

《心理科学进展》审稿意见与作者回应

题目：高绩效工作系统会降低员工幸福感吗？来自元分析的证据

作者：张兴贵，胡献丹，苏涛

第一轮

审稿人 1 意见：

意见 1：以往的研究发现高绩效工作系统对幸福感的复杂影响，主要体现在对员工健康幸福感方面(Guerci et al., 2022; Van De Voorde et al., 2012)，学者们往往采用一些特定的 indicators 进行研究健康幸福感，比如工作倦怠和角色超载等 (Peccei & Van De Voorde, 2019; Zhang et al., 2013)，但是作者的文献检索关键词却仅用“health-related well-being”，这无法全面搜集到这些负面效应的研究，这可能也是作者的研究中 HPWS 与 health-related well-being 之间的负向关系没有得到验证的原因之一。

回应：感谢审稿老师的建议，之前的研究结果主要是高绩效工作系统对心理幸福感、关系幸福感和健康幸福感等幸福感一级指标的主效应，没有报告幸福感二级指标的数据，根据老师的建议，我们扩大了文献检索的范围，纳入了幸福感的二级指标，如心理幸福感的二级指标工作投入和工作倦怠，健康幸福感的二级指标如工作压力，工作倦怠，情绪耗竭，关系幸福感的二级指标如信任、人际关系和组织支持等。详见 3.1 文献检索与筛选中的蓝色字体。

修改后的论文呈现了高绩效工作系统对员工幸福感二级指标的主效应。可以清晰地看到高绩效工作系统对员工幸福感的不同范式和主要维度及其测量的主效应。详见表 2 高绩效工作系统与员工幸福感关系的主效应检验结果。

意见 2：作者在确定高绩效工作系统的搜索关键词时，同时也将高承诺工作系统和高参与工作系统纳入进来，这缺乏充分的理论依据。不能仅仅因为这些系统之间有实践的重叠，就将它们都纳入研究范围。HPWS 对幸福感的负面效应可能在于以绩效为导向的实践体系客观上增加了员工的工作负荷，导致员工角色超载。但这种解释逻辑却并不适用于 HCWS 和 HIWS。此外，在已有的研究中也有将 HPWS 称为高绩效人力资源实践(high-performance human resource practices; Kehoe & Wright, 2013)，而作者却忽视了对这类关键词的检索，可能导致检索文献不全面。

回应：感谢审稿老师的建议，高绩效工作系统(high-performance work systems, 简称 HPWS)，

是以提高组织绩效为目标的一系列既独立又相互关联且具有协同效应的 HRM 实践组合 (Wright & McMahan, 1992), 也称为高绩效、高承诺、高参与、高投入人力资源管理系统(刘善仕, 周巧笑, 2004;程德俊, 赵勇, 2011;姜铠丰, 2020), 在实证研究中通常将高参与、高承诺和高绩效工作系统三者视为相同的实践(张正堂, 李瑞, 2015)。

鉴于现有研究对高绩效工作系统的外延界定存在分歧, 为了避免争议, 本研究仅选择高绩效工作系统或者实践组合做为研究对象, 检验其对员工幸福感的效应。根据审稿老师的建议, 我们重新对文献进行了检索。对高绩效工作系统的界定同时报含高绩效工作系统和实践 (high performance work system(s)/practice(s)) (简写“HPWS”、“HPWPs”)。对员工幸福感的测量从一级指标主观幸福感、心理幸福感、健康幸福感和关系幸福感扩展到二级指标。主观幸福感的测量指标有工作满意度、积极情感与消极情感, 心理幸福感的测量指标有工作投入、敬业度、工作繁荣和工作意义(Sakuraya et al., 2020; Bohnlein & Baum, 2020); 健康幸福感用压力、工作倦怠、情绪耗竭等指标进行测量(Appelbaum et al., 2000; Godard, 2001)。关系幸福感用信任、合作和组织支持等指标进行测量(Grant et al., 2007; Bi áry & Creusier, 2017)。详见 3.1 文献检索与筛选中的蓝色字体。

采用新的文献检索标准, 最终纳入有用文献 53 篇, 其中中文核心期刊文献 11 篇, 英文期刊(SSCI)文献 42 篇; 共包括 55 项独立研究、92 个效应值, 总样本量为 51750。一共包括 17 个国家, 其中有 6 个东方国家(中国、印度、日本、韩国、巴基斯坦、埃及), 11 个西方国家(英国、德国、美国、荷兰、西班牙、葡萄牙、澳大利亚、巴西、芬兰、比利时、希腊)。符合纳入标准的文献年份从 2008 年到 2022 年。

意见 3: 论文的可读性还有待提高。尤其是文章的引言部分, 缺少清晰的逻辑主线, 段落之间的逻辑关系不够清晰, 部分内容比较散乱。建议作者参考《心理科学进展》上发表的论文, 对文章整体的阐述逻辑和语言进行修改和完善, 提高论文的严谨性

回应: 非常感谢审稿老师的宝贵建议和提供的参考文献, 对于我们的论文修改很有启迪。根据审稿老师的建议, 已对引言进行了四点修改, 首先, 直接引出高绩效工作系统与员工幸福感的存在“双赢论”和“冲突论”两种相互矛盾的观点。其次, 通过对现有研究现状的回顾, 提出了现有研究存在的问题和本研究的目的。第三, 把资源保存理论的内容整合到文献回顾部分, 并以之为基础, 提出了研究假设。第四, 对于文章的逻辑、论证和语言表述也进行了认真修改。详见引言、文献回顾与研究假设的蓝色字体部分。

.....

审稿人 2 意见：

意见 1：从对高绩效工作系统的定义和划分看，囊括了高承诺、高参与，尽管给出了依据，但作者也提到划分有争议，是否可以将人力资源管理系统进行分类，划分为大的不同导向？进而分析不同人力资源管理系统与幸福感相关？如果做不到，建议做个补充分析，看看目前 HRMM 不同类型是否影响了结论。

回应：感谢审稿老师的建议，虽然近年来员工中心的人力资源实践受到了越来越多的关注 (Peccei R, Van De Voorde K, 2019)，涌现了新的人力资源实践构想，如 Guest (2017) 提出的幸福导向人力资源实践，Huettermann 和 Bruch(2019) 提出的健康导向型人力资源体系等。有别于绩效中心的人力资源实践过分关注组织目标的不足，员工中心的人力资源实践兼顾组织发展与员工福祉的双元目标，但现有人力资源管理与员工幸福感关系的研究主要集中于绩效中心的人力资源实践，而员工中心的人力资源实践正处于概念的建构和验证阶段，结果变量主要关注的也是组织绩效。

鉴于现有研究对高绩效工作系统的外延界定存在分歧，本研究仅选择高绩效工作系统或者实践组合做为研究对象，检验其对员工幸福感的效应，并未包含高承诺、高参与人力资源实践，以免结论引起争议。

意见 2：一般还会把幸福感分为享乐型(如工作满意度)以及实现型(如工作投入、工作活力)，前者 and 后者有着较为明显的区分，在幸福感分类中是否可以考虑？比如第一类的幸福感上。此外，因为幸福感包含了多种，在检索时，不应该只限定 well-being，工作活力、组织支持、工作繁荣、交换关系、工作倦怠等等都应该纳入结果变量的检索中，这也是导致第二类分类 HRMM 与幸福感关系只有 9 篇的重要原因。

回应：感谢审稿老师的建议，员工幸福感是一个多维度的理论建构，有主观幸福感、心理幸福感和整合幸福感三种范式，包括主观幸福感、心理幸福感、健康幸福感和关系幸福感等维度。根据审稿老师的建议，我们重新对文献进行了搜索，扩大了文献的搜索范围。对文献的检索从员工幸福感的一级指标主观幸福感、心理幸福感、健康幸福感和关系幸福感扩展到二级指标。主观幸福感的测量指标有工作满意度、积极情感与消极情感，心理幸福感的测量指标有工作投入、敬业度、工作繁荣和工作意义(Sakuraya et al., 2020; Bohnlein & Baum, 2020); 健康幸福感用压力、工作倦怠、情绪耗竭等指标进行测量(Appelbaum et al., 2000; Godard, 2001)。关系幸福感用信任、合作和组织支持等指标进行测量(Grant et al., 2007; Bi átry & Creusier, 2017)。详见 3.1 文献检索与筛选中的蓝色字体。

意见 3: 引言的写作上, 建议直接切入人力资源管理与幸福感的关系上, 提出相应的研究不足, 幸福感的重要性可以一开始强调, 但要绕回到 HRMM, 目前“幸福感重要, HRMM 就要关注”这个逻辑有点生硬。另外, 人力资源与幸福感的关系不一致更大程度上是因为幸福感类型不同, 所以在提文化调节前应该强调这一点, 为后文分类做铺垫; 引言中最后写下理论意义就好, 实践意义放最后。

回应: 非常感谢审稿老师的宝贵建议, 对于我们的论文修改很有启迪。根据审稿老师的建议, 已对引言进行了重新修改, 直接引出高绩效工作系统与员工幸福感的关系的研究存在“双赢论”和“冲突论”两种相互矛盾的观点。结合现有研究现状的回顾, 提出了研究的问题和假设。对于文章的逻辑、论证和语言表述也进行了认真修改。详见蓝色字体部分。此外, 引言部分有关实践意义的内容已删除, 整合到讨论部分。

意见 4: 假设推到中强化理论与相关研究发现, 对文化的调节论述中, 引入文化一致性的相关研究或者发现, 做领导力/HRMM 的一些其他元分析中会有类似的逻辑和发现, 建议搜集更多证据, 因为目前 HRMM 也好还是领导力也好, 是与文化匹配好还是一致好也有很大分歧。

回应: 感谢审稿老师的建议已经根据建议进行了修改, 详见 2.4.1 文化背景的调节作用部分的蓝色字体。

意见 5: 幸福感中有一些反向编码, 一般会将消极幸福感单独做一类, 建议考虑, 不分类也建议做下反向编码是否会影响结果稳定性的检验。

回应: 感谢审稿老师的建议, 员工幸福感的负向指标-负向情感(消极情感)做为主观幸福感的子维度, 进行了单独编码, 检验了 HPWPs 的效应。关于方法的合理性, 详见 4.2 发表偏倚及异质性检验。

意见 6: 讨论部分, 元分析可以把讨论和理论贡献一起写, 或者简单讨论不成立的, 重点写理论贡献, 现在理论贡献和以往研究结合太弱, 建议加强。

回应: 感谢审稿老师的建议, 研究结果讨论重点讨论了不成立的部分, 理论贡献已进行修改。

意见 7: 研究局限和展望合并, 可以参考李超平等在《心理学报》/《心理科学进展》发表的系列元分析的局限和展望, 同时围绕 HRMM-幸福感关系提出实质性未来研究方向。

回应：感谢审稿老师的建议，研究局限和展望已经合并论述(详见 6.3)，三个细节问题也已修改。

第二轮

审稿人 2 意见：

意见 1：研究动机的阐述还不够充分。作者在引言部分列举的以往实证研究时，仅从分维度（主观幸福感、健康幸福感）的角度进行了阐述，没有说明 HPWPs 与同一维度的相关性（方向、程度）是否存在差异。且文章的主效应正是探究 HPWPs 与分维度幸福感的关系，那么具体到 HPWPs 与某一维度，如 HPWPs 与健康幸福感的过往研究是否存在相关性（方向、程度）的差异便十分关键。若以往的实证研究结论非常统一，那么作者再通过元分析探究 HPWPs 与主观幸福感、心理幸福感、关系幸福感、健康幸福感便不存在较高的理论意义和说服力。

回应：感谢审稿老师的建议，已对引言部分的研究动机进行了修改，详见 p1-2 蓝色字体部分。

虽然高绩效工作系统(简称 HPWPs)对主观幸福感和关系幸福感具有显著正向作用的结论得到多数研究的支持，但也有研究发现，HPWPs 与主观幸福感 (Khoreva & Wechtler, 2018; Guerci 等, 2019) 和关系幸福感负相关(Khoreva & Wechtler, 2018)。虽然 HPWPs 对员工幸福感的负面效应主要体现在健康幸福感(Ogbonnaya & Messersmith, 2019; Salas-Vallina et al., 2021; Qi et al., 2021; Huang et al., 2018)的结论得到多数研究的支持，但也有研究发现，HPWPs 能够提高员工健康幸福感(Mihail & Kloutsiniotis, 2016)。由此可见，除 HPWPs 与心理幸福感正相关的结论一致外，HPWPs 与其他三种幸福感关系的研究，不仅结论并不一致，而且相关的方向并不统一，需要进行系统深入分析。

意见 2：作者对幸福感维度的区分阐述不够详细，这是非常重要的，直接关系到研究结果的有效性。比如，当文章中的变量名称为“员工幸福感”或“well-being”时，作者以何为依据将其判断为具体维度？并进行相应的主效应分析与调节效应分析。需要在文章中进行说明。

回应：感谢审稿老师的建议，已经根据建议进行了修改，见 3.2 蓝色字体部分。关于员工幸福感的分类，当文章中的变量名称为“员工幸福感”或“well-being”时，查看其所用的测量指标，根据原文对员工幸福感的概念描述及其测量指标进行分类。如果测量指标为“工作满意度和（或）积极情绪/消极情感”等，则编码为“主观幸福感”，将其聚合计算主观幸福感总分时，

对消极情感与 HPWPs 的相关系数进行反向编码；如果测量指标为“敬业度/工作投入或工作意义或工作繁荣”，则编码为“心理幸福感”；如果测量指标为“信任或组织支持或人际关系”，则编码为“关系幸福感”；如果测量指标为“工作压力或工作倦怠或情绪耗竭”，则编码为“健康幸福感”，将其聚合计算健康幸福感总分时，对上述测量指标与 HPWPs 的相关系数进行了反向编码，系数越高表明健康幸福感得分越高。

意见 3：作者在文章中提到“根据卫旭华(2021)的编码步骤建议，制作了编码表。”，但没有详说编码过程是有几个人完成的，也没有报告编码的一致性。

回应：感谢审稿老师的建议，已经根据建议进行了修改，见 3.2 蓝色字体部分。文献编码过程由 3 位研究者依据统一的文献和编码标准独立编码，编码一致性为 88.7%，对于不一致的条目回归原文，重新讨论以达成共识。

意见 4：适当加强行业特征的对比，体现行业区分方式的合理性和必要性。现有关于两种行业的对比区分也没有任何引用。

回应：感谢审稿老师的建议，已根据建议进行了修改，见 2.4.2 蓝色字体部分。

意见 5：本文只选取了行业类型和文化差异作为调节变量，为了增加贡献度，作者是否可以增加一些调节变量，比如测量工具、研究设计（横断 vs. 纵向）以及一些连续的调节变量（如年龄）。

回应：感谢审稿老师的建议，本研究未将测量工具、研究设计和连续型调节变量如年龄作为调节变量，具体原因如下：

（1）测量工具，目前学界对员工幸福感的概念和测量仍缺乏共识，在纳入的 53 篇文章中，研究者对于员工幸福感的概念界定与采用的测量工具并不相同，缺乏一致性，例如心理幸福感共包括 12 篇文章 14 项独立研究，采用 Schaufeli 等人（2004）编制的敬业度量表仅有 4 篇文章（且这 4 篇中取用的题目数量也不相同，包括选用 3 题项、5 题项、9 题项量表），另外 8 篇文章采用的敬业度量表均由不同学者编制。因此测量工具不满足元分析的文献数量要求。（2）研究设计，绝大多数研究采用了横断设计（50 篇），仅有 3 篇为纵向研究，但按照幸福感 4 个维度分类后，纵向研究均不足 2 篇；就数据来源而言，仅有 8 篇为多来源数据，其他均为单一来源研究，但按照幸福感 4 维度划分后，多来源研究均不足 3 篇；故本研究未将研究设计和数据来源作为调节变量。（3）连续型调节变量在纳入的文献中，报告较多的有

年龄和性别，进行数据分析后，发现只有平均年龄对高绩效工作系统与主观幸福感关系的调节作用显著，其他均不显著（详见下表），故本研究未将年龄、性别等做为调节变量。

性别、年龄的调节作用检验结果

调节因素	HPWPs 与幸福感	β	标准误	95% CI		Z	p
				95% LL	95% UL		
男性比例	主观幸福感	-0.74	0.38	-1.48	0.00	-1.95	0.051
	心理幸福感	0.23	0.29	-0.32	0.79	0.82	0.411
	关系幸福感	0.18	1.09	-1.96	2.31	0.16	0.872
	健康幸福感	-0.59	0.32	-1.22	0.05	-1.81	0.071
平均年龄	主观幸福感	-0.04	0.01	-0.07	-0.02	-3.25	0.001
	心理幸福感	-0.01	0.01	-0.02	0.01	-0.74	0.459
	关系幸福感	-0.03	0.04	-0.10	0.05	-0.72	0.471
	健康幸福感	0.00	0.01	-0.03	0.02	-0.18	0.856

意见 6：有些讨论部分（如：研究意义、局限和展望）需要加强。

回应：感谢审稿老师的建议，已经根据建议进行了修改，见 6.1 蓝色字体部分。

审稿人 3 意见：

意见 1：文章写作的可读性需要继续提升。（1）很多句子依旧过于累赘或重复，例如“为了系统考察高绩效工作系统与员工幸福感的关系，检验其对员工幸福感的矛盾效应”——可以直接简化为一句话：为了系统考察高绩效工作系统是否对员工幸福感产生矛盾效应。（2）很多句子前后过长，导致句子读起来有些拗口。例如“基于 53 篇实证研究文献的 55 项独立研究，包括 92 个效应值，研究样本总人数达 51750 人的数据”——是否可以改为：基于 53 篇实证研究文献的 55 项独立研究（92 个效应值，研究样本总人数达 51750）。（3）需要统一术语，比如本文还是本研究。

回应：感谢审稿老师的建议，已经根据建议进行了修改。

意见 2：理论贡献虽然用了三段进行论述，但写法（尤其是第一句话）并不是贡献的陈词。

回应：感谢审稿老师的建议，已根据建议进行了修改。详见 6.1 理论贡献部分的蓝色字体。

意见 3：参考文献还有一些格式错误或者不完整。建议作者仔细检查下论文。

回应：感谢审稿老师的建议，已对论文进行了全面检查，并对参考文献的格式进行了修改。

第三轮

审稿人 3 意见:

修改稿有了很大的进步，还有一些小地方需要作者再检查一下。

意见 1: 中文摘要较长，建议删减一半，提高摘要可读性。目前摘要论述研究结果过于累赘。

回应: 感谢审稿老师的建议，已经删减，详见蓝色字体。

意见 2: 很多句子缺少主语。请作者阅读 韩布新：汉语文本表述问题与应对策略

<https://zwe.h5.xeknow.com/s/1yyCxc>

回应: 感谢审稿老师的建议，已经对全文的表达进行了仔细修改，详见蓝色字体。

意见 3: 英文摘要存在一些语法问题。

回应: 感谢审稿老师的建议，已经对英文摘要存在的语法问题进行了修改。

意见 4: 参考文献格式还存在一些问题。(1) 比如，期号不需要加 0，如果是第五期，直接写(5)，而非(05)。(2) 不少文献缺少卷号。(3) 页码之间的连接横杠不对，不符合心理科学进展的要求。

回应: 感谢审稿老师的建议，已经对参考文献的格式进行了仔细修改。

审稿人 3 意见:

作者已经根据上一轮意见做了修改，但建议作者还是可以再对论文协作进行打磨，因为文章还是存在很多拗口的句子。例如，“高权力距离和集体主义导向员工感知的高绩效工作系统”。建议打印出论文，对写作、数据进行认真的检查，祝研究顺利！

回应: 感谢审稿老师的建议，遵循审稿老师的建议，以打印稿为基础，对论文的数据进行了仔细检查，对论文的语言表达、逻辑和语法等进行了反复修改和润色，详见摘要和正文红色字体。

编委 1 意见:

我看了评审意见和作者的修改稿，感觉作者基本回答了评审者提出的问题。

稿子的质量也提高了很多。

我觉得可以接受发表。

编委 2 意见：文章经过多轮评审和修改，已经达到发表水平，建议录用。一个小建议，标题中是否用损害一词，请作者再斟酌。

回应：感谢审稿老师的建议，因为领域的主流学者认为，高绩效工作系统在提高组织绩效的同时，会降低员工幸福感（Boxall 和 Macky, 2007; Guest, 2017; Peccei & Van De Voorde, 2019），即高绩效工作系统赢了绩效，但却输了幸福。我们用“损害”一词，意在突出强调以往研究中对高绩效工作系统与员工幸福感关系所持的负面和消极观点，而本文的结果否定了这种负面观点。

根据审稿老师的建议，我们改用国际文献中惯用的表述“decrease”，即“降低”，这一常用的统计学术语。

主编意见：

稿件经过编委和审稿人的评审，作者进行了认真的修改，达到发表水平，同意发表。