个体特质与工作特征的组合有助于在边界模糊的情境中营造相互理解和支持的环境，为关系需要满足创造条件（赵慧娟, 龙立荣, 2016）；反之，关系需要满足受挫。因此，员工个体特质和工作特征的组合模式会通过影响特定的心理需要，进而影响其工作满意度。”

（2）文献综述内容应当更加充分，增强逻辑性，很多文献结论都是一带而过，然后跳跃到下一个问题。比如引言的第三段，分别论述了“工作-家庭分离偏好”和“尽责性”两个因素对工作满意度的影响，但仅每个因素仅引用正反两个方面的研究结论，然后就得出结论“这进一步凸显了在数字时代背景下，深入理解尽责性如何以不同于传统的方式影响员工工

作满意度的必要性。”每个文献研究结论的引用都是似是而非，“也有学者发现当尽责的员工遇到信息技术竟可能产生不利影响（Tang et al., 2022）”这结论说明什么问题呢？信息技术是边界模糊？信息技术是远程办公？

回应：

感谢您的宝贵意见！

我们对引言部分的文献综述进行了系统性的重写与强化，详情可见修改稿第 3-4 页。我们摒弃了以往正反研究结论的简单罗列，转而深入探讨边界模糊情境特征如何重塑个体特质发挥作用的环境。以尽责性为例，我们指出远程/混合办公在提升员工自主性的同时削弱了外部监督，对员工的自律和自我管理能力提出了更高要求，并对尽责性作用机制的复杂性进行了细致剖析。针对您提到的 Tang et al. (2022) 引述问题，我们明确阐释其不利影响的具体内涵：边界模糊情境（例如，频繁任务切换、物理空间混合）及技术应用（例如，智能系统自动规划任务）会削弱尽责性员工原有的规划优势，甚至引发角色冲突(Tang et al., 2022)，进而降低工作满意度。通过这些修改，我们将“信息技术”这一笼统概念具体化为边界模糊带来的任务与空间挑战，以及特定技术应用带来的影响，从而有力论证了尽责性这类传统优势特质在数字时代可能面临的“水土不服”问题。这种对文献结论的深度挖掘和逻辑重构，使我们得出“尽责性对工作满意度的影响在数字时代呈现出更高的情境性和复杂性”这一结论顺理成章，也为本研究采用以个体为中心的组角视角探究其异质性影响提供了更为坚实的理论铺垫。

意见 5：“其，包括随时可联络性和及时响应性两个核心特征”改句子中的“其，”是什么意思？

回应：

感谢您的宝贵意见！

此处的“其”旨在代指前文所定义的“领导非工作时间电子通信预期（AECE）感知”这一核心构念。我们原意是想说明该构念包含了“随时可联络性”和“及时响应性”这两个核心特征。我们已经将这个存在语病的句子修改为：“领导 AECE 感知指员工感知到领导在工作时间外通过数字媒介保持联络，并期待他们即时回应工作指令的程度（Fender, 2010; 李馨 等, 2022），包括随时可联络性和及时响应性两个核心特征：前者要求员工在非工作时间保持可联络状态，以保障工作流程的连贯性与及时性；后者强调员工接收工作相关信息时应即刻回复，凸显对工作任务响应的时效性（Fenner & Renn, 2010;

Piszczek, 2017)。”

感谢您的提醒，我们已对全文进行了再次校对，以确保语言表达的准确性和规范性。

意见 6: 引言的第四个段落，介绍了“领导非工作时间电子通信预期（AECE）感知”的概念，该概念与工作满意度有什么关系呢？以往有哪些研究结论？然后作者又跳到了另外一个概念“工作自主性（Work autonomy）”，在概念中作者用到“表征”一词，“表征”在这里有什么特殊的意义吗？紧接着作者又表明：“但在数字时代，其内涵呈现出双重特性”“工作自主性”的内涵有发生什么变化吗？那要指出内涵的变化啊，后面的内容显然是论述数字技术对“工作自主性”的影响，但这并不影响“自主性”的内涵，只是数字工具对“工作自主性”产生了正反两方面的影响。

回应:

感谢您的宝贵意见！

非常感谢审稿专家所提出的宝贵意见，我们针对第四段所提及的“领导非工作时间电子通信预期（AECE）感知”与“工作自主性”相关表述进行了重新审视与修订，以下是详细的修改说明：

关于领导非工作时间电子通信预期（Leader after-hours electronic communication expectations, 简称领导 AECE）感知与工作满意度的关系及其研究基础，在修改后的引言中，我们详细阐释了这一关系，并引用了相关文献作为支撑。具体而言，领导 AECE 感知是指员工感受到的领导期望他们在非工作时间保持联络并即时响应工作的程度。在数字时代，这种感知已成为一种新型的工作要求，普遍存在于职场之中。“大量研究表明，高水平的 AECE 会给员工带来持续的‘在线压力’，使其难以从工作中真正脱离出来进行心理恢复，这种长期的资源消耗过程最终会对工作满意度产生强烈的负向影响（e.g., Piszczek, 2017; Gadeyne et al., 2018）。”基于此，我们在文中进一步强调了领导 AECE 感知对工作满意度的潜在影响机制。

对于工作自主性的内涵、表述及其在数字时代的影响，我们已经对相关表述进行了修改。首先，关于“表征”一词的使用，我们意识到可能导致理解上的偏差，因此在修改稿中调整了相关表述。我们回归到工作自主性的经典定义，即员工在工作方法、工作安排以及工作准则等方面进行自主抉择与判断的程度，以确保概念阐述的精确性与清晰性。其次，关于工作自主性内涵在数字时代的变化，我们完全认同审稿专家所指出的“数字技术并未影响自主性的内涵，而是对其产生了正反两方面的影响”这一深刻见解。我们的真实

意图是强调，在数字时代背景下，工作自主性对员工的影响变得更加复杂且具有两面性。因此，我们在文中进行了如下修订：“尽管传统上工作自主性被证实能显著提升工作满意度（e.g., Oldham & Fried, 2016），但在边界模糊的数字情境中，工作自主性对工作满意度的影响机制与传统情境相比呈现出显著差异，其效应可能变得更加复杂。这具体表现为：一方面，技术赋能所赋予的更大自主决策空间（Parker & Grote, 2022），可能为员工提供更多自我管理的机会，继续发挥提升工作满意度的传统作用；另一方面，在算法管理等精密监控技术（裴嘉良 等, 2021）以及高强度数字连接要求（董蕊 & 王平, 2024; Jing et al., 2021）的共同作用下，员工感知到的工作自主性可能被异化，其对工作满意度的积极效应则可能减弱、消失，甚至转化为压力源。这种影响机制的转变进一步凸显了在边界模糊的工作情境下，关注员工工作自主性对工作满意度的复杂影响的必要性。”

意见 7：作者在第三、第四两个段落简单笼统地介绍了四个因素及其与工作满意度的关系，论述欠深入和清晰，应当分段落分别论述四个不同的因素在不同的场景下与工作满意度的关系。

回应：

感谢您的宝贵意见！

我们在稿件的修订过程中已对引言部分进行了彻底的重构。在当前的修改稿中，我们严格遵循您的指导意见，对相关内容进行了全面而深入的重构与拓展。如修改稿第 3-5 页所示，我们摒弃了原合并论述方式，为四个核心构念各自设立独立段落，展开深入剖析。在每个独立段落中，我们聚焦“数字技术驱动下的边界模糊”这一核心情境，深入剖析各因素作用机制，阐释其在该情境下与传统工作模式相比所呈现的显著变化。通过这种方式，每个变量的内涵、其在数字时代边界模糊情境下的独特性，以及与工作满意度的复杂关系都得到了更清晰、更深入的阐明。再次感谢您的建议，它帮助我们极大地提升了引言的质量。

意见 8：测量工具的介绍部分过于简单，不符合论文常见工具介绍的规范。

回应：

感谢您的宝贵意见！

我们对稿件中的“2.2 测量工具”部分进行了完善。目前，对于研究中使用的每一个量表，我们均已提供了包括：原作者与年份、量表包含的题项数量、一个示例题项、计分

方式、得分高低的含义以及在本研究中该量表的信度系数。此外，我们还在该部分开头统一说明了所有量表的普适性和汉化过程均遵循了标准的翻译-回译程序。最后，所用量表也附在了附录之中。总体而言，当前测量工具的介绍部分遵循《心理科学》杂志中论文的常见工具介绍的规范。

意见 9: 中介效应分析部分的大量的 *bindirect*，应当是 *indirect* 的拼写错误。中介效应分析的结果描述中，员工类型（冲突型、被动型、主动型）对工作满意度的直接效应未被充分报告。表 4 显示，冲突型对工作满意度有显著负向直接效应 ($b = -0.48, SE = 0.14, p < 0.001$)，而被动型和主动型的直接效应不显著 ($b = 0.02$ 和 $b = 0.17$)。但文本仅聚焦于员工类型对中介变量（心理需要满足）的影响，以及中介变量对工作满意度的影响，而忽略了自变量（员工类型）对因变量（工作满意度）的直接效应。

回应:

感谢您的宝贵意见！

首先，针对中介效应分析部分中的拼写错误问题，我们对文中出现的“*b_{indirect}*”进行了全面排查，确认其为“*indirect*”的拼写错误，并已在修改稿中对所有相关表述进行了修正。对于这一疏忽，我们深表歉意。

其次，关于自变量（员工类型）对因变量（工作满意度）的直接效应的报告，我们已经在结果部分补充了员工类型（冲突型、被动型、主动型）对工作满意度的直接效应。具体如下：“与平衡型的员工相比，冲突型员工报告的工作满意度更低 ($b_{direct} = -.48, SE = .14, p < .001$)；而被动型员工 ($b_{direct} = .02, SE = .07, p = .77$) 和主动型员工 ($b_{direct} = .17, SE = .08, p = .03$) 对工作满意度的直接效应均不显著。”

意见 10: 基本心理需要满足的中介作用讨论中：（1）多次使用因果性表述（如“导致工作满意度下降”“阻碍了关系需要的达成”“持续强化了能力需要的满足”），但研究设计（观察性数据，且没有交叉滞后分析）仅能支持变量间的统计关联，无法证实因果关系。

回应:

感谢您的宝贵意见！

在修改稿中，我们已经对全文进行仔细审查，系统性地将所有因果性表述（例如您指出的“导致”、“阻碍”、“强化”，以及“因而”、“进而”等）替换为更严谨、更准确的关联性表述。例如，我们修改为：“冲突型员工因高领导 AECCE 感知与低工作自主性

的双重压力，报告了较低的自主需要满足水平。更重要的是，高领导 AECE 感知与高工作-家庭分离偏好的矛盾组合，使其陷入渴望分离却被迫持续连接的困境，伴随着自主需要满足的显著降低，并与较低的工作满意度相关联（Grant et al., 2025; Reinke & Gerlach, 2022）。”。这一修改将贯穿摘要、讨论和结论等所有相关部分，以确保研究结论的呈现与研究设计的能力相匹配。

(2) 仅聚焦于显著的间接路径（如冲突型→自主需要→满意度），但回避了以下矛盾：冲突型的关系需要满足路径不显著（ $b_{\text{indirect}} = -0.06$, 95% BCCI 包含 0），但讨论却强调“被迫持续连接的困境”（暗示关系受损）。主动型的自主/关系需要路径不显著，但剖面包含“高工作自主性”特征，按理论应提升自主需要，但结果未支持（ $b = 0.09$, $p = 0.27$ ）。

回应：

感谢您的宝贵意见！

我们已根据您的反馈对讨论部分（4.3 基本心理需要满足的中介作用）进行了深入反思和系统性修改，以更严谨、更具说服力的方式回应这些矛盾。

首先，针对“冲突型”员工的讨论中“被迫持续连接的困境”与关系需要路径不显著的矛盾。我们在修改稿中对相关论述进行了精准化修订。具体修改如下：“值得注意的是，尽管过往研究发现高 AECE 感知带来的‘连接’压力也可能潜在地损害关系需要满足（e.g., Gadeyne et al., 2018），但本研究发现，对于冲突型员工而言，其核心矛盾在于较低水平的自主需要满足，而非较低水平的关系需要满足。这一与过往研究的不一致结果凸显了采用以个体为中心的研究思路探究员工个体特质与工作特征的组合模式对其工作满意度的影响机制的必要性。”

其次，关于“主动型”员工的理论矛盾，您敏锐地指出了该剖面具有“高工作自主性”特征，根据自我决定理论，本应显著提升其自主需要满足，但数据分析结果（ $b = 0.09$, $p = 0.27$ ）并未支持这一点。在修改稿中，我们对这一看似矛盾的结果进行了更深入的理论剖析。我们强化了以下观点：“尽管主动型剖面包含高工作自主性特征（该特征通常与自主需要满足正向关联），但在本研究中，其通过自主需要满足影响工作满意度的路径未达统计显著性水平。一种合理的解释是，对于高尽责性个体（例如，主动型员工），工作自主性可能更主要地服务于其目标导向和秩序维护的内在需求，使得能力需要满足（即，效能感）成为更显著的结果表征；在此特定组合模式下，自主性所承载的自由选择感的独特贡献可能相对弱化（Zhang et al., 2024）。这一发现突显了在边界模糊情境下，深

入探究员工个体特质与工作特征潜在组合模式的影响及其内在作用机制的必要性。”

(3) 讨论将工作满意度的差异完全归因于中介路径（如“能力与关系需要的双重匮乏导致被动型满意度低迷”），但表 4 显示：被动型对满意度的直接效应不显著 ($b=0.02, p>0.05$)，间接效应（能力+关系路径）合计约-0.15 ($-0.08+ -0.07$)。总效应未报告，无法判断中介路径的相对贡献。

回应：

感谢您的宝贵意见！

关于总效应的报告，我们已经在结果部分补充了员工类型（冲突型、被动型、主动型）对工作满意度的总效应。具体如下：“员工个体特质-工作特征的不同潜在剖面类型通过三种基本心理需要满足对其工作满意度产生的相对总效应和间接效应估计值如下所示。以平衡型员工作为参照组。首先，冲突型员工对工作满意度的总效应显著 ($b_{indirect} = -.66, bootstrap SE = .15, 95\% BCCI = [-.957, -.362]$)。冲突型员工通过自主需要满足对其工作满意度产生的中介效应显著 ($b_{indirect} = -.09, bootstrap SE = .05, 95\% BCCI = [-.205, -.014]$)，然而通过能力需要满足 ($b_{indirect} = -.03, bootstrap SE = .03, 95\% BCCI = [-.118, .010]$) 以及关系需要满足 ($b_{indirect} = -.06, bootstrap SE = .04, 95\% BCCI = [-.177, .004]$) 对其工作满意度产生的中介效应并不显著。其次，被动型员工对工作满意度的总效应不显著 ($b_{indirect} = -.14, bootstrap SE = .08, 95\% BCCI = [-.293, .006]$)。被动型员工通过能力需要满足 ($b_{indirect} = -.08, bootstrap SE = .04, 95\% BCCI = [-.167, -.013]$) 和关系需要满足 ($b_{indirect} = -.07, bootstrap SE = .03, 95\% BCCI = [-.133, -.024]$) 对其工作满意度产生的中介效应显著，然而通过自主需要满足对其工作满意度产生的中介效应并不显著 ($b_{indirect} = -.02, bootstrap SE = .02, 95\% BCCI = [-.060, .002]$)。最后，主动型员工对工作满意度的总效应显著 ($b_{indirect} = .28, bootstrap SE = .09, 95\% BCCI = [.104, .448]$)。主动型员工通过能力需要满足 ($b_{indirect} = .07, bootstrap SE = .03, 95\% BCCI = [.013, .137]$) 对其工作满意度产生的中介效应显著，然而通过自主需要满足 ($b_{indirect} = .02, bootstrap SE = .02, 95\% BCCI = [-.009, .063]$) 以及关系需要满足 ($b_{indirect} = .02, bootstrap SE = .02, 95\% BCCI = [-.012, .075]$) 对其工作满意度产生的中介效应并不显著。”

(4) 过度解读“数字时代”的独特性，强调“数字时代工作设计的复杂性”（如技术赋能、过度连接），但研究未直接测量数字技术相关变量，如远程工作强度、数字工具使用，剖面

类型的特征描述（如工作自主性、领导要求）是传统组织变量，非数字时代特有。

回应：

感谢您的宝贵意见！

本研究的核心论点并非主张这些变量是数字时代所独有的，而是着重强调数字时代催生的“工作-非工作边界模糊”这一典型情境，已深刻改变了这些传统变量的内涵、相互作用及其对员工工作满意度的影响机制。因此，本研究的目的并非聚焦于具体技术的使用频率，而是致力于捕捉并理解在数字时代工作-非工作边界模糊的背景下，员工个体特质-工作特征的组合模式及其对工作满意度的影响和内在机制。

在修改稿中，我们特别强化了这一逻辑。具体而言，我们详细论证了这些经典变量在边界模糊情境下所呈现出的新复杂性。例如，工作-家庭分离偏好这一传统构念，在物理边界消融的远程与混合办公模式下，其满足与否变得极为重要且脆弱。同样地，尽责性这一传统优势特质，在面对数字技术带来的频繁任务切换与智能规划时，其积极效应可能被削弱甚至反转，进而引发角色冲突。工作自主性的影响也呈现出显著的双重性：尽管技术赋能拓展了决策空间，但算法管理与精密监控等新技术也可能侵蚀其实际自主感，使其与满意度的关系不再是简单的线性关系。此外，领导非工作时间电子通信预期感知这一核心变量具有鲜明的时代烙印。这种通过数字媒介对员工非工作时间提出的持续连接与即时响应期望，是数字时代边界模糊的直接产物，其普遍性和强度远非前数字时代所能比拟。鉴于此，本研究的贡献在于揭示了在边界模糊这一独特时代背景下，这些变量如何以非常规的方式重新组合，形成具有显著差异的员工体验剖面，并最终差异化地影响其工作满意度。

第一轮审稿意见与回应

尊敬的编辑和审稿专家：

我们衷心感谢您和审稿专家对我们的稿件提出的建设性意见。我们非常珍惜此次修改并重新提交的机会。我们已经认真考虑了所有反馈意见，并对稿件进行了实质性修改。我们相信，这些修改显著提升了稿件的质量、清晰度和学术贡献。修改后稿件的标题为：

“数字时代员工个体特质-工作特征的潜在剖面对工作满意度的影响”。

以下是针对您和审稿专家所提建议做出的主要修改内容总结。

在引言部分，我们大幅优化了理论框架，引入了“边界理论”以更精准地回应研究问题，并强化了研究议题在数字时代背景下的必要性和逻辑性。同时，我们更清晰地阐释了采用“以个体为中心”方法的理由，以及如何整合应用“自我决定理论”来解释不同剖面类型对工作满意度的影响。

在方法部分，我们补充了样本企业的数字化特征信息，以验证其与“数字时代”背景的契合度。我们详细说明了潜在剖面分析模型的选择过程，强调了在统计拟合度、理论解释力与类别实用性之间寻求平衡。此外，我们明确了中介效应检验中的统计分析细节，包括 Bonferroni 校正的应用以及 Bootstrap 检验的具体参数（例如，5000 次抽样、偏差校正置信区间）等。

在结果部分，我们确保了研究结果呈现的清晰性。例如，修正了图表标题，并在涉及多分类潜剖面变量的中介效应分析中，明确标注了经 Bonferroni 校正后的显著性水平，同时，也报告了偏差校正置信区间。

在讨论部分，我们重点强化了研究的理论贡献，深入阐述了以个体为中心的研究发现如何丰富边界理论与自我决定理论。我们为具有不同特征的员工剖面（例如，冲突型、被动型等）提出了更具针对性和实操性的管理建议。同时，我们也更全面地回应了研究局限性，并对未来研究方向进行了更细致的展望。

此外，我们也对全文的语言表达、术语一致性、参考文献格式以及缩略词首次出现时的注释等都进行了仔细修订，以提升稿件的学术规范性和可读性。

我们再次衷心感谢您和审稿专家付出的宝贵时间以及提出的建设性意见，这对我们改进研究工作至关重要。若修改稿中仍有不足之处，恳请您和审稿专家不吝指正，我们将进一步深入修改，不胜感激。

需要说明的是，在稿件中蓝色文字表示根据审稿人意见修改的内容。

编委会

研究基于自我决定理论，采用以个体为中心的纵向设计方法，考察了员工个体特质-工作特征的潜在剖面结构，以及该结构于工作满意度之间的关系。编辑部分两轮邀请组织行为领域内的五名审稿人评审稿件，有三位审稿专家给出了反馈意见，但是反馈意见存在分歧。在独立阅读文章之后，考虑到研究工作的潜在的理论与实践贡献，主编倾向于在现有阶段给作者风险修改的机会，请作者确认审稿意见中所提出的问题并认真回复。尤其提醒投稿人注意，1) 需要挖掘个体特质-工作特征剖面的理论意义，传统上 Holland 的职业兴趣模型也涉及到了个体特质-工作特征的匹配，此处的个体特质-工作特征的剖面的内涵是什么，依据人-组织匹配的理论的潜在贡献需要凸显；2) 数字时代是作者一再强调的核心，虽然研究结果对于识别低满意度群体提供了分类依据，但是这个结果如何于当前的数字时代工作环境产生联系，这里需要明确研究的潜在实践价值指向。此外，审稿人均提供了有价值的修改建议供作者参考。

回应：

非常感谢您和审稿专家们提出的宝贵意见！

我们已经仔细阅读并确认了所有审稿意见，并逐条进行了认真修改与回复，力求使修订后的稿件能更好地呈现研究的价值。

在理论视角的选择上，我们经过审慎考量，最终决定引入更为聚焦的“边界理论”（Boundary Theory），以期更精准地回应本研究的核心议题。例如，审稿专家一曾指出：在原有框架下，“无边界的工作方式如何影响工作满意度”的机制阐释尚不清晰；同时，对“个体因素和环境因素是否构成数字时代员工满意度的独特前因”以及“变量（如工作-家庭分离偏好和尽责性）引入略显突兀”等问题存在疑问。引入边界理论，正是为了更有效地解决这些问题。该理论明确关注个体如何在工作与非工作领域间建立和管理边界的过程与策略（Daniel & Sonnentag, 2016），完美契合了本研究聚焦的数字时代背景下信息技术导致的工作-非工作边界模糊化现象（Cheng et al., 2022; Ninaus et al., 2021; Li et al., 2024; Soroui, 2021）。更重要的是，边界理论特别强调个体特质（如工作-家庭分离偏好、尽责性）与工作特征（如领导非工作时间电子通信预期感知、工作自主性）的互动，为阐释这些特定变量在边界管理中的核心作用提供了直接的理论依据：工作-家庭分离偏好直接关联个体对边界清晰度的内在需求（Kreiner, 2006）；尽责性影响个体在模糊边界下的自我调控

能力 (Wilmot & Ones, 2019); 领导非工作时间电子通信预期感知则体现了数字时代组织施加的跨界工作压力 (李馨 等, 2022; Fenner & Renn, 2010); 而工作自主性则关乎员工管理边界时的感知控制力 (Breugh, 1985)。因此, 边界理论不仅为本研究的变量选择与理论构建提供了更为坚实且情境化的理论基础, 也使我们能够更清晰、更有针对性地回应审稿专家关于理论框架适用性与变量选择逻辑的关切。

针对您提出的关于个体特质-工作特征剖面理论意义的挖掘, 我们认识到, 虽然 Holland 的职业兴趣模型及人-组织/工作匹配理论已为理解个体与工作的适配性提供了重要框架 (Holland, 1966; Muchinsky & Monahan, 1987), 但本研究通过以个体为中心的方法所识别出的剖面, 具有其独特的理论内涵与贡献。这些剖面并非基于先验的理想匹配模型, 而是通过潜在剖面分析 (Marsh et al., 2009), 从数据中揭示了在数字时代边界模糊的特定情境下, 员工在上述 4 个关键边界相关变量上形成的、实际存在的异质性组合模式。其理论意义在于, 首先, 这些剖面丰富和深化了边界理论, 具体展现了个体特质与工作特征并非孤立影响员工, 而是以特定的协同或拮抗方式共同作用于其边界管理体验和适应结果 (Howard & Hoffman, 2018), 例如冲突型剖面即是个体边界偏好与组织数字连接期望及工作自主性之间失衡的体现。其次, 这种以个体为中心的方法超越了传统以变量为中心研究关注“平均效应”的局限 (尹奎 等, 2020), 更精细地刻画了不同亚群体的差异化体验。再者, 本研究将这些剖面与自我决定理论相结合, 揭示了不同剖面通过差异化的基本心理需要满足路径 (即自主、能力与关系需要的满足) 影响工作满意度 (Ryan & Deci, 2017), 为理解特定工作情境下员工满意度形成的内在机制提供了新的视角, 并拓展了自我决定理论在数字时代边界模糊工作场景中的应用范畴。因此, 本研究的理论贡献在于, 在边界理论的指引下, 运用实证数据驱动的方法, 识别出数字时代背景下员工在关键边界管理因素上的具体组合样态, 并阐明其对工作满意度的差异化影响机制。

关于研究结果如何与当前的数字时代工作环境产生联系, 并明确其潜在实践价值指向的问题, 我们强调了数字时代的核心特征, 即技术渗透带来的工作-非工作边界模糊化 (Cheng et al., 2022; Ninaus et al., 2021)。本研究识别出的 4 种员工剖面, 特别是满意度较低的冲突型和被动型, 其特征与数字时代的工作环境压力密切相关。冲突型员工所经历的高工作-家庭分离偏好与高领导非工作时间电子通信预期感知及低工作自主性之间的矛盾, 正是数字技术所带来的持续连接压力与个体需求失衡的直接体现。而被动型员工在高度依赖自我管理和主动性的数字化、弹性工作环境中, 可能因尽责性不足等原因而更难适应, 进而影响其工作满意度。这些发现的实践价值在于为数字时代的“以人为本”管理方针提

供了具体的循证指引。管理者可以借鉴这些剖面特征，更精准地识别并干预组织内部可能面临工作满意度挑战的员工群体。具体而言，“本研究明确了冲突型员工所报告的低工作满意度主要源于其自主需要未能得到有效满足。这提示管理者必须引入相关策略以提升员工的自主需要满足程度。诸多实证研究表明，管理者可通过推行灵活的工作安排模式、培育信任与赋权的组织文化以及开展定期的沟通交流活动等方式，有效提高团队成员的自主需要满足水平，进而实现工作满意度的提升（e.g., 何丹 等, 2009; 吴梦迪 等, 2020）。本研究进一步表明，被动型员工低工作满意度的根源在于其能力需要与关系需要均未得到充分满足。基于此，管理者有必要精心制定旨在提升这些关键需要满足程度的策略。为满足其能力需要，管理者应提供精准化的培训课程、丰富的成长机会以及富有挑战性的工作任务（罗萍 等, 2020）。至于关系需要，则可借助组织团队活动以及定期开展沟通交流等方式来营造包容和谐的工作文化氛围，进而满足被动型员工的关系需要（Goštautaitė et al., 2019）。此外，对于主动型和平衡型员工，管理者则应致力于维持并优化其积极的匹配状态，并将其成功经验在组织内推广，发挥示范效应。”

我们已在修改稿的引言和讨论部分进一步强化了这些观点，具体请见修改稿的 p2-5 和 p15-17。

参考文献:

- Breaugh, J. A. (1985). The measurement of work autonomy. *Human Relations*, 38(6), 551-570.
- Cheng, K., Cao, X., Guo, L., & Xia, Q. (2022). Work connectivity behavior after-hours and job satisfaction: examining the moderating effects of psychological entitlement and perceived organizational support. *Personnel Review*, 51(9), 2277-2293.
- Daniel, S., & Sonnentag, S. (2016). Crossing the borders: The relationship between boundary management, work-family enrichment and job satisfaction. *The International Journal of Human Resource Management*, 27(4), 407-426.
- Fenner, G. H., & Renn, R. W. (2010). Technology-assisted supplemental work and work-to-family conflict: The role of instrumentality beliefs, organizational expectations and time management. *Human Relations*, 63(1), 63-82.
- Goštautaitė, B., Bučiūnienė, I., & Milašauskienė, Ž. (2019). HRM and work outcomes: the role of basic need satisfaction and age. *The International Journal of Human Resource Management*, 33(2), 169-202.
- Holland, J. L. (1966). *The psychology of vocational choice: A theory of personality types and*

model environments. Blaisdell.

- Howard, M. C., & Hoffman, M. E. (2018). Variable-centered, personcentered, and person-specific approaches: Where theory meets the method. *Organizational Research Methods, 21*(4), 846-876.
- Kreiner, G. E. (2006). Consequences of work-home segmentation or integration: A person-environment fit perspective. *Journal of Organizational Behavior, 27*(4), 485-507.
- Li, W., Qin, X., Yam, K. C., Deng, H., Chen, C., Dong, X., Jiang, L., & Tang, W. (2024). Embracing artificial intelligence (AI) with job crafting: Exploring trickle-down effect and employees' outcomes. *Tourism Management, 104*, 104961.
- Marsh, H. W., Lüdtke, O., Trautwein, U., & Morin, A. (2009). Classical latent profile analysis of academic self-concept dimensions: Synergy of person- and variable-centered approaches to theoretical models of selfconcept. *Structural Equation Modeling, 16*(2), 191-225.
- Muchinsky, P. M., & Monahan, C. J. (1987). What is person-environment congruence? supplementary versus complementary models of fit. *Journal of Vocational Behavior, 31*(3), 268-277.
- Ninaus, K., Diehl, S., & Terlutter, R. (2021). Employee perceptions of information and communication technologies in work life, perceived burnout, job satisfaction and the role of work-family balance. *Journal of Business Research, 136*, 652-666.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2017). *Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness*. Guilford Publications.
- Soroui, S. T. (2021). Understanding the drivers and implications of remote work from the local perspective: An exploratory study into the dis/reembedding dynamics. *Technology in Society, 64*, 101328.
- Wilmot, M. P., & Ones, D. S. (2019). A century of research on conscientiousness at work. *Proceedings of the National Academy of Sciences, 116*(46), 23004-23010.
- 何丹, 李文东, 时勘. (2009). 组织文化对员工工作满意度和情感承诺的影响——基于多水平分析的研究结果. *北京工商大学学报(社会科学版), 24*(05), 34-39.
- 李馨, 刘培, 李爱梅, 王笑天, 张俊巍. (2022). 领导非工作时间电子通信预期影响下属工作绩效的多路径模型. *心理学报, 54*(08), 964-978.
- 罗萍, 施俊琦, 朱燕妮, 房俨然. (2020). 个性化工作协议对员工主动性职业行为和创造力的

影响. *心理学报*, 52(01), 81-92.

吴梦迪, 阳义南, 王晓晖. (2020). 灵活工作计划对员工心理和行为的影响——元分析的检验. *经济管理*, 42(7), 126-140.

尹奎, 彭坚, 张君. (2020). 潜在剖面分析在组织行为领域中的应用. *心理科学进展*, 28(07), 1056-1070.

需要作者注意的是，风险修改并不意味着简单对照回复修改审稿意见，而是在理论建构、问题提出、结果分析、分析讨论和论文写作等方面的重要修改以回应主编和审稿人的关注。此外，高风险修改也不能保证新提交的论文一定会被接受，后续轮次的评审也可能会增加新的审稿人，存在拒绝接受的不确定性。请研究者认真对待审稿人的意见建议。

回应：

我们充分理解并高度重视编辑部关于“风险修改”的提醒。我们深刻认识到，此次修改并非简单地对审稿意见进行逐条回复，而是需要在稿件的整体理论建构、问题提出的深度、结果分析的严谨性、讨论的启发性以及整体写作质量上进行系统性的提升，以全面回应主编和审稿专家的关切。因此，我们以极其审慎和严谨的态度对待每一条意见和建议，力求通过本次修改，使研究的理论贡献更为突出，实践意义更为明确，逻辑论证更为充分，以期达到贵刊的发表标准。烦请各位专家对修改稿进行再次审阅。

审稿专家 1

整体而言，本研究的研究选题具有一定的理论价值，但目前仍存在以下问题需进一步完善：

意见 1：引言内容较为丰富，然而缺少一定的逻辑性，并且并未清晰明确地说明研究问题的必要性和研究意义。

例如：第一段首先介绍了数字时代的背景，提到“这种由数字技术驱动的“无边界”工作方式成为新常态，这不仅重塑了员工的工作体验（Lietal.,2024;Soroui,2021），也极大影响了员工的工作满意度（Ninausetal.,2021）。”这一推论略显突兀，无边界的工作方式怎么就影响工作满意度了？并且，为何就要探究工作满意度的前因？作者的交代并不明确。

回应：

感谢您的宝贵意见！

针对您在意见 1 中指出的“引言内容较为丰富，然而缺少一定的逻辑性，并且并未清

晰明确地说明研究问题的必要性和研究意义”的问题，我们对引言部分进行了认真修改和调整，以期更清晰地阐述本研究的核心议题、逻辑脉络及研究价值。目前的引言逻辑如下：（1）引言开篇点明在数字化背景下，工作-非工作边界的模糊化已成为重塑员工工作体验的普遍现象，这种模糊化对员工的工作满意度既可能带来积极影响（例如，效率提升），也可能引发消极后果（例如，角色冲突），因此亟需识别在此背景下影响工作满意度的关键因素；（2）随后，基于边界理论视角，阐述了个体特质和工作特征在应对边界模糊时的核心作用，并回顾了现有研究主要从这两个维度展开的成果。紧接着，指出现有以变量为中心的研究难以揭示个体特质与工作特征组合的异质性影响及其在实践中可能导致的“一刀切”问题，从而凸显了采用以个体为中心方法（例如，潜在剖面分析）的必要性与优势；（3）第三段和第四段分别详细阐释了在本研究的框架下，选取的关键个体特质（工作-家庭分离偏好、尽责性）和工作特征（领导非工作时间电子通信预期感知、工作自主性）。并对每个构念的内涵、其在数字时代边界模糊情境下的独特性和重要性，以及为何选择它们作为剖面分析的指标变量进行了说明和文献支撑；（4）在明确了影响因素（个体特质与工作特征的组合）之后，第五段引入自我决定理论，旨在从基本心理需要（自主、能力、关系需要）满足的视角，深入探讨不同员工类型工作满意度差异形成的内在心理机制；（5）基于此，第六段清晰地总结并提出了本研究的三个主要研究目的：一是识别个体特质与工作特征组合的潜在剖面类型；二是检验不同剖面类型与工作满意度之间的关系；三是探究基本心理需要满足在上述关系中的中介作用。（6）最后，第七段阐述了本研究预期的理论贡献（例如，为边界模糊情境下的满意度研究提供新视角、拓展自我决定理论应用）和实践贡献（例如，为管理者提供针对性干预的依据）。

此外，关于您特别指出的“第一段首先介绍了数字时代的背景，提到‘这种由数字技术驱动的“无边界”工作方式成为新常态，这不仅重塑了员工的工作体验（Li et al., 2024; Soroui, 2021），也极大影响了员工的工作满意度（Ninaus et al., 2021）。’这一推论略显突兀，无边界的工作方式怎么就影响工作满意度了？并且，为何就要探究工作满意度的前因？”我们在修改稿中对此进行了更详细的阐述。具体而言，我们明确了数字技术驱动的边界模糊化对员工工作满意度的影响具有双重性。一方面，技术的应用提升了工作的灵活性和效率，这可能对工作满意度产生积极影响（Bloom et al., 2024; Li et al., 2024）。另一方面，工作与非工作界限的模糊化也可能打破员工对于角色清晰的心理期待，引发个体内部的角色冲突，进而对工作满意度造成损害（Duan et al., 2023; Lord, 2020）。这种由边界模糊引发的潜在积极和消极并存的复杂影响，正是本研究关注工作满意度及其前因的出发

点。同时，我们进一步强调了探究工作满意度前因的必要性。工作满意度作为组织行为学领域的传统核心变量，对预测员工行为、留任率以及组织整体绩效均有重要意义（Peccei & Voorde, 2019）。在数字化浪潮重塑工作模式的当下，尤其是在工作-非工作边界日益模糊的新兴且普遍的工作场景中，系统理解影响工作满意度的因素显得尤为迫切，但现有研究对此的关注尚不充分。因此，本研究旨在深入探讨在数字时代边界模糊的特定背景下，是哪些因素（特别是个体特质与工作特征的组合）会影响员工的工作满意度。具体请见修改稿 p2-5。

参考文献：

- Bloom, N., Han, R., & Liang, J. (2024). Hybrid working from home improves retention without damaging performance. *Nature*, *630*, 920-925.
- Duan, S., Deng, H., & Wibowo, S. (2023). Exploring the impact of digital work on work-life balance and job performance: A technology affordance perspective. *Information Technology and People*, *36*(5), 2009-2029.
- Li, W., Qin, X., Yam, K. C., Deng, H., Chen, C., Dong, X., Jiang, L., & Tang, W. (2024). Embracing artificial intelligence (AI) with job crafting: Exploring trickle-down effect and employees' outcomes. *Tourism Management*, *104*, 104961.
- Lord, P. (2020). Changing the world, changing work. *Contemporary Social Science*, *15*(4), 407-415.
- Ninaus, K., Diehl, S., & Terlutter, R. (2021). Employee perceptions of information and communication technologies in work life, perceived burnout, job satisfaction and the role of work-family balance. *Journal of Business Research*, *136*, 652-666.
- Peccei, R., & Voorde, K. V. D. (2019). Human resource management-well-being-performance research revisited: past, present, and future. *Human Resource Management Journal*, *29*(4), 539-563.
- Piszczek, M. M. (2017). Boundary control and controlled boundaries: Organizational expectations for technology use at the work-family interface. *Journal of Organizational Behavior*, *38*(4), 592-611.
- Soroui, S. T. (2021). Understanding the drivers and implications of remote work from the local perspective: An exploratory study into the dis/reembedding dynamics. *Technology in Society*, *64*, 101328.

意见 2: 作者提出“现有文献认为，数字时代下员工工作满意度的前因主要包括个体因素和环境因素两方面。”，个体因素和环境因素是数字时代背景下员工满意度的前因吗？这与非数字时代背景下员工满意度的前因有何不同？

回应:

感谢您的意见！

我们同意您的看法，即个体因素和环境因素是影响工作满意度的经典前因变量，这一基本框架并非数字时代所独有。我们在引言部分的表述确有不够精准之处，可能引发了误解。我们的核心观点并非强调这两类因素本身是数字时代的新发现，而是旨在说明：在数字技术导致工作-非工作边界日益模糊的特定背景下（Li et al., 2024; Soroui, 2021），这些前因因素的具体表现形式、相对重要性及其交互作用机制呈现出前所未有的新特征与复杂性。

为了更清晰地阐释这一点，并回应您关于变量选择与理论契合度的关切，我们在修改稿中着重强化了“边界理论”（Boundary Theory）作为本研究核心理论框架的指导作用（Ashforth et al., 2000; Daniel & Sonnentag, 2016）。边界理论明确强调个体特质与工作环境特征在边界管理中的关键作用（Daniel & Sonnentag, 2016; Kreiner, 2006）。本研究选取的四个核心变量（即，工作-家庭分离偏好、尽责性、领导非工作时间电子通信预期感知、工作自主性）正是严格遵循边界理论框架，并高度契合数字时代“无边界工作”与边界模糊化这一核心场景而精心挑选的。

在数字技术模糊工作与生活边界的背景下，个体因素的重要性被重新定义。其中，工作-家庭分离偏好直接影响个体对边界清晰度的内在需求（Kreiner, 2006）。当即时通讯、远程办公等技术使工作与家庭界限持续渗透时，个体管理“跨界”任务切换、维护心理边界的能力变得尤为关键。高分离偏好者更可能主动管理这种技术驱动的边界渗透压力。同时，尽责性这一反映个体自律性和目标坚持性的特质（Wilmot & Ones, 2019），在数字时代混合/远程办公等自主性高、外部监督弱的环境中，其维持工作投入、高效专注及应对复杂任务的作用机制（如自我调节）与传统固定办公环境有所不同（Tang et al., 2022）。

与此同时，环境因素也因数字技术而发生深刻演变。工作特征内涵的变化催生了新的压力源。工作自主性这一传统积极因素在数字时代呈现双重特性。一方面，技术赋能可能扩大决策空间（Parker & Grote, 2022）；另一方面，算法管理、精密监控等新技术也可能侵蚀实际自主感（裴嘉良 等, 2021），并与高强度“永久在线”要求相互作用，对工作满

意度产生复杂影响（董蕊 & 王平, 2024; Jing et al., 2021）。此外，领导非工作时间电子通信预期感知成为数字时代背景下具有高度情境特异性的工作特征，它直接源于领导在工作时间之外通过数字媒介（例如，微信、电子邮件）保持联络并期待即时回应的压力（Fenner & Renn, 2010; 李馨 等, 2022）。这种由信息技术直接催生、持续模糊工作-非工作边界的要求，在传统工作模式下既不普遍，其影响机制也难以类比。

综上所述，本研究在边界理论的指导下，选取的四个核心变量不仅涵盖了个体特质（即，工作-家庭分离偏好、尽责性）与工作特征（即，领导非工作时间电子通信预期感知、工作自主性）两大范畴，且它们共同构成了理解数字时代边界模糊情境中工作满意度前因的、具有高度理论一致性和时代特征的分析框架。我们在修改稿中已对相关论述进行了系统性的补充和完善，以期更清晰地展现变量选择的理论基础与时代契合性。具体请见修改稿 p3-p4。

参考文献:

- Daniel, S., & Sonnentag, S. (2016). Crossing the borders: The relationship between boundary management, work-family enrichment and job satisfaction. *The International Journal of Human Resource Management*, 27(4), 407-426.
- Fender, C. M. (2010). *Electronic tethering: Perpetual wireless connectivity to the organization*. Drexel University.
- Jing, S., Li, Z., Stanley, D. M. J. J., Guo, X., & Wang, W. (2021). Work-family enrichment: Influence of job autonomy on job satisfaction of knowledge employees. *Frontiers in Psychology*, 12, 726550.
- Kreiner, G. E. (2006). Consequences of work-home segmentation or integration: A person-environment fit perspective. *Journal of Organizational Behavior*, 27(4), 485-507.
- Li, W., Qin, X., Yam, K. C., Deng, H., Chen, C., Dong, X., Jiang, L., & Tang, W. (2024). Embracing artificial intelligence (AI) with job crafting: Exploring trickle-down effect and employees' outcomes. *Tourism Management*, 104, 1-18.
- Parker, S. K., & Grote, G. (2022). Automation, algorithms, and beyond: Why work design matters more than ever in a digital world. *Applied Psychology*, 71, 1171-1204.
- Soroui, S. T. (2021). Understanding the drivers and implications of remote work from the local perspective: An exploratory study into the dis/reembedding dynamics. *Technology in Society*, 64, 101328.

Tang, P. M., Koopman, J., Mcclean, S. T., Zhang, J. H., Li, C. H., & De Cremer, D., et al. (2022).

When conscientious employees meet intelligent machines: An integrative approach inspired by complementarity theory and role theory. *Academy of Management Journal*, 65(3), 1019-1054.

Wilmot, M. P., & Ones, D. S. (2019). A century of research on conscientiousness at work.

Proceedings of the National Academy of Sciences, 116(46), 23004-23010.

董蕊, 王平. (2024). 工作自主性的“过犹不及”效应. *心理科学*, 47(02), 358-366.

李馨, 刘培, 李爱梅, 王笑天, 张俊巍. (2022). 领导非工作时间电子通信预期影响下属工作绩效的多路径模型. *心理学报*, 54(08), 964-978.

裴嘉良, 刘善仕, 崔勋, 瞿皎皎. (2021). 零工工作者感知算法控制: 概念化、测量与服务绩效影响验证. *南开管理评论*, 24(06), 14-27.

意见 3: 作者对于工作-家庭分离偏好和尽责性这两种个体特质的提出也略显突兀, 突然就开始介绍工作-家庭分离偏好和尽责性这两种个体特质, 但并不清楚为何要关注这两个特质。

回应:

感谢您的意见!

我们已经对引言部分重新进行了撰写。在修改后的引言中, 我们遵循了从宏观背景到具体变量的阐述逻辑。首先, 引言开篇点明了“数字时代”下“工作-非工作边界模糊化”这一核心情境及其对员工工作满意度的复杂影响。这一背景的确立, 为后续探讨在此特定情境下具有重要影响作用的个体因素奠定了基础。

随后, 我们引入了“边界理论”(Daniel & Sonnentag, 2016)作为指导。该理论强调个体在管理工作与非工作领域边界时的特质和偏好, 对其适应边界模糊、以及由此产生的压力和满意度具有重要影响。正是基于边界理论的视角, 并结合数字时代边界管理的新挑战, 我们聚焦于与此密切相关的个体特质。

具体到“工作-家庭分离偏好”, 我们将其引入的理由是: “面对数字技术模糊工作与家庭界限所带来的常态化“跨边界”任务切换, 个体如何管理和应对这种边界渗透, 是影响其工作满意度的基础(Ninaus et al., 2021)。工作-家庭分离偏好(Work-Family Segmentation Preference)指个体划分工作与生活界限的倾向(Kreiner, 2006), 直接反映了员工在面对技术驱动的边界渗透时, 对于维持边界清晰度的内在需求。高分离偏好有助于员工在边界模糊的远程办公情境下减少压力与困扰, 从而正向影响工作满意度(e.g., Derks

et al., 2016; Xin et al., 2018)。”

至于“尽责性”，其引入则是考虑到“边界模糊的工作情境（例如，混合/远程办公）在提升员工工作自主性的同时削弱了外部监督，对员工的自我管理能力提出了更高要求。尽责性反映了个体的自律、条理性和目标坚持性（Wilmot & Ones, 2019），有助于员工在面对边界模糊时维持行为稳定与积极投入（Song et al., 2025）。许多研究都证明了尽责性能使员工在自主灵活的工作模式下保持高效专注，从容应对复杂多变的工作任务与环境，进而对其工作满意度起到积极的促进作用（e.g., Huo & Jiang, 2021; Wilmot & Ones, 2019）。然而，也有学者发现当尽责的员工遇到信息技术竟可能产生不利影响（Tang et al., 2022）。这进一步凸显了在数字时代背景下，深入理解尽责性如何以不同于传统的方式影响员工工作满意度的必要性。”

具体请见修改稿 p3。

参考文献:

- Daniel, S., & Sonnentag, S. (2016). Crossing the borders: The relationship between boundary management, work-family enrichment and job satisfaction. *The International Journal of Human Resource Management*, 27(4), 407-426.
- Derks, D., Bakker, A. B., Peters, P., & Van Wingerden, P. (2016). Work-related smartphone use, work-family conflict and family role performance: the role of segmentation preference. *Human Relations*, 69(5), 1045-1068.
- Huo, M. L., & Jiang, Z. (2021). Trait conscientiousness, thriving at work, career satisfaction and job satisfaction: can supervisor support make a difference?. *Personality and Individual Differences*, 183(6), 111116.
- Kreiner, G. E. (2006). Consequences of work-home segmentation or integration: A person-environment fit perspective. *Journal of Organizational Behavior*, 27(4), 485-507.
- Ninaus, K., Diehl, S., & Terlutter, R. (2021). Employee perceptions of information and communication technologies in work life, perceived burnout, job satisfaction and the role of work-family balance. *Journal of Business Research*, 136, 652-666.
- Song, Q. C., Oh, I.-S., Kim, Y., & So, C. (2025). Revisiting the nature and strength of the personality-job performance relations: New insights from interpretable machine learning. *Journal of Applied Psychology*, 110(1), 1-26.
- Tang, P. M., Koopman, J., Mcclean, S. T., Zhang, J. H., Li, C. H., & De Cremer, D., et al. (2022).

When conscientious employees meet intelligent machines: An integrative approach inspired by complementarity theory and role theory. *Academy of Management Journal*, 65(3), 1019-1054.

Wilmot, M. P., & Ones, D. S. (2019). A century of research on conscientiousness at work. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 116(46), 23004-23010.

Xin, J., Chen, S., Kwan, H. K., Chiu, R. K., & Yim, F. H. K. (2018). Work-family spillover and crossover effects of sexual harassment: The moderating role of work-home segmentation preference. *Journal of Business Ethics*, 147, 619-629.

意见 4: 建议作者加强段与段之间的连过渡句和过渡词，目前的引言来看，段与段之间的内容衔接相对生硬，更像是罗列内容，并未循序渐进提出问题。

回应:

感谢审稿专家的宝贵意见！

在修改稿中，我们对引言的整体结构和段落间的衔接进行了重点打磨和优化。首先，我们调整了引言的叙述顺序，目前引言的逻辑如“意见 1”的回复所述。其次，我们在段落的开头和结尾，以及段落内部的关键转折点，都增加了明确的过渡句和连接词，以增强上下文的逻辑关联，使读者能更清晰地把握研究思路的演进。

具体请见修改稿的 p2-5。

意见 5: 建议作者加强语言表述，整个引言中出现了大量的类似表述说法，想提出什么变量就说“xx 变量是 xxx 的核心因素，被认为是影响 xxx 的最关键因素”。慎用“核心”；“最”等程度词。

回应:

感谢您的意见！

我们已经对引言部分以及全文的语言表述都进行了仔细的审阅和修订。在修订过程中，我们特别注意避免使用不必要的或缺乏坚实依据的强调性词汇。我们致力于提升论文的学术表达规范性，力求语言表达清晰、准确且专业。

更重要的是，关于变量的提出方式，我们着重进行了修改，在修改稿的引言部分，我们通过“时代背景阐述→核心理论引入→具体变量聚焦”的逻辑链条，力求确保本研究的核心变量并非孤立提出，而是根植于坚实的理论基础和清晰的现实问题情境之中。

具体而言，在引言部分，我们首先着力于描绘数字时代的宏观背景，特别是信息技术的普及如何导致工作与非工作边界的日益模糊，以及这一现象对员工工作满意度可能带来的复杂影响。我们强调，这种边界的渗透性和流动性已成为当代组织环境中一个普遍且不容忽视的议题，从而确立了研究的现实紧迫性。

在此基础上，我们引入了“边界理论”（Daniel & Sonnentag, 2016）作为核心理论视角之一。该理论强调，个体在面对工作-非工作领域边界模糊时，其个体特质和工作特征会影响态度与反应。基于边界理论的指引，本研究将关注点聚焦于与边界管理密切相关的“个体特质”（如工作-家庭分离偏好、尽责性）和“工作特征”（如领导非工作时间电子通信预期、工作自主性）。我们逐一阐释了这些特定变量为何在数字时代边界模糊的背景下，对于理解员工的跨界行为、自我管理以及最终的工作满意度至关重要，并结合了相关文献（e.g., Derks, 2016; Wilmot & Ones, 2019; 李馨 等, 2022）进行支持。

具体请见修改稿的 p2-5。

参考文献:

Daniel, S., & Sonnentag, S. (2016). Crossing the borders: The relationship between boundary management, work-family enrichment and job satisfaction. *The International Journal of Human Resource Management*, 27(4), 407-426.

Derks, D., Bakker, A. B., Peters, P., & Van Wingerden, P. (2016). Work-related smartphone use, work-family conflict and family role performance: the role of segmentation preference. *Human Relations*, 69(5), 1045-1068.

Wilmot, M. P., & Ones, D. S. (2019). A century of research on conscientiousness at work. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 116(46), 23004-23010.

李馨, 刘培, 李爱梅, 王笑天, 张俊巍. (2022). 领导非工作时间电子通信预期影响下属工作绩效的多路径模型. *心理学报*, 54(08), 964-978.

意见 6: 作者在引言中的第二段和第三段大量叙述了影响员工工作满意度的个体因素和环境因素，然而并未说明为何要将二者结合来识别不同的亚群体，尽管以个体为中心的方法能够捕捉员工间未被观察到的异质性，那为何要使用潜在剖面研究？想要捕捉员工间未被观察到的异质性还可以使用 LTA，为何不使用 LTA？

回应:

感谢您提出的关于为何结合个体与环境因素进行亚群体识别以及研究方法选择的深刻

问题！

首先，关于“为何要将个体因素和环境因素结合来识别不同的亚群体”，如引言所述，尽管先前研究已分别探讨了个体因素或环境因素对工作满意度的影响，但这些以变量为中心的研究往往难以揭示个体特质与工作特征复杂组合下的异质性影响，也容易忽视这些因素间的协同或拮抗效应。过往研究强调，员工并非孤立地体验单一的工作因素，而是对其个体特质与工作环境多重特征的整体组合形成感知和反应（Zhang et al., 2024）。因此，采用以个体为中心的方法，结合这两类因素来识别员工的潜在剖面，能够更全面地捕捉现实工作中影响员工态度与行为的复杂模式。

其次，关于“为何要使用潜在剖面分析（LPA）？想要捕捉员工间未被观察到的异质性还可以使用 LTA，为何不使用 LTA？” LPA 之所以是本研究的恰当选择，是因为我们的首要研究目标（如引言末尾所述）是基于一组在特定时间点（本研究中为时间点 1）测量的连续变量（即，工作-家庭分离偏好、尽责性、领导非工作时间电子通信预期感知和工作自主性）来识别员工中存在的、未被直接观察到的同质性亚群体（即，潜在剖面）。LPA 正是为达成此目的而设计的经典方法，它能够依据个体在多个指标变量上的反应模式对其进行分类，从而揭示样本的异质性结构（Marsh et al., 2009）。

而潜在转换分析（Latent Transition Analysis, LTA）虽然同样属于以个体为中心的潜变量模型，但其核心功能在于探究个体在不同时间点从一个潜在类别（或状态）转换到另一个潜在类别（或状态）的概率和模式。LTA 适用于研究潜类别成员身份随时间动态变化的问题（Collins & Lanza, 2010）。本研究的设计虽然是纵向的（在三个时间点收集数据），但我们关注的焦点并非员工个体特质-工作特征剖面类型随时间的转换，而是基于时间点 1 的个体特质与工作特征组合所形成的相对稳定的剖面类型，如何影响其在时间点 2 的基本心理需要满足以及在时间点 3 的工作满意度。简而言之，我们的研究问题是关于不同“类型”的员工（基于 T1 剖面）在后续结果上的差异及其内在机制，而非员工如何从一种“类型”转变为另一种“类型”。因此，LPA 更契合本研究旨在识别静态亚群体并探究其差异性影响的研究问题。若未来的研究旨在追踪这些员工剖面类型是否会随时间演变，以及哪些因素可能促成这种转变，那么 LTA 无疑将是更合适的分析方法。

我们也在引言部分加强了关于过往研究局限总结和研究问题提出的相关论述，具体请见修改稿的 p2-5。

参考文献：

Collins, L. M., & Lanza, S. T. (2010). *Latent class and latent transition analysis: With*

applications in the social, behavioral, and health sciences. Wiley.

Marsh, H. W., Lüdtke, O., Trautwein, U., & Morin, A. J. S. (2009). Classical latent profile analysis of academic self-concept dimensions: Synergy of person- and variable-centered approaches to theoretical models of selfconcept. *Structural Equation Modeling, 16*(2), 191-225.

Zhang, Q., Li, C. S., Goering, D. D., & Kristof-Brown, A. L. (2024). Fitting in a workgroup in unique ways: A latent profile analysis of perceived person-group fit characteristics. *Journal of Applied Psychology, 109*(5), 779-794.

意见 7: 建议作者重新检查相关格式，如表 1 标题为：“研究 2 的描述性统计和相关分析结果”，但是本研究并非两个分研究

回应:

感谢审稿专家的细致审阅和指正！

我们已经将表 1 的标题由“研究 2 的描述性统计和相关分析结果”更正为“描述性统计和相关分析结果”。同时，我们也对稿件中的所有图表标题进行了仔细检查。此外，我们还对全文的其他可能存在的类似笔误进行了排查和修正，以确保论文的严谨性和规范性。

再次感谢您的提醒！

意见 8: 建议作者在讨论部分加强对于理论贡献的介绍，现有的讨论更多仅只是在介绍研究结果，但对于本研究结果的理论贡献讨论有限。并且，尽管现有版本对实践启示进行了一定的讨论，但仍显不足，建议增加相应的实践启示部分，使讨论内容更加全面。

回应:

感谢您提出的关于加强讨论部分中理论贡献与实践启示的宝贵建议！

为此，我们在修改稿中新增了“4.4 理论贡献和实践启示”这一章节，对理论贡献和实践启示进行了重点强化和扩展。

针对您指出“现有的讨论更多仅只是在介绍研究结果，但对于本研究结果的理论贡献讨论有限”的问题，我们在修改稿中，着重深化了对本研究理论贡献的阐述。除了重申本研究的核心发现外，我们进一步明确了这些发现如何与现有理论对话、以及在哪些方面拓展了我们对相关领域（例如，数字时代工作满意度的形成机制、个体中心方法论的应用、自我决定理论在特定情境下的解释力）的理解。具体而言，我们更深入地论证了以个体为

中心的研究视角如何弥补传统变量中心方法的不足，尤其是在揭示数字时代背景下个体特质与工作特征复杂交互效应对员工体验的异质性影响方面。同时，我们也进一步阐释了本研究发现的不同员工剖面通过差异化心理需要满足路径影响工作满意度，是如何具体地丰富和发展了自我决定理论，特别是其关于个体基本心理需要满足异质性的观点。

关于“尽管现有版本对实践启示进行了一定的讨论，但仍显不足，建议增加相应的实践启示部分”的建议，我们对实践启示部分也进行了充实和扩展。在原有针对不同剖面类型员工提出差异化管理建议的基础上，我们进一步思考并补充了更具系统性和操作性的组织管理策略。我们力求使提出的实践启示不仅有针对性，也更具前瞻性和系统性，为管理者在数字时代背景下实施“以人为本”的管理提供更全面的参考。

具体请见修改稿 p16-17。

意见 9: 建议作者关注格式问题，如参考文献中，中文“董蕊 & 王平.(2024). 工作自主性的“过犹不及”效应. 心理科学,47(02),358-366.”，是否应改为“董蕊, 王平.(2024). 工作自主性的“过犹不及”效应. 心理科学,47(02),358-366.”? 并且，建议作者加强论文的可读性和学术表达的规范性，部分段落表述较为冗长，逻辑衔接不够紧密，使得研究内容的呈现不够清晰。

回应:

感谢审稿专家的意见!

我们已经根据您的意见对稿件进行了相应的检查与修改。

关于参考文献格式问题，我们已按照您的建议，将类似“董蕊 & 王平.(2024).”的格式统一修改为“董蕊, 王平.(2024).”，并对所有参考文献列表进行了逐条核对，以确保其符合《心理科学》杂志学术出版的规范要求。

针对您提出的论文可读性和学术表达规范性的问题，包括部分段落表述冗长、逻辑衔接不够紧密等，我们深感抱歉由此可能给您的阅读带来的不便。我们已对全文进行了认真细致的梳理和修订，力求使段落结构更为精炼，逻辑层次更加清晰，论证过程更为严谨。我们着重优化了句式表达，加强了段落间的过渡与呼应，以期更准确、流畅地呈现研究内容，提升整体的学术表达质量和可读性。

再次感谢您的宝贵意见，这些具体的指导对于提升我们论文的规范性和清晰度至关重要。我们期望修改后的稿件能够更好地满足您的期望。

审稿专家 2

研究采用以个体为中心的潜在剖面分析方法，揭示了数字时代员工个体特质与工作特征的异质性组合类型（平衡型、冲突型、被动型、主动型），突破了传统变量中心研究的局限性，为理解工作满意度的前因提供了新视角。研究结果为管理者识别低满意度员工群体（如冲突型、被动型）提供了分类依据，并为差异化干预策略（如提升自主需要、能力需要满足）提供了实证支持，具有明确的实践价值。

回应：

感谢您对本研究的肯定，并花费宝贵时间提出具有建设性的修改意见。您指出本研究采用以个体为中心的潜在剖面分析方法，揭示了数字时代员工个体特质与工作特征的异质性组合类型，并肯定了其对突破传统变量中心研究局限性、为理解工作满意度前因提供新视角以及明确的实践价值等方面的贡献。我们深受鼓舞，并针对您提出的各项具体意见，对稿件进行了认真、细致的修改和完善，期望能更好地回应您的关切，进一步提升论文质量。

意见 1：论文的题目“员工个体特质-工作特征的潜在剖面：理解工作满意度的新视角”未能准确全面地反映研究的主要信息，比如作者一直使用的“数字时代”以及论文设计的主要理论“自我决定理论”等。而且“理解工作满意度的新视角”过于笼统，且有开创工作满意度新理论的趋势，但实际上并未达到这个水平。或可修改为：“数字时代员工特质-工作特征的潜在类别及其对工作满意度的影响”，仍需斟酌，仅供参考。

回应：

感谢审稿专家的宝贵建议！

我们已经在修改稿中将题目修改为：“数字时代员工个体特质-工作特征的潜在剖面对工作满意度的影响”。

意见 2：引言部分仅笼统指出变量中心方法的局限性，并未明确其具体缺陷及实践后果。自我决定理论仅作为中介机制提及，未深入解释其如何与潜在剖面分析结合，亦未说明心理需要满足的异质性机制。

回应：

感谢您的宝贵建议！

我们已经在修改稿的引言部分中就变量中心方法的局限性阐述以及自我决定理论与潜

在剖面分析的结合及其异质性机制的说明进行了相应的梳理和强调。

关于第一点，即“引言部分仅笼统指出变量中心方法的局限性，并未明确其具体缺陷及实践后果”。我们在引言第2段中已尝试阐明变量中心方法的具体不足及其在实践中可能带来的问题。如修改稿中所述：“**具体而言，以变量为中心的方法通常假设变量间关系在样本中同质且线性（尹奎 等, 2020），更难以捕捉特定子群体中因素的独特效应以及多因素复杂组合效应，这容易导致管理干预‘一刀切’，降低决策有效性与资源分配精确性（Zhang et al., 2024）。**”此处明确指出了其在处理个体异质性和复杂组合效应上的缺陷，以及由此可能导致的“一刀切”管理实践和资源分配效率低下的后果。

关于第二点，即“自我决定理论仅作为中介机制提及，未深入解释其如何与潜在剖面分析结合，亦未说明心理需要满足的异质性机制”。我们在引言第4段引入自我决定理论时，旨在阐释其作为解释不同员工类型满意度差异的理论基础。该段明确指出：“**学者们发现不同个体在这三种基本心理需要的满足体验上存在显著异质性（Ryan & Deci, 2017）。这种异质性源于每种需要独特的满足机制，依赖于个体与环境因素的不同互动（Edwards, 2008）。**”紧接着，我们分别阐述了自主、能力和关系三种需要的满足条件，并强调了当员工个体特质与工作特征的不同组合与之契合或冲突时，会导致相应需要的满足或受阻。如修改稿中所述：“**具体而言，自主需要满足于行为选择的自由感（Deci & Ryan, 2000, 2008）。当员工特质（例如，工作-家庭分离偏好）与工作特征（例如，领导AECE感知）契合时，其自主决策空间和掌控感增强，自主需要得到满足；反之，自主需要则受阻（马丽，徐枫巍, 2011）。能力需要满足于工作胜任力、挑战掌控感与才干施展的体验（Deci & Ryan, 2000, 2008）。当员工尽责性特质与高工作自主性特征匹配时，其成功完成任务的机会增加，效能感提升，能力需要得以滋养（Zhang et al., 2024）。关系需要满足于工作中感受到的连接、尊重与归属感（Deci & Ryan, 2000, 2008）。良好的人-环境匹配有助于营造支持性氛围，为关系需要满足创造条件（赵慧娟，龙立荣, 2016）。因此，个体与情境变量的组合会通过影响其心理需要满足程度间接影响其对工作的满意程度。**”

具体请见修改稿 p2-4。

参考文献：

- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry, 11*(4), 227-268.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2008). Self-determination theory: A macrotheory of human motivation, development, and health. *Canadian Psychology, 49*(3), 182-185.

Edwards, J. R. (2008). Person-environment Fit in Organizations: An Assessment of Theoretical Progress. *Academy of Management Annals*, 2(8), 167-230.

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2017). *Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness*. Guilford.

Zhang, Q., Li, C. S., Goering, D. D., & Kristof-Brown, A. L. (2024). Fitting in a workgroup in unique ways: A latent profile analysis of perceived person-group fit characteristics. *Journal of Applied Psychology*, 109(5), 779-794.

马丽, 徐枞巍. (2011). 基于个人-环境匹配理论的边界管理与工作家庭界面研究. *南开管理评论*, 14(05), 41-47+152.

尹奎, 彭坚, 张君. (2020). 潜在剖面分析在组织行为领域中的应用. *心理科学进展*, 28(07), 1056-1070.

赵慧娟, 龙立荣. (2016). 基于多理论视角的个人-环境匹配、自我决定感与情感承诺研究. *管理学报*, 13(06), 836-846.

意见 3: 论文虽强调“数字时代”背景, 如信息技术模糊工作-家庭界限、混合办公模式普及等, 但样本仅来自广东省一家国有企业, 且未详细说明该企业的数字化特征(如远程办公工具使用率、信息技术渗透程度等)。若该企业数字化水平较低, 仍以传统办公为主, 则结论难以反映“数字时代”的典型情境。

回应:

感谢您的宝贵意见!

针对您的疑虑, 我们在修改稿“2.1 样本与程序”中对所选企业的数字化特征进行了说明。该企业为广东省一家在信息技术服务、通信网络运维及数字化档案管理等领域有较大投入的知名国有企业。在内部管理方面, 该企业“全面推行云端协作平台和远程会议系统, 各分支机构之间的协同工作完全依赖数字化工具, 员工的日常工作也通过线上系统完成”。这些描述表明, 该企业在日常运营和管理中高度依赖数字化技术, 员工普遍在数字化的工作环境中作业, 这与“数字时代”下工作-非工作边界模糊、信息技术深度渗透工作场景的特征是相符的。

因此, 我们认为, 该样本企业的显著数字化特征, 包括对云协作和远程工具的全面应用以及线上化的工作流程, 使其成为一个研究数字时代员工工作体验的恰当场域。其运营模式和员工工作方式能够较好地反映当前数字化转型对工作实践带来的影响, 从而支持本

研究在“数字时代”背景下探讨相关问题的有效性。具体请见修改稿 p5。

意见 4: 样本仅来自广东省一家国有企业，且年龄、教育水平分布较集中，可能限制结论的普适性。

回应:

感谢您提出的关于样本代表性及其对研究结论普适性影响的宝贵意见！

我们在修改稿“4.5 局限与未来研究方向”中明确讨论了这一局限性。修改稿中提到：“本研究样本源于广东省某国有企业，员工年龄与教育水平分布相对集中。尽管一些过往研究表明该类数字化企业的员工在年龄与教育水平上通常呈现相对集中的分布（e.g., Nie et al., 2024; 刘培 等, 2025），本研究的样本特性仍可能限制结论对不同行业、文化背景或年龄阶段群体的普适性。”

我们意识到，特定组织和地区的样本特征可能会对研究结果的外部效度构成挑战。因此，在未来研究展望上，我们强调了未来研究的必要性，即“为了有效应对这一局限性，未来研究有必要从更为广泛的参与者群体中收集数据，这些群体应涵盖不同行业、多元文化背景以及各个年龄群体的员工。”。通过扩大样本的异质性，未来的研究可以进一步检验本研究结论在不同情境下的稳定性和适用性。

具体请见修改稿 p17。

参考文献:

Nie, Q., Lim, V. K. G., & Peng, J. (2024). The mixed blessing of work connectivity demands:

Self-regulatory focus as a moderator. *Journal of Organizational Behavior*, 45(7), 960-980.

刘培, 穆雨婷, 张李璐, 张凌寒. (2025). 酒店业员工职场精神力与亲环境行为——基于数字连通性与多元时间观匹配的影响. *旅游学刊*, 40(03), 135-148.

意见 5: 潜在剖面分析选择 4 分类模型时，主要依赖 AIC/BIC 等指标，但未充分结合理论解释力，“冲突型”仅占 5.9%，可能统计效力不足。熵值（0.83）低于理想阈值（>0.8 虽可接受，但>0.9 更优），分类准确性需谨慎评估。

回应:

感谢您的宝贵意见！我们理解您对 4 分类模型选择依据、“冲突型”类别规模及其统计效力、以及熵值所反映的分类准确性的关注。在模型选择过程中，我们力求在统计拟合度、理论解释力、模型的简洁性与剖面类别的实际意义之间取得平衡，而非仅依赖

AIC/BIC 等统计指标。

具体而言，尽管“冲突型”员工（占 5.9%, $n = 21$ ）在样本中占比较小，但其规模符合 LPA 研究中关于最小类别占比（不低于 5%）和人数（不少于 10 人）的通行标准（Nylund et al., 2007）。更重要的是，这一剖面所揭示的特征组合（高工作-家庭分离偏好、高领导非工作时间电子通讯预期感知、低工作自主性）在数字时代背景下具有显著的理论探讨价值和现实警示意义。相较之下，其他备选模型（如 3、5、6 分类）均产生了人数过少且缺乏实际意义或清晰解释性的类别。关于 0.83 的熵值，虽然并非最优，但通常被认为是可接受的分类准确性水平。更重要的是，本研究中 4 分类模型的平均后验概率良好（0.81 至 0.94），也为分类的可靠性提供了支持。

因此，综合考量统计拟合指标、类别规模的合理性、分类准确性以及各剖面的理论贡献和实际解释力，我们审慎地选择了 4 分类模型作为最能代表当前样本数据特征的方案。我们相信这一选择为后续探讨不同员工类型的工作满意度及其影响机制提供了坚实且有意义的基础。

参考文献：

Nylund, K. L., Asparouhov, T., & Muthén, B. O. (2007). Deciding on the number of classes in latent class analysis and growth mixture modeling: A Monte Carlo simulation study. *Structural Equation Modeling, 14*(4), 535-569.

意见 6：潜在剖面类型为多分类变量（四类），研究采用虚拟编码（以平衡型为参照组）进行中介效应检验，但未说明是否对多重比较进行校正。在同时检验多个类别（冲突型、被动型、主动型）与三个中介变量（自主、能力、关系需要）的组合路径时，可能增加假阳性风险（I 类错误）。建议采用 Bootstrap 校正的置信区间或调整显著性水平（如将 α 从 0.05 调整为 0.017 以控制三类比较的总体错误率）。明确说明多重比较的处理方法，并在结果中标注校正后的显著性。

回应：

感谢您提出的关于多重比较校正以控制 I 类错误风险的宝贵意见！

在稿件“2.3 统计分析”中，我们详细说明了处理方法：“鉴于本研究在探索中介效应时，自变量（个体特质-工作特征的潜在剖面结构）为多分类变量，而中介变量（基本心理需要满足）和因变量（工作满意度）为连续变量，本研究采用了 Hayes & Preacher (2014) 推荐的方法，通过 Process 宏中的模型 4 对基于多分类自变量的中介效应进行检

验。值得注意的是，为降低第一类错误，本研究使用 Bonferroni 校正法调整显著性水平 α ，鉴于本研究包含其余三个潜在类别与参照组的 3 次两两比较，Bonferroni 校正后的单次检验阈值 $\alpha = .05/3 = .017$ 。因此，在三种基本心理需要以及工作满意度对潜在剖面结果的线性回归模型中，对显著性水平 α 进行判断时，只有当 $p < .017$ 时，潜在剖面对该线性回归模型中因变量的影响才被判定为显著。此外，采用偏差校正 Bootstrap 法（5000 次抽样）计算偏差校正置信区间（MacKinnon, 2008），若间接效应的 95% 置信区间不包含零值，则认为该中介效应在 .05 水平上显著（Shrout & Bolger, 2002）。”

这一调整应用于检验各剖面类型（相对于参照组“平衡型”）对三个中介变量（自主需要、能力需要、关系需要）以及最终因变量（工作满意度）直接效应的显著性时。在结果部分，如表 4 和图 2 的注释中，我们也明确标注了这一校正后的显著性水平（例如， $p < 0.017$ ）。

具体请见修改稿 p7 和 p11-13。

参考文献:

- Hayes, A. F., & Preacher, K. J. (2014). Statistical mediation analysis with a multicategorical independent variable. *British Journal of Mathematical & Statistical Psychology*, 67(3), 451-470.
- MacKinnon, D. P. (2008). *Introduction to statistical mediation analysis*. Erlbaum.
- Shrout, P. E., & Bolger, N. (2002). Mediation in experimental and non-experimental studies: New procedures and recommendations. *Psychological Methods*, 7(4), 422-445.

意见 7: Bootstrap 方法检验中介效应，但未报告抽样次数和置信区间类型，导致结果可重复性存疑。建议“采用 Hayes (2013) 推荐的 Bootstrap 法检验中介效应，设定 5000 次重复抽样，并使用偏差校正的 95% 置信区间（BCa）。”并在表格或文字中标注置信区间类型。

回应:

感谢您的建议！

根据您的建议，我们已在稿件“2.3 统计分析”中明确说明：“鉴于本研究在探索中介效应时，自变量（个体特质-工作特征的潜在剖面结构）为多分类变量，而中介变量（基本心理需要满足）和因变量（工作满意度）为连续变量，本研究采用了 Hayes & Preacher (2014) 推荐的方法....此外，采用偏差校正 Bootstrap 法（5000 次抽样）计算偏差校正置信区间（MacKinnon, 2008），若间接效应的 95% 置信区间不包含零值，则认为该中介效应

在 0.05 水平上显著 (Shrout & Bolger, 2002)。”具体请见修改稿 p7。

此外，在“3.3 多组中介分析”报告具体间接效应结果时，我们均提供了 95% 的偏差校正置信区间（文中以“95% BCCI”表示）。具体请见修改稿 p11-12。

参考文献：

Hayes, A. F., & Preacher, K. J. (2014). Statistical mediation analysis with a multicategorical independent variable. *British Journal of Mathematical & Statistical Psychology*, 67(3), 451-470.

MacKinnon, D. P. (2008). *Introduction to statistical mediation analysis*. Erlbaum.

Shrout, P. E., & Bolger, N. (2002). Mediation in experimental and non-experimental studies: New procedures and recommendations. *Psychological Methods*, 7(4), 422-445.

意见 8： 三次测量间隔均为 1 个月，可能无法捕捉变量变化的动态过程，比如心理需要满足对工作满意度的滞后效应。交叉滞后？

回应：

感谢您提出的关于三次测量时间间隔的宝贵意见！

如文中所述，本研究采用间隔 1 个月的数据收集设计，主要目的是为了控制共同方法偏差并建立初步的时序关系。同时，这一时间间隔也是遵循过往关于心理需要满足的研究实践（e.g., Tóth-Király et al., 2023）。

然而，我们完全同意您的看法，即 1 个月的间隔可能确实不足以全面捕捉变量间更为复杂和动态的相互作用过程，特别是心理需要满足对工作满意度可能存在的滞后效应。当前的设计虽然确立了变量间的时间顺序，但对于探讨其动态变化和相互影响的长期效应，其能力是有限的。

因此，我们在未来研究展望中明确提出，后续研究可以通过采用更长的追踪周期（例如，6 个月或一年）以及更频繁的测量点，来更细致地检验这些变量间的动态关系和潜在的滞后效应。这样的设计将更有利于运用交叉滞后等统计模型，深入探究心理需要满足与工作满意度之间随时间演变的双向影响或更为复杂的因果链条。

具体请见修改稿 p17。

参考文献：

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(5), 879-903.

Tóth-Király, I., Morin, A. J. S., Vandenberghe, C., & Radanielina Hita, M. L. (2023). Nature, stability and determinants of multi-target commitment profiles: A longitudinal person-centered approach. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 32(6), 777-797.

意见 9: 讨论部分，对关键发现的解释停留在表面，特别是中介作用的解释部分，例如，“主动型员工满意度最高”，为什么？作者并未深入结合自我决定理论分析其内在机制，可能高尽责性如何通过能力需要满足提升满意度。再如，“冲突型员工自主需要满足较低，因而工作满意度较低。”并没有结合理论展开讨论，就草草给出过于泛化的管理建议，而未针对不同剖面类型提出差异化策略。

回应:

感谢您提出的宝贵意见！

我们在修改稿的“4.3 基本心理需要满足的中介作用”以及“4.4 理论贡献和实践启示”中进行了更详尽的阐述。具体而言，我们深入结合自我决定理论分析了研究发现，例如：“值得注意的是，研究结果发现主动型员工相比于平衡型员工有更高的能力需要满足进而有更高的工作满意度。主动型员工高尽责性驱动的成就动机在高自主性的工作环境中得以充分施展，通过成功应对挑战和达成目标，持续强化了能力需要的满足（Hulleman et al., 2008），这印证了自我决定理论中人-环境交互是需要满足核心载体的主张（Edwards, 2008）。”、“研究结果发现冲突型员工相比于平衡型员工有更低的自主需要满足进而有更低的工作满意度。冲突型员工因高领导 AECE 感知与低工作自主性的双重压力，自主需要遭受系统性剥夺。更重要的是，高领导 AECE 感知与高工作-家庭分离偏好的矛盾组合，使其陷入渴望分离却被迫持续连接的困境，进而显著抑制自主需要的满足，导致工作满意度下降（Grant et al., 2025; Reinke & Gerlach, 2022）。”

此外，我们也针对不同剖面类型提出差异化的管理策略。

对于冲突型员工，鉴于其低工作满意度主要源于自主需要的受挫，管理者应重点采取措施提升其自身体验。例如，推行更灵活的工作安排，减少不必要的非工作时间指令，设定清晰的沟通预期，尊重员工的边界偏好，并尽可能授予其在工作执行层面的自主权（何丹等, 2009; 吴梦迪等, 2020）。

对于被动型员工，其满意度较低与能力需要和关系需要的双重匮乏有关。因此，管理

策略应双管齐下：一方面，通过提供精准培训、富有挑战性的任务（辅以支持）和成长机会来满足其能力需要（罗萍 等, 2020）；另一方面，通过组织团队建设活动、促进沟通交流、营造包容和谐的工作氛围来满足其关系需要（Goštautaitė et al., 2019）。

对于主动型员工，管理者应继续提供支持其高尽责性和高自主性的环境，确保其能力需要持续得到满足，并推广其成功经验。

对于平衡型员工，则应致力于维持并优化其积极的匹配状态。

具体请见修改稿 p15-17。

参考文献：

- Edwards, J. R. (2008). Person-environment Fit in Organizations: An Assessment of Theoretical Progress. *Academy of Management Annals*, 2(8), 167-230.
- Goštautaitė, B., Bučiūnienė, I., & Milašauskienė, Ž. (2019). HRM and work outcomes: the role of basic need satisfaction and age. *The International Journal of Human Resource Management*, 33(2), 169-202.
- Grant, R. S., Buchanan, B. E., & Shockley, K. M. (2025). I need a vacation: A meta-analysis of vacation and employee well-being. *Journal of Applied Psychology*. Advance online publication.
- Hulleman, C. S., Durik, A. M., Schweigert, S. A., & Harackiewicz, J. M. (2008). Task values, achievement goals, and interest: An integrative analysis. *Journal of Educational Psychology*, 100(2), 398-416.
- Reinke, K. & Gerlach, G. I. (2022). Linking availability expectations, bidirectional boundary management behavior and preferences, and employee well-being: An integrative study approach. *Journal of Business and Psychology*, 37(4), 695-715.
- 何丹, 李文东, 时勘. (2009). 组织文化对员工工作满意度和情感承诺的影响——基于多水平分析的研究结果. *北京工商大学学报(社会科学版)*, 24(05), 34-39.
- 罗萍, 施俊琦, 朱燕妮, 房俨然. (2020). 个性化工作协议对员工主动性职业行为和创造力的影响. *心理学报*, 52(01), 81-92.
- 吴梦迪, 阳义南, 王晓晖. (2020). 灵活工作计划对员工心理和行为的影响——元分析的检验. *经济管理*, 42(7), 126-140.

意见 10：没有明确说明本研究如何补充或挑战已有文献，导致理论贡献不清晰。“本研究

突破了传统变量中心研究的局限。”被突破的文献和理论是哪些文献？以个体为中心的方法如何提供新见解？

回应：

感谢您提出的宝贵意见！根据您的建议，我们对稿件（尤其在引言和讨论部分的理论贡献章节）进行了针对性修改，以更清晰地阐述本研究的理论价值。

关于您提到的“没有明确说明本研究如何补充或挑战已有文献，导致理论贡献不清晰”以及“被突破的文献和理论是哪些文献？”，我们深刻认识到清晰阐明本研究与现有文献对话的重要性。在修改稿中，我们着重强调了以下两点。

首先，我们强调了对传统以变量为中心的研究的补充。具体而言，现有文献（例如，Cheng et al., 2022; Huo & Jiang, 2021; Ninaus et al., 2021）虽然从个体特质或工作特征的单一维度或有限交互效应探讨了它们与工作满意度的关系，并提供了有价值的见解，但这些研究往往基于“平均效应”假设，忽视了不同个体在这些因素组合下的异质性体验（尹奎等, 2020; Zhang et al., 2024）。本研究通过采用以个体为中心的方法（Marsh et al., 2009），识别出员工个体特质与工作特征组合的4种典型剖面（即，平衡型、冲突型、被动型、主动型），这突破了以往研究将样本视为同质整体的局限，揭示了数字时代边界模糊背景下，工作满意度前因组合的多样性与复杂性。例如，我们发现冲突型员工（即，高工作-家庭分离偏好、高领导非工作时间电子通信预期感知、低工作自主性）的工作满意度最低，而主动型员工（即，高尽责性、高工作自主性）的满意度最高。这种基于特定组合模式的发现，是对那些侧重于单一变量预测作用（例如，仅关注工作自主性或尽责性的主效应）的文献（e.g., Oldham & Fried, 2016; Wilmot & Ones, 2019）的有力补充和具体化。本研究也挑战了那些可能暗示某些因素（例如，高工作自主性）总是带来积极效应，或某些因素（例如，高领导非工作时间电子通信预期感知）总是带来消极效应的简单化结论。通过在剖面分析，我们展示了这些因素的效果是依赖于与其他个体特质和工作特征的组合方式。例如，主动型员工即使面临中等水平的领导非工作时间电子通信预期感知，凭借其高尽责性和高工作自主性，依然能获得高满意度，这为理解数字时代工作特征的复杂影响提供了新视角，是对 Piszczek（2017）等呼吁关注数字时代边界模糊新兴工作场景研究的回应。

其次，我们强调了对自我决定理论的深化与拓展。自我决定理论（Deci & Ryan, 2000; Ryan & Deci, 2017）主张基本心理需要的满足是影响幸福感的核心机制。本研究将自我决定理论引入不同员工剖面类型的满意度形成机制中，揭示了不同剖面通过差异化的基本心

理需要满足路径（例如，冲突型主要抑制自主需要满足，被动型主要抑制能力与关系需要满足，主动型主要促进能力需要满足）影响工作满意度。这不仅印证了自我决定理论关于心理需要满足异质性的观点（Ryan & Deci, 2017），更具体阐释了在数字时代特定的员工个体特质-工作特征组合如何通过特定的心理需要通道发挥作用，从而拓展了自我决定理论在数字时代边界模糊这一新兴工作场景下的应用和理论外延。

另外，关于您提到的“以个体为中心的方法如何提供新见解？”我们在修改稿中（尤其在引言、讨论的理论贡献部分以及结论部分）强调，以个体为中心的方法提供了以下新见解。

首先，传统的变量中心方法通常关注变量间的平均关系，假设样本同质（尹奎 等, 2020）。而以个体为中心的方法，如潜在剖面分析（Marsh et al., 2009），能够识别出数据中自然存在的、具有不同个体特质与工作特征组合模式的亚群体（即，潜在剖面）。本研究识别出的4种剖面即是变量中心方法难以发现的，它们反映了员工在数字时代的真实且多样化的生存状态，超越了对单一变量“好”或“坏”的简单判断，提供了对员工群体结构更细致和整体的理解（Howard & Hoffman, 2018）。

其次，变量中心方法通常假设变量间的线性关系。但以个体为中心的方法能够揭示因素组合的非线性效应和协同或拮抗效应（Howard & Hoffman, 2018）。例如，本研究中的主动型员工，其高尽责性和高工作自主性的良性组合带来了最高的工作满意度，这种协同效应是变量中心方法难以充分刻画的。同样，冲突型员工多种因素的不利组合导致其满意度最低，也体现了多因素的复杂拮抗作用。

最后，通过识别不同剖面及其与结果变量（即，工作满意度）的独特关系，以及差异化的中介机制（即，通过不同的基本心理需要满足路径），本研究能够为管理实践提供更精准的指导（Zhang et al., 2024）。组织可以针对不同类型的员工采纳差异化的干预措施，而不是以往基于变量平均效应的“一刀切”管理方法，从而提升资源分配的有效性和管理干预的针对性。

参考文献:

- Cheng, K., Cao, X., Guo, L., & Xia, Q. (2022). Work connectivity behavior after-hours and job satisfaction: examining the moderating effects of psychological entitlement and perceived organizational support. *Personnel Review*, 51(9), 2277-2293.
- Daniel, S., & Sonnentag, S. (2016). Crossing the borders: The relationship between boundary management, work-family enrichment and job satisfaction. *The International Journal of*

- Human Resource Management*, 27(4), 407-426.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268.
- Howard, M. C., & Hoffman, M. E. (2018). Variable-centered, personcentered, and person-specific approaches: Where theory meets the method. *Organizational Research Methods*, 21(4), 846-876.
- Huo, M. L., & Jiang, Z. (2021). Trait conscientiousness, thriving at work, career satisfaction and job satisfaction: can supervisor support make a difference?. *Personality and Individual Differences*, 183(6), 111116.
- Kreiner, G. E. (2006). Consequences of work-home segmentation or integration: A person-environment fit perspective. *Journal of Organizational Behavior*, 27(4), 485-507.
- Marsh, H. W., Lüdtke, O., Trautwein, U., & Morin, A. (2009). Classical latent profile analysis of academic self-concept dimensions: Synergy of person- and variable-centered approaches to theoretical models of selfconcept. *Structural Equation Modeling*, 16(2), 191-225.
- Ninaus, K., Diehl, S., & Terlutter, R. (2021). Employee perceptions of information and communication technologies in work life, perceived burnout, job satisfaction and the role of work-family balance. *Journal of Business Research*, 136, 652-666.
- Nylund, K. L., Asparouhov, T., & Muthén, B. O. (2007). Deciding on the number of classes in latent class analysis and growth mixture modeling: A Monte Carlo simulation study. *Structural Equation Modeling*, 14(4), 535-569.
- Oldham, G. R., & Fried, Y. (2016). Job design research and theory: Past, present and future. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 136, 20-35.
- Piszczek, M. M. (2017). Boundary control and controlled boundaries: Organizational expectations for technology use at the work-family interface. *Journal of Organizational Behavior*, 38(4), 592-611.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2017). *Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness*. New York: Guilford.
- Wilmot, M. P., & Ones, D. S. (2019). A century of research on conscientiousness at work. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 116(46), 23004-23010.
- Zhang, Q., Li, C. S., Goering, D. D., & Kristof-Brown, A. L. (2024). Fitting in a workgroup in

unique ways: A latent profile analysis of perceived person-group fit characteristics. *Journal of Applied Psychology*, 109(5), 779-794.

尹奎, 彭坚, 张君. (2020). 潜在剖面分析在组织行为领域中的应用. *心理科学进展*, 28(07), 1056-1070.

审稿专家 3

这篇文章选题紧扣数字时代下“个体特质-工作特征”交互作用对工作满意度的影响，视角新颖，方法设计严谨，采用三个时间点的纵向数据和潜在剖面分析相结合，富有实证价值。以下建议供作者参考。

回应：

非常感谢您对本研究选题、视角和方法设计的肯定，您认为本研究“选题紧扣数字时代下‘个体特质-工作特征’交互作用对工作满意度的影响，视角新颖，方法设计严谨，采用三个时间点的纵向数据和潜在剖面分析相结合，富有实证价值。”这让我们备受鼓舞，并认真学习了您提出的各项宝贵建议。根据您的意见，我们对稿件进行了仔细的修改和完善，期望能进一步提升论文的质量。

意见 1：摘要与关键词

可以在开头再补一句“当前变量中心研究难以揭示员工异质性，本研究以个体中心方法填补该空白”。关键词的顺序方面，“潜在剖面分析、个体特质、工作特征、基本心理需要满足、工作满意度”更符合阅读逻辑。

回应：

感谢您的宝贵建议！我们在摘要开头点明了研究的切入点和方法论贡献，以更好地引导读者理解本研究的价值。同时，我们也参照您的建议，对关键词的顺序进行了调整，以期更符合阅读逻辑。

意见 2：引言与文献回顾

在“尽责性有时也会受技术冲击”之后，加一句“然而，现有研究多聚焦个别变量的主效应，尚缺乏对二者联合特征的整体异质性分析”。可将“个体特质”“工作特征”两个维度的文献评述分别作为小节，突出比较与衔接。此外，在最后引出自我决定理论前，建议简要说

明为何该理论适合解释不同剖面对满意度的差异。

回应:

感谢审稿专家对引言部分提出的细致修改建议！针对您的建议，我们做了以下修改：首先，我们在问题提出之前补充了“然而，现有以变量为中心的研究虽然为个体特质或工作特征与工作满意度之间的关系提供了深入见解（e.g., Cheng et al., 2022; Huo & Jiang, 2021），但难以揭示个体特质-工作特征组合的异质性影响”，以强调本研究采用以个体为中心的方法的必要性。

其次，为清晰呈现相关研究脉络，我们完全采纳了您的建议，将关于“个体特质”和“工作特征”两个维度的文献评述进行了更清晰的结构化处理。在个体特质小节中，重点聚焦在数字时代边界模糊背景下，工作-家庭分离偏好（Work-Family Segmentation Preference, e.g., Kreiner, 2006; Derks et al., 2016; Xin et al., 2018）和尽责性

（Conscientiousness, e.g., Wilmot & Ones, 2019; Huo & Jiang, 2021; Tang et al., 2022）这两个核心特质如何影响工作满意度，并讨论了尽责性在新技术环境下的复杂性。而在工作特征小节中，系统梳理了数字技术重塑的领导非工作时间电子通信预期感知（Leader after-hours electronic communication expectations Perception, e.g., Fender, 2010; Piszczek, 2017; 李馨 等, 2022）和工作自主性（Work Autonomy, e.g., Breugh, 1985; Oldham & Fried, 2016; Parker & Grote, 2022; 董蕊 & 王平, 2024）的内涵变化及其对满意度的双重影响（赋能 vs. 监控侵蚀）。此外，在两个小节末尾，我们特别强调了“由此可见，数字时代不仅改变了个体的行为与偏好，也深刻重塑了工作的具体特征”，以此自然过渡并点明本研究将整合这两个维度（个体特质：工作-家庭分离偏好、尽责性；工作特征：领导非工作时间电子通信预期感知、工作自主性）进行联合分析，探索其潜在剖面结构异质性的研究思路，呼应了前文提出的研究局限。

最后，在引入自我决定理论（Deci & Ryan, 2000, 2008）作为解释机制的理论基础之前，我们按照您的建议，增加了对其解释剖面差异适用性的具体说明：“该理论被广泛用于解释个体如何在不同工作条件和个体特征影响下产生满意等态度反应（张春虎, 2019; 赵斌, 韩盼盼, 2016）。学者们发现不同个体在这三种基本心理需要（即，自主需要、能力需要和关系需要）的满足体验上存在显著异质性（Ryan & Deci, 2017）。这种异质性源于每种需要独特的满足机制，依赖于个体与环境因素的不同互动（Edwards, 2008）。”紧接着，我们结合本研究的具体变量，阐释了不同个体特质-工作特征组合可能通过差异化路径影响这三种基本需要的满足，进而导致工作满意度的差异。

具体请见修改稿 p2-4。

参考文献:

- Cheng, K., Cao, X., Guo, L., & Xia, Q. (2022). Work connectivity behavior after-hours and job satisfaction: Examining the moderating effects of psychological entitlement and perceived organizational support. *Personnel Review*, 51(9), 2277-2293.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2008). Self-determination theory: A macrotheory of human motivation, development, and health. *Canadian Psychology*, 49(3), 182-185.
- Edwards, J. R. (2008). Person-environment Fit in Organizations: An Assessment of Theoretical Progress. *Academy of Management Annals*, 2(8), 167-230.
- Huo, M. L., & Jiang, Z. (2021). Trait conscientiousness, thriving at work, career satisfaction and job satisfaction: Can supervisor support make a difference?. *Personality and Individual Differences*, 183(6), 111116.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2017). *Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness*. Guilford Publications.
- Tang, P. M., Koopman, J., Mcclean, S. T., Zhang, J. H., Li, C. H., & De Cremer, D., et al. (2022). When conscientious employees meet intelligent machines: An integrative approach inspired by complementarity theory and role theory. *Academy of Management Journal*, 65(3), 1019-1054.
- Zhang, Q., Li, C. S., Goering, D. D., & Kristof-Brown, A. L. (2024). Fitting in a workgroup in unique ways: A latent profile analysis of perceived person-group fit characteristics. *Journal of Applied Psychology*, 109(5), 779-794.
- 尹奎, 彭坚, 张君. (2020). 潜在剖面分析在组织行为领域中的应用. *心理科学进展*, 28(07), 1056-1070.
- 张春虎. (2019). 基于自我决定理论的工作动机研究脉络及未来走向. *心理科学进展*, 27(08), 1489-1506.
- 赵斌, 韩盼盼. (2016). 人-工作匹配、辱虐管理对创新行为的影响——基本心理需求的中介作用. *软科学*(04), 74-79.

意见 3: 方法设计与测量

在“控制协变量”部分，建议简要说明为何选择性别、年龄、教育、工龄，以及这些变量可能如何影响结果。在模型选择标准方面，在 LPA 模型比较时，可补充为什么不再采用 AIC 最低的 6 类模型，而综合考虑“最小类别比例”与“可解释性”的合理性。

回应:

感谢专家对方法与结果部分的把关！我们已在修改稿中对这两点进行了补充说明。

在“2.3 统计分析”中，我们增加了选择性别、年龄、受教育程度和工作年限作为控制变量的理由，简要说明了这些人口统计学变量可能影响个体的工作特征感知、心理需要以及工作满意度。例如，“既有文献表明它们可能影响个体的工作相关特质、工作特征感知、心理需要以及工作结果。例如，员工个体特质以及工作满意度可能存在性别差异（Clark, 1997; Costa Jr et al., 2001）；年龄和工作年限不仅反映了个体的职业阶段和累积经验，也可能影响其对工作自主性的期望以及心理需要满足（Coxen et al., 2021; Goštautaitė et al., 2019; Zhang et al., 2019）；而受教育程度则往往与工作特征的感知和工作满意度相关（Solomon et al., 2022; Verhofstadt et al., 2007）。通过统计控制这些潜在的混淆因素，本研究旨在更清晰地揭示员工个体特质-工作特征剖面通过基本心理需要满足影响工作满意度的独特路径。”

在“3.2 潜在剖面分析”关于 LPA 模型选择标准的部分，我们进一步明确了虽然统计指标 AIC、BIC 和 A-BIC 随着类别数量的增加而改善（即更多类别拟合更好），但 3 类别、5 类别和 6 类别模型因其包含了成员数量过少（少于 10 人）的类别而被排除，这样的类别缺乏实际意义（Nylund et al., 2007）。进一步考察 5 类别和 6 类别模型发现，它们所增加的类别与其他已有类别相比，区分度也并不明显。因此，综合考虑拟合指标、实际意义以及模型的简洁性，我们最终确定 4 类别模型为最优选择，该模型各类别成员的平均后验概率范围在 0.81 至 0.94 之间，这进一步证明了 4 分类剖面模型的稳健性。具体请见修改稿 p7-8。

参考文献:

- Bernerth, J. B., & Aguinis, H. (2016). A critical review and best-practice recommendations for control variable usage. *Personnel Psychology*, 69(1), 229-283.
- Clark, A. E. (1997). Job satisfaction and gender: why are women so happy at work?. *Labour Economics*, 4(4), 341-372.
- Costa Jr, P. T., Terracciano, A., & McCrae, R. R. (2001). Gender differences in personality traits

- across cultures: robust and surprising findings. *Journal of Personality and Social Psychology*, 81(2), 322.
- Coxen, L., van der Vaart, L., Van den Broeck, A., & Rothmann, S. (2021). Basic Psychological Needs in the Work Context: A Systematic Literature Review of Diary Studies. *Frontiers in Psychology*, 12, 698526.
- Gadeyne, N., Verbruggen, M., Delanoëije, J., & De Cooman, R. (2018). All wired, all tired? Work-related ICT-use outside work hours and work-to-home conflict: The role of integration preference, integration norms and work demands. *Journal of Vocational Behavior*, 107, 86-99.
- Goštautaitė, B., Bučiūnienė, I., & Milašauskienė, Ž. (2019). HRM and work outcomes: the role of basic need satisfaction and age. *The International Journal of Human Resource Management*, 33(2), 169-202.
- Nylund, K. L., Asparouhov, T., & Muthén, B. O. (2007). Deciding on the number of classes in latent class analysis and growth mixture modeling: A Monte Carlo simulation study. *Structural Equation Modeling*, 14(4), 535-569.
- Solomon, B. C., Nikolaev, B. N., & Shepherd, D. A. (2022). Does educational attainment promote job satisfaction? The bittersweet trade-offs between job resources, demands, and stress. *Journal of Applied Psychology*, 107(7), 1227-1241.
- Verhofstadt, E., Witte, H. D., & Omey, E. (2007). Higher educated workers: Better jobs but less satisfied?. *International Journal of Manpower*, 28(2), 135-151.
- 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*, 115, 103321.

意见 4: 讨论与实践意义

在理论贡献方面，可以强调“以个体中心方法如何丰富自我决定理论”，例如揭示不同需求满足模式的异质性。在实践建议方面，除了对冲突型、被动型提出策略外，可简要说明如何识别“平衡型”员工的最佳实践模式，形成正向示范效应。此外，还可以进一步增强与先行研究的对比，例如可在讨论中穿插与 Ewers et al. (2023) 或 Soroui (2021) 等最新研究的

对比，突出本研究的发现在哪些方面支持或拓展了他们的结论。

回应：

感谢您提出的宝贵意见！

我们根据您的反馈在讨论中新增了“4.4 理论贡献和实践启示”这一章节。针对您提出三点意见，我们分别做了如下修改。

第一，在理论贡献方面，我们进一步强化了“以个体中心方法如何丰富自我决定理论”的论述。修改稿清晰阐明了本研究如何通过识别不同员工剖面及其在基本心理需要满足上的差异化路径模式（即，特定需要通道如何被激活或抑制），深化了对自我决定理论中需要满足异质性观点（Ryan & Deci, 2017）的理解，特别是在数字时代和边界模糊的背景下，个体特质与工作特征的特定组合是如何通过这三种基本心理需要差异化地影响工作满意度。

第二，在实践建议方面，我们采纳了您的建议，在针对冲突型、被动型员工提出具体策略的基础上，补充了关于如何识别并推广“主动型”和“平衡型”员工的最佳实践模式的内容，以期形成组织内的正向示范效应。

最后，关于“进一步增强与先行研究的对比”，我们也在理论贡献的阐述中加强了与 Ewers & Kangmennaang（2023）和 Soroui（2021）等最新研究的对话，明确指出本研究的发现不仅印证了他们关于数字技术重塑工作体验、模糊工作与生活边界的论断，更通过具体剖面所揭示的多样化反应模式，丰富并拓展了对数字时代工作复杂影响下员工反应多样性的认知深度。具体请见修改稿 p16-17。

参考文献：

- Ewers, M. C., & Kangmennaang, J. (2023). New spaces of inequality with the rise of remote work: Autonomy, technostress, and life disruption. *Applied Geography*, 152, 102888.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2017). *Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness*. New York: Guilford.
- Soroui, S. T. (2021). Understanding the drivers and implications of remote work from the local perspective: An exploratory study into the dis/reembedding dynamics. *Technology in Society*, 64, 101328.

意见 5：局限与未来研究

可以说明样本取自单一国有企业，可能影响不同产业或文化背景下的通用性，建议后

续跨行业或跨文化验证。另外，一个月的时间间隔固然能控制共同方法偏差，但未来可以考虑更长时间或更多波次以检验因果稳健性。

回应：

感谢审稿专家提出的宝贵建议！

我们在修改稿的“4.5 局限与未来研究方向”中进行了相应的补充。我们清楚地指出，本研究样本来源于广东省一家国有企业，这可能使得研究结论在推广至不同行业或不同文化背景下的员工群体时受到一定限制。因此，未来的研究有必要进行跨行业、跨文化以及针对不同组织类型的验证，以增强研究结论的普适性。同时，我们也承认，尽管三个时间点且每个时间点间隔一个月的数据收集设计有助于控制共同方法偏差并建立初步的时序关系（Podsakoff et al., 2003），但对于捕捉某些变量（例如，基本心理需要满足对工作满意度的长期或动态影响）的完整过程而言，可能仍显不足。因此，我们建议未来研究可通过延长追踪周期（例如，6个月或一年），以更全面地检验研究模型中变量关系的动态性和因果稳健性。具体请见修改稿 p17。

参考文献：

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(5), 879-903.

意见 6：语言与格式

注意保持术语一致性，例如“领导 AECE”有时译为“感知到的领导 AECE”，建议全文统一为“领导 AECE 感知”或“感知的领导 AECE”。缩略词首现应该加以注释，如“LPA”、“BCH”应在首次出现时加括号注释全称。

回应：

感谢您的建议！

在修改稿中，我们已经对全文进行了仔细检查和修改以保持术语一致性，同时，我们也对所有首次出现的缩略词加以注释。具体而言：关于“领导 AECE”，我们在全文中主要采用“领导 AECE 感知”来统一表述。对于所有首次出现的英文缩略词，如 LPA

（Latent Profile Analysis）、AIC（Akaike Information Criterion）、BIC（Bayesian Information Criterion）、A-BIC（Adjusted BIC for sample size）、LMR-LRT（Lo-Mendell-Rubin Likelihood Ratio Test）、BLRT（Bootstrap Likelihood Ratio Test）以及 BCH

(Asparouhov & Muthén, 2014 年提出的三步辅助变量法，此处指其在 Mplus 中的实现函数)，均已在首次出现时添加了括号注释全称。我们希望通过这些修改，确保论文在语言表达和格式规范上达到更高标准。再次感谢您的建议！