

《心理学报》审稿意见与作者回应

题目：组织行为学研究的现状：意义与建议

作者：张志学 鞠冬 马力

第一轮

审稿人 1 意见：

意见 1： 作者对国际和国内文献的研究话题进行了很细致的统计分析。可是，作者没有回答和讨论更深层次的问题。我们知道国际和国内的研究趋向研究某些话题，那么 so what? 我很想知道，国际和国内文献中注重的那十大话题占了总研究量多少成。如果这些话题占的比重过多，那将说明什么？对我们领域的发展有什么影响？这些问题都没有讨论。

回应： 非常感谢您的意见。在这次的修改中，我们不仅介绍了英文和中文期刊的研究内容和研究方法，也据此讨论了更深层次的问题。具体而言，我们介绍研究内容时首先概述了研究话题，然后详细介绍每个话题下具体的研究内容。我们介绍研究内容的目的有三：第一，通过对研究话题的概述为读者介绍近几年这一领域的大致情况，比如，2008-2011 年英文期刊上发表的最多的话题是领导力；第二，在各个话题内介绍最新的研究内容，比如我们介绍了领导力这一题目下具体针对变革型领导、领导—成员交换等最新的研究成果；第三，在详细介绍了中英文期刊内容之后，我们发现中文期刊上的文章，更多地集中与“热点”问题，对我们后续的研究建议提供了基础。我们关于研究方法的总结和比较，主要发现英文期刊比中文期刊更多地在一篇文章中发表多个研究、更多地用不同研究方法的组合、更多地使用跨层次的研究方法。这些比较给我们如何改进中国的组织行为研究提供了借鉴。

意见 2： 虽然作者发现，国际和国内文献中的话题很相似，但其中也有明显的不同。可是，作者没有对此进行进一步分析和讨论。比如，领导力研究方面，国内学者更注重研究一些本土现象（paternalistic leadership）。作者应从理论和实践的角度对此进行分析。作者可参考最近出版的一本书其中的两个章节。我希望这两个章节能对作者有更多的启发，对中西文献中话题的区别有更深入和更具批判性的论述。

回应： 感谢您提出的意见和建议，尤其是您给我们提供的那两个章节，对于我们更深地思考中国环境下的组织行为研究具有很大的帮助！总的说来，在我们所整理文献的范围内，绝大多数中文期刊的文章都在研究“通用”性的话题，即研究英文文献中已经存在的概念，所以我们文章中的绝大多数文字都在分析这些研究内容。其中，正如您所说，我们特别归纳总结了一些非常具有中国特色的研究内容。比如，吴春波、曹仰锋和周长辉（2008）对家长式领导、交易型领导、变革型领导的案例研究。该文模范地结合了西方概念和理论与中国特色的概念和理论。正因为如此，我们专门讨论了这一文章，并将其作为“从实际现象选择研究问题”的范例（请见修改稿第 8、13 页）。类似的实例还有胡金生和黄希庭（2009）关于中国人自谦的研究（请见修改稿第 14 页）。

意见 3： 现在很多学者为了发表文章，专门找寻热门的话题来研究。我觉得本文的论调应避免这一论调。相反本文应向中国学者介绍多一些国际和国内文献中一些新颖的理论和研究，从而激发科学上的创新。

回应： 我们完全同意您的看法，并相应做了两方面的修改。首先，我们在修改稿中明确论述了“扎堆”、“跟风”的不可取（请见修改稿第 10 页）。其次，我们也根据您的建议，具体介绍

了英文和中文期刊内很多研究话题的具体研究内容、发现以及新的理论发展。当然，有些内容方面发表的文章新意不多，我们也没有勉强去介绍其中意义不大的详细情况（请见修改稿第 4-9 页）。

意见 4: 我觉得最后一部份（第五部分）需要做出较大的改进。首先，这一部分过于注重对方法的建议。其次，作者运用了大量的篇幅来介绍各种方法。而这些方法与教课书中的没有太大的区别。作者应在这一部分，有更具理论前瞻性的讨论。

回应: 非常感谢您的建议。在这次的修改中，我们针对您和另外一位审稿人的建议，将我们对现有文献的介绍与我们的建议部分做了更加有机的整合，兼顾理论与方法，而且以理论为主，并尽可能地删除一些常见的方法学内容（请见修改稿第 14-17 页）。

意见 5: 在 2.1 节，第三段，作者写道：“还将被十篇以上文章研究的话题罗列出来”。我不明白。

回应: 抱歉，我们原稿的文字欠斟酌。我们真实的意思是，如果某一研究话题（topic）被 10 篇以上的文章研究过，我们就将其列举出来，以向读者介绍本学科更加详细的现状。坦白地说，以 10 篇作为分界并没有特别的依据，我们只是希望让读者了解，除了所列出的十大主题之外，其他一些被研究得较多的话题。

意见 6: 在第四节，作者提到：“那么将会导致研究越来越心理化”。心理化有什么不妥？

回应: 或许我们的措辞容易引起误解，现更正。我们的本意是：组织行为学不能仅仅研究个体层次的现象，也不能仅仅建立在心理学的基础上。相关的研究发现，在组织情境下，个人层次的变量解释的方差较小（如 Roberts, Hulin, & Rousseau, 1978），然而正如我们所总结的，多数国内外文章仍在个体层面上从事研究。在您的提醒下，我们用更加准确的语言来表达这一想法，即应该从管理现实来选择研究问题、根据研究问题来从多学科汲取营养并选择最恰当的研究方法。相关的修改请见修改稿第 16-17 页。

审稿人 2 意见:

意见 1: 文章在“组织行为学研究现状”中，对于几个热点题目的综述还需要进一步加强。例如，您提到“研究话题的文章数量排在前十位”的国外和国内期刊文章。那么，对于这前十位的研究综述，是否有精炼的总结？我期望作者不仅从研究方法上，更要从研究内容上进行探讨。

回应: 非常感谢您的建议。我们按照您的建议，在这次的修改中，加入了英文和中文期刊中前十位研究话题的具体研究内容概要。每一个研究话题下，我们介绍了 2008-2011 年间主要研究的内容和涉及的重要变量，还特别列举其中具有突出理论和实证意义的研究。相关的修改请见修改稿第 4-9 页。

意见 2: Contextualization 一定是一个重要的方向，那么，不仅有国家文化的 context，还有组织的 context。这一点，在 Annual Review of Psychology 的一些组织行为学综述文章中就有提到。我建议作者将 contextualization 再深入挖掘一下，契合目前的研究发展趋势进行阐述。

回应: 感谢您的建议。本文建议研究的选题应该源于现象，而在中国，从现象出发的办法之一就是情境化，这里的情境化主要就是指研究的现象应该既来自于中国的大环境，又来自组织内的组织情境。Rousseau（1997）在 Annual Review of Psychology 发表的文章中认为，组织是在不断变化的，这种变化可能来自外部环境的变化，也可能来自组织内部的改革，所以组织行为应该紧跟这种变化，考虑外部和内部的影响，更好地应用现有理论解释变化中的

组织现象。相关修改请见修改稿第 13-14 页

情境化的操作手段之一就是跨层次研究。跨层次研究主张将宏观与微观相结合。结合宏观和微观的研究能够比较全面地把握个人、情境以及二者的交互作用对于现象的影响。在文章中，我们也从 2008-2011 年发表的文章中选取跨层次研究，举例介绍其优势。相关修改请见修改稿第 16-17 页。

意见 3: 组织行为学和其他学科有交叉和综合，我建议作者可以指出今后跨学科发展的方向，以及列出现有的有创意的，做的比较好的交叉学科研究文章。例如，组织行为学和社会学的结合，是否可以研究网络社会的企业领导行为等等。

回应: 非常感谢您的提醒。受到您的启发，我们在此次的修改中加入了跨学科的意义和作用。交叉运用管理学科与其姐妹学科的理论有助于帮助抓住现象的本质，提升研究成果的洞察力和影响力 (Zahra & Newey, 2009)。组织行为学与社会学的结合对提高组织行为学的理论水平是非常必要的，我们列举了 Zhou, Shin, Brass, Choi 和 Zhang (2009)借用社会网络探讨员工创造力的研究。另外，我们也引用了 Leung (2012) 鼓励将组织行为学与社会力量联系起来观点。相关修改请见修改稿第 12-13 页。

意见 4: 组织行为学也强调“有意思的研究”。陈镇雄教授曾经在多个高校做过访谈和问卷研究，探讨什么是有意思的研究，即有趣的研究，他的调查发现，有理论创新，有跨层次，有中介变量的探讨，有情境即 context 的影响，有“Aha”效应，就是 counter-intuitive 的研究发现，是有意思的研究。他的探讨还比较初步。从目前的研究来看，作者是否对于理论贡献，以及 AMJ, ASQ 等的最佳论文进行分析，看看什么样的文章可以成为好文章，有意思的文章。

回应: 非常感谢您的建议。我们补充了相应的内容。Davis (1971)提出反直觉的研究是有趣的研究的重要标准。我们遵循您给出的建议，在介绍研究内容时，针对每一个研究话题介绍了很多有趣的研究。比如，领导者的声音吸引力可以提高下属感知到的领导力有效性 (DeGroot, Aime, Johnson, & Kluepfer, 2011); Shipman 和 Mumford (2011) 的研究发现，过分自信将会导致领导忽视问题和不足，并减弱了领导者制定有效计划的能力，提出了对“自信”这一领导的重要品质的挑战。我们与陈镇雄教授也交流过，他有关这个话题的研究目前还没有发表出来，所以在文章中还没有引用。期待看到他的作品。相关修改请见修改稿第 4-9 页。

意见 5: Jia Liangding (南京大学) 在 2011 年的 Management and Organization Review 期刊上发表了一篇综述文章，建议作者进行参考和引用。文章的题目为: Chinese Context and Theoretical Contributions to Management and Organization Research: A Three-decade Review。

回应: 非常感谢您建议我们阅读的这篇文章。这篇文章很好的论述了中国情景化研究在国际期刊上的地位和作用，以及从 what, how 和 why 三个角度帮助我们更好地理解情境化。作者将 1981-2010 年发表在国际一流期刊和 Management and Organization Review(MOR)上的符合中国情境化的文章总结归纳，开发了 context-emic 模型，用概念或构念的情境化、变量间关系的情境化和解释关系的逻辑的情境化来具体分析这些文章。我们也在文章中引用了这篇文章的主要发现。相关修改请见修改稿第 13 页。

第二轮

审稿人 1 意见:

意见 1: 我仔细阅读了这一稿。我觉得作者已完全回答了我提出的问题。我认为，这篇文章能够给国内的学者对组织行为学得研究有一个较全面的了解。我特别喜欢作者在结论的部分

所给出的建议。

回应：感谢您的鼓励！实际上，这篇文章修改稿的改进，与第一轮评审专家所提出的意见是分不开的，他们的意见使得本文的质量得以提高。我们由衷地对他们表示感谢！

审稿人 2 意见：

意见 1：作者选取的 10 个方向，似乎不是最前沿的，而且每个方向的阐述和总结也非常简单，没有深度，没有亮点。值得赞许的是在讨论和未来发展部分作者倾注了心血，写得比较好。

回应：您的意见里包含两点。第一点是对我们所报告的 10 个方向的评价，认为不够前沿。这可能来自于我们的表述不够清楚。文章所报告的 10 个研究方向或者话题，并不是出于我们的选择或偏好，而是对于期刊中出现的数量较多的话题的总结。因此，不存在是否前沿的问题。至于对这些话题的总结，在您的建议下，我们对研究内容进行了更加全面、准确的综述。您可以在正文相应的部分（2.2 节和 2.4 节）看到我们的修改。

您的第二点是赞许我们的讨论和未来发展部分，感谢您的鼓励。

负责编委意见：

说明——负责编委在文章中以修改和批注的方式提出了很多修改的建议，也提出了一些问题。负责编委还特别对于文章的英文标题和摘要进行了修改和润色。非常感谢负责编委认真严谨的学术风范和慷慨无私的精神。负责编委在文中一共留下 21 个评论，我们依据原来的顺序编号，逐一列举如下、并合并相同内容的评论，然后报告我们对应的修改和看法（下面我们在照录负责编委的各个评论时，以中括号【】内的文字内容来提供我们原稿中与负责编委的评论对应的正文）。负责编委多数镶嵌在正文中的修改意见，涉及用词、逻辑等方面，为了让我们的陈述更加顺畅、意思的表达更加准确，多数我们都非常同意，并且接受了修改。对于个别我们不同意的，我们在下面单独说明。

意见 1：评论 1：这本（Leadership Quarterly）不能算是一流期刊；最多算 B。如果这本要算的话，那么 Business Ethics Quarterly 也要算上

评论 3：这个（Leadership Quarterly）不能算；LQ 属于 Niche 杂志，就如 BEQ 一样，或者 Journal of Business Venturing

评论 7：见我前面的 Comments。如果一定要包括 LQ 的文章的话，必须也要包括 BEQ 的文章；因为我认为有关道德问题的研究是近年来更加被学者关注的研究课题，也是中国当今社会更需研究的问题

回应：非常感谢负责编委提出的对于我们期刊选取中的解释不够充分这一点。我们没有花足够的篇幅来解释，在这一版本中进行了修改。具体地，就是为什么包含了 niche 期刊 Leadership Quarterly（LQ）而没有包含其它类似的 niche 期刊，比如 Business Ethics Quarterly（JBE），Journal of Business Venturing（JBV），乃至 Journal of Business Ethics（BEQ）等。我们的理由有二。

第一，我们在组织行为学方面的英文期刊（除了 LQ）和中文期刊的总结中发现，领导力是被研究最多的话题（见第 2 页、第 7 页、图一和图四）。相比之下，企业伦理、创业之类的话题并未得到这些“全面”期刊如此频繁地覆盖。因此，我们认为有必要将 LQ 这本单独以领导力为主的期刊所包含的研究进行进一步的分析统计，以此来更加全面的了解这一话题；而关于伦理、创业的研究，因其尚未在整体的组织行为文献中得到足够的关注，所以在本文中暂不详细分析。

第二，在类似对多种期刊进行总结以对组织行为（或者更广义地，管理学）的期刊或领域进

行回顾以评价整个学科发展的时候，不同学者对于包含哪些期刊在内，基本上都是兼顾公认一流期刊与符合研究目的两方面的。对于一流期刊，学界有基本上的共识；但是在此之外，则反映了作者为研究目的而进行的判断。因此，我们不仅总结了具有普遍共识的一流期刊以及专注组织行为领域的期刊，还特别考虑包括具有独特历史的和基于欧洲的期刊。比如，*Human Relations* 是 Tavistock Institute 创办于 1947 年的杂志，该研究所最早从事组织环境下人的行为的研究，其历史悠久值得关注。同时，出于平衡其他重要学术社区的贡献，并考虑影响因子等因素，我们也包括了同样基于欧洲的 *Journal of Management Studies*。基于上述理由，我们选择了本文所包括的期刊。我们在本轮修改稿中也简要介绍了我们选择期刊的理由（请见修改稿第 2 页）。

意见 2：评论 4：【原文：由于领导力的本质在于应对变化，在当今处于复杂动态的环境中，领导力变得更为关键。】这样的总结是片面的，因为你把 LQ 作为主要期刊包括进去了

回应：谢谢您指出这一点。我们在前一个版本中表述不够明确。我们在第 2.1 节中对于研究话题率的总结，首先是不包括 LQ 的；在发现领导力成为被研究最多的话题之后，再加入 LQ 的文章进行统计。在修改稿中，我们更清楚地说明了这一点。

意见 3：评论 2：【原文：从 2008 年至 2011 年，研究内容的文章数量排在前十位的依次是...】你是按照自变量来分的？还是因变量？还是不区分变量性质，只要提到这个题目的就是？需要说清楚。因为象“绩效”这个校标变量，多数组织行为学研究都会包括的

回应：谢谢您指出这一点，我们前一版本中的表述不够清楚。我们在统计研究话题时，没有区分自变量和因变量，是按照每篇文章的研究重点而分的。关于您提到的“绩效”这个变量，的确，作为组织行为学研究的重要变量之一，很多文章中都会用到这个变量。在我们的统计分析时，并不是只要发现“绩效”作为研究模型中的一个变量（通常是因变量），就将这篇文章的研究话题归结为“绩效”；相反，只有在一篇文章以绩效为重点研究内容时，才将其归为“绩效”的话题下。比如，Zyphur, Chaturvedi, & Arvey (2008) 研究过去绩效、现在绩效和将来绩效的轨迹关系，这类文章在我们的统计中被归纳为“绩效”的研究话题。

Zyphur, M. J., Chaturvedi, S., & Arvey, R. D. (2008). Job performance over time is a function of latent trajectories and previous performance. *Journal of Applied Psychology*, 93(1), 217.

意见 5：评论 5：【原文：有若干篇研究关注组织内的多样性氛围（diversity climate）】也请参见 Chen, X.P., Liu, D., & Portnoy, R. (2012). A multilevel investigation of motivational cultural intelligence, organizational diversity climate, and cultural sales: Evidence from the U.S. real estate firms. *Journal of Applied Psychology*, 76 (1), 93-106.

回应：谢谢您为我们提供了这篇重要的文章。由于我们对文章的总结确定在 2008-2011 这个时间段，所以在总结若干研究内容时没有包括这篇。但是，正如您的推荐所体现的那样，这篇文章有重要的意义，所以我们已经应用于修改稿中了（请见修改稿第 13 页）。

意见 6：评论 6：【原文：分析期间的绩效研究集中于探讨影响企业绩效的因素】这通常是 Strategy 研究的因变量；在 OB 研究中，大部分研究关注的是个体绩效，包括角色内和角色外（OCB）

回应：谢谢您的提醒！我们原文写作有误，已经将其改为“探讨影响员工绩效的因素”。鉴于过去三十年间 OCB 的研究取得了重大发展、得到重视，我们遵从了本领域的习惯：在“绩效”

话题分类时指的是角色内绩效；凡事涉及到角色外绩效、情境绩效、角色外贡献等话题时，我们都单独将它们归为 OCB 这一类别，令其独立于“绩效”这一研究话题。

意见 7：评论 8：【外文期刊的文章着重研究的团队多样性，在中文期刊中涉及较少，仅有两篇。】可能得简单分析一下为什么

回应：感谢您的提醒。我们已经在文章中加入了简单的分析。不过，该部分旨在总结研究的现状，并据此讨论研究选题、方法等方面的启示，而非对研究的具体内容进行评价，所以我们对此并未过多着墨。具体地，关于这一话题的文章在中文期刊内较少的理由，我们给出了自己的推断。

意见 8：评论 9：应该是谏言；请修改

评论 21：请将文中所有的“建言”都改成“谏言”。

回应：感谢您的建议。这是个很值得讨论的话题。在现在的中文文献中，这两个词都有广泛的应用。我们从比较权威的词典（包括《辞海》、《辞源》、《现代汉语词典》），查到二者意义分别是：“建言”指提出有益的、建设性的意见或者建议，而“谏言”则为在下者（如臣子、子女）对在上者（如国君、父母）提出规劝的话。《现代汉语词典》第五版有“建言”而无“谏言”词条；而现行其他词典多无“建言”词条。我们认为，二者差别在于两方面：首先，从提出意见或者建议的对象来看，“谏言”强调是对上，而“建言”则可以针对任何人。考虑到员工在工作场所除了向上级、还可以向同事提出意见或者建议（见 Liu, Zhu, & Yang, 2010），建言更合适。其次，“谏言”往往更侧重对象的“错误”或者“过失”，更可能强调道德或勇气，但是“建言”则可以针对任何事情。考虑到工作场所员工提出意见或者建议主要是针对工作的改进，“建言”仍旧更合适。我们希望这一分析能够得到您的认可。

意见 9：评论 10：【原文：建言】应该引用 Liang, Farh & Farh, 2012 AMJ 的文章

回应：谢谢。在此处，我们没有包括这一文章，因为该段落针对的是中文期刊关于建言的总结，因此 AMJ 的文章不包含在内。不过，正如您的关注所体现的，这篇文章很有意义，所以我们在后续的讨论中（见正文第 12 页）分析了本文给学者的启示意义。

意见 10：评论 11：【领导力综合研究】这个归类比较奇怪

回应：之所以归纳出这个话题，是因为中文期刊上的一些文章比较着重中国的文化特色，其所提出的新的构念并不能与英文文献对应，即使在中文文献中也尚未得到充分的后续研究；同时，这些研究综合考虑了对应现象（在此为领导力），因此难于归纳到现有的某一研究话题下。比如：陈建勋，凌媛媛和刘松博（2010）研究的领导的中庸思维；李磊，尚玉钊和席酉民(2011)研究领导的语言框架对下属工作态度的影响。诸如此类的文章，我们都将其归纳到“领导力综合研究”的类别下。

意见 11：评论 12 & 评论 13：【原文：领导的情绪智力；领导的信任】请列举典型文献。

回应：感谢您的提醒。我们已经在文章中对应的段落将典型文献加到文章中（见正文第 9 页）。

意见 12：评论 14：在此之前，应该讨论一下西方文献与中国文献的主要差异和相似之处，总结几条最重要的发现以及作者的点评。

回应：非常感谢您提出这一点。事实上我们在该部分的目的与您的建议完全一致，不过我们可能在前一版本中没有充分地展示这一想法。在这一版本中，我们在 4.1 节详细讨论了中英

文文献总结的比较和启示。简言之，中英文对比的总结中能够看出：第一，中英文文献中排在前十位的研究话题中有七个重叠；第二，这10个所谓“热点话题”的研究所占全部研究的比例，英文期刊只占30%，而中文期刊达到60%，由此可见中文期刊中的研究“跟风”的情况可能更严重。

意见 13: 评论 15: 【以上总结中发现，中文组织行为学的研究话题和英文期刊非常相似】其实并不相似；英文期刊中只有30%左右的进入你所指出的选题；而中文期刊中却有多于60%！其实中文期刊似乎更集中了这些选题的研究，所以有跟风之嫌。

回应: 您说的非常对，我们在这里没有描述清楚。我们已经将描述改为：“中文组织行为学的研究话题和英文期刊既有一些相似之处，又有一些差别”。（见正文第10页）

意见 11: 评论 17: 【那就造成了“中国管理研究比什么东西都更加美国化”的悲剧（Huang & Bond, 2012a）。这一点，从研究内容上即可看出】我很同意你的看法。

回应: 谢谢您的肯定！

意见 12: 评论 17: 【综合了前景理论（prospect theory）、螺旋理论（theories of spirals）、意义建构理论（sense-making theory）和资源保留理论（conservation of resources theory），建立了动态的工作满意度变化（job satisfaction change）对离职倾向变化（turnover intention change）的影响。】这么多理论？？

回应: 这篇文章的确运用了这些理论。与此同时，我们也查阅了另外一篇关于工作满意度轨迹的文章（Liu, Mitchell, Lee, Holtom, & Hinkin, 2012），发现其也运用了前景理论（prospect theory）和意义建构理论（sense-making theory）等理论。或许由于工作满意度轨迹的研究比较新颖，视角比较独特，需要用较多的理论从不同视角诠释。

意见 13: 评论 18: 应该用更新版本：Chen, X. P., Tsui, A. S., & Farh, J. L. (2012). *Empirical Methods in Organization and Management Research, 2nd edition*. Beijing: Peking University Press. 陈晓萍，徐淑英，樊景立（2012），《组织与管理研究的实证方法》第二版，北京：北京大学出版社。

回应: 感谢您的提醒！我们已经应有最新的版本，请见13页。

意见 14: 评论 19: 建议再加上一篇用了三种方法（质性、实验、问卷）的研究论文：Chen, X.P., Yao, X., & Kotha, S. (2009). Passion and preparedness in entrepreneurs' business plan presentations: A persuasion analysis of venture capitalists' funding decisions. *Academy of Management Journal*, 52 (1), 199-214.

回应: 特别感谢您提供了这篇运用多元方法的优秀作品。我们已经阅读了文章，并将其运用到原文中了（请见第15页）。

意见 15: 评论 20: 图中的“到的”应该是“道德”，请修改。

回应: 感谢您的细心！我们对此笔误感到抱歉。新版本中已经修改，请见第27页，谢谢您！

第三轮

责编编委意见：

意见 1: 【原文：theory of planned behavior】该理论在三十多年前已经提出：Ajzen & Fishbein, 1980. *Understanding attitudes and predicting social behavior*. Upper Saddle River, NJ: Prentice

-Hall.

回应：感谢您指出我们的错误，也引用了您所提供的文章。

意见 2：所有的英文期刊名都应给用斜体字。请通篇修改。

回应：我们已经按照您的建议，通篇将英文期刊名修改成斜体。

意见 3：【原文：创业者热情】应该是激情。

回应：谢谢您指出我们翻译有误的地方，已经改正。