

《心理科学进展》审稿意见与作者回应

题目：从冲突到融合：个性化交易改善个人-组织目标关系的理论构建

作者：吕霄

第一轮

审稿人意见：本文的选题和基本创意很有理论价值。但研究问题不够清晰，逻辑的严谨性严重不足。下面是具体意见和建议，希望对作者修改论文有帮助。

意见 1：概念问题。作者把个人目标定义为“个体基于兴趣、价值观等形成的满足自身期望的行为指向”。这个定义与引用的文献（章凯和杨娜，2022）不符，也难以对本课题的逻辑开发提供帮助。建议重新研究“个人目标”这个概念。

回应：非常感谢评审老师的意见。明确个人目标、组织目标的概念是界定个人目标与组织目标关系的前提与基础。如评审所说，由于语言表达的不够明确与清晰，使您产生了困惑，作者表示深深的歉意。为进一步清楚起见，作者积极采纳您的评审意见，对原文中相关表述进行了修改。具体而言，鉴于章凯和杨娜（2022）指出“心理目标不是日常工作或生活中的任务目标，而是自发形成于个体内心的、个体渴望实现的、具有个人价值和相对稳定的未来状态，是一种指向未来的、具有自我实现倾向的心理时空体系”，并且强调“心理目标的根本属性是具有自我实现的动力与倾向，为揭示个人目标之间的协同与竞争及一定条件下个体的非理性提供了理论基础”；章凯和全嫦哲（2020）认为“个人目标作为个体渴望实现的未来状态，是动机形成的心理基础”，并且指出“在管理中关注员工内心的目标，协调好组织目标与员工个人目标之间的关系，促进组织与员工的目标融合，这对构建积极的组织-员工关系和激励员工都具有重要的现实意义”，可以看出个人目标本质上是员工的心理目标，不仅是一种期望达成的状态，而且能够产生实现目标的行为指向，故章凯和杨娜（2022）以及章凯和全嫦哲（2020）为本研究中个人目标的概念界定提供了参考与依据。此外，结合 Huang、Lin 和 Zhang（2019）对个人目标的定义，即“the pursuit of an individual goal concerns reducing the discrepancy between one's current position and an objective desired end point”，作者最终在前人研究的基础上，将个人目标界定为“个人目标源于个体的兴趣、价值观等，不仅是一种指向未来、具有自我实现倾向的内在心理目标，更是一种缩小期望差距的行为指向”。

意见 2：文献综述问题。“个人-组织目标关系”是本文的主要对话领域，文献综述有些薄弱，不利于明确研究问题，也不利于全面评估引入个性化交易的理论贡献。

回应：非常感谢评审老师的意见。理论综述是对前人研究的认可与补充，也是现有研究的基础与依据。为了进一步明晰本研究的问题及贡献，作者积极采纳您的评审意见，对原文进行了修改。具体而言，作者对“2.1.1 个人-组织目标关系”进行了丰富，尤其对衡量个人-组织目标关系的三种方式展开了具体评述。通过对该小节的丰富与补充，将为本研究从心理感知视角明确个人-组织目标的冲突与融合提供理论支持。

意见 3：理论基础问题。作者在文献综述中提到个性化交易的研究一部分基于社会交换的视角，还有一些基于个人发展的视角，包括自我提升理论、社会比较理论、社会认知理论、资

源保存理论、信号理论和自我决定理论等。本研究采用的主要理论视角是认知-情感复合视角，认知-情感复合视角的理论逻辑是什么？作为本文的逻辑基础，需要详细介绍，也需要与上述理论进行比较，明确其理论优势和引入的必要性。

回应：非常感谢评审老师的意见。已有理论是本研究开展的基础与依据，作者积极采纳您的评审意见，对原文进行了修改。具体而言，本研究采用认知-情感复合视角，其理论基础来源于认知-情感系统理论。因此，作者将 3.1 的标题修改为“理论基础与研究框架”，并且新增“3.1 认知-情感系统理论”，对该理论的核心观点、理论逻辑、在管理领域的应用以及本研究选择该理论作为基础的原因进行了介绍。此外，作者在摘要、关键词、研究框架等部分均强调了研究主要基于该理论展开，并且在命题推导中进一步明确了该理论对本研究的逻辑贡献。

意见 4：逻辑推导问题。该稿件中的研究命题推导问题很普遍，也很严重，几乎没有什么严谨的逻辑推导。列举以下三例予以说明，希望作者在学习推理过程的基础上仔细检查所有研究命题的逻辑推导过程。

意见 4 (1)：文章写道：“本研究认为员工的个体资本将成为影响个性化交易提出与达成的关键情境。”依据是什么？不清楚。分析个性化交易的提出与达成需要考虑哪些情境因素？需要分析。“本研究认为员工人力资本更有助于加强直白型个性化交易提出与个性化交易达成的关系，员工社会资本更有利于加强隐晦型个性化交易提出与个性化交易达成的关系。”逻辑论证的严谨性不足。从而导致研究命题 1 和研究命题 2 的严谨性不够。

回应：非常感谢评审老师的意见。如评审所说，由于语言表达的不够明确与清晰，使您产生了困惑，作者表示深深的歉意。为进一步清楚起见，作者积极采纳您的评审意见，对原文中相关表述进行了修改。具体而言，作者进一步阐述了选择人力资本与社会资本作为个性化交易提出与达成间情境因素的原因，并且分段论述了研究命题 1 和研究命题 2 的提出过程。此外，作者对其他命题的推导过程进行了检查并完善其逻辑。

意见 4 (2)：“由于个体的理性认知与情感体验往往共同作用于其行为（Mischel 和 Shoda, 1995）”，作者由此推理：“本研究认为个人-组织目标冲突下的求助意愿反映出员工的理性认知，更易受到情感信任的影响，并且情感信任提升了员工心理安全感，减少了其与领导间的心理距离与权力距离（Edmondson 和 Lei, 2014; Ji、Zhou 和 Li 等, 2015），将促使有求助意愿的员工更愿意采用直白型个性化交易提出。此外，个人-组织目标冲突下的心理契约违背反映出员工的情感体验，更易受到认知信任的影响，并且认知信任能够抑制负向情感下员工的冲动行为，增加员工对雇佣关系的理性思考（赵红丹、彭正龙和梁东, 2010），有助于加强心理契约违背与隐晦型个性化交易提出的关系。”这段话的推理逻辑是什么？基本没有什么严谨的推理过程。从假设前提出发，认知信任和情感信任是否会共同作用，而非分别起作用？这导致研究命题 5 和研究命题 6 的推理过程很不严谨。

回应：非常感谢评审老师的意见。如评审所说，由于语言表达的不够明确与清晰，使您产生了困惑，作者表示深深的歉意。作者积极采纳您的评审意见，对原文进行了修改。具体而言，作者根据第 7 条建议，对于研究模型及命题进行了简化，删除了认知信任与情感信任的情境作用，以重点突出个性化交易在个人-组织目标冲突感知与融合感知间的作用。此外，作者对其他命题的推导过程进行了检查并完善其逻辑。

意见 4 (3):“员工对个性化交易效用的评价, 不仅取决于对其效用的理性判断, 而且因员工在沟通或协商中的情感体验而异。”这句话的逻辑依据是什么? 命题 9 和命题 10 调节假设的推理很不严谨。

回应: 非常感谢评审老师的意见。如评审所说, 由于语言表达的不够明确与清晰, 使您产生了困惑, 作者表示深深的歉意。作者积极采纳您的评审意见, 对原文进行了修改。具体而言, 作者根据第 7 条建议, 对于研究模型及命题进行了简化, 删除了个人目标重要性及受关怀感的情境作用, 以重点突出个性化交易在个人-组织目标冲突感知与融合感知间的作用。此外, 作者对其他命题的推导过程进行了检查并完善其逻辑。

意见 5: 写作问题。存在一些表达不够严谨、准确和简洁的问题, 需要仔细检查文字。

意见 5 (1):“至于员工采用何种言语策略提出个性化交易, 则因西方鼓励自我表达的文化氛围及低语境的表达习惯, 未能引起学界重视并缺乏实证研究。”这句话是否有主观臆断的嫌疑?

回应: 非常感谢评审老师的意见。如评审所说, 由于语言表达的不够明确与清晰, 使您产生了困惑, 作者表示深深的歉意。为进一步清楚起见, 作者积极采纳您的评审意见, 对原文中相关表述进行了修改并删除了该句表述。此外, 作者对全文的表达进行了检查与完善。

意见 5 (2): 2.3.1 至 2.3.3 逻辑重复突出, 需要梳理, 简洁表达。

回应: 非常感谢评审老师的意见。作者积极采纳您的评审意见, 对原文中相关表述进行了修改。具体而言, 作者删去了 2.3.1 至 2.3.3 的小标题, 并将原本内容进行梳理与凝练, 最终从“个性化交易有利于员工在组织中追求并实现个人目标”、“个性化交易有助于实现组织目标”以及“个性化交易的根本目的在于实现员工与组织互利共赢, 推动了个人-组织目标融合”三个方面分别论述个性化交易与个人-组织目标关系改善。此外, 作者对全文的表达进行了检查与完善。

意见 5 (3):“本研究认为在个人-组织目标冲突下, 当员工认为该冲突的责任在于自身且无法自行解决时, 更倾向于理性分析化解冲突的方法并愿意寻求领导帮助; 当员工认为该冲突的责任在于组织且组织应该解决时, 往往会因组织未履行相关责任而感到不满、失望或愤怒等情感体验。”这段话与认知-情感系统理论有何逻辑联系? 不清楚。

回应: 非常感谢评审老师的意见。如评审所说, 由于语言表达的不够明确与清晰, 使您产生了困惑, 作者表示深深的歉意。为进一步清楚起见, 作者积极采纳您的评审意见, 对原文中相关表述进行了修改。具体而言, 作者补充说明了个人-组织目标冲突作为一种情境同样会激发员工的理性认知与情感体验, 并引用张钢和曹评(2010)的观点进行佐证。此外, 作者对全文的表达进行了检查与完善。

意见 5 (4):“通过对已有研究的梳理与回顾可知, 以往个人-组织目标关系的研究主要站在组织视角, 通过强化员工对组织目标的承诺与认同来改善两者关系。”这一评论不完全符合文献现状。有哪些文献不是主要站在组织视角来看员工组织目标关系? 需要介绍。

回应: 非常感谢评审老师的意见。如评审所说, 由于语言表达的不够明确与清晰, 使您产生了困惑, 作者表示深深的歉意。为进一步清楚起见, 作者积极采纳您的评审意见, 对原文中相关表述进行了修改。具体而言, 作者将该句表述修改为“通过对已有研究的梳理与回顾可知, 个人-组织目标关系的研究从强调对组织目标的承诺与认同, 逐渐走向关注员工个人目

标的表达与实现”。此外，在“2.1.2 个人-组织目标关系改善”中，增加了对非组织视角看待个人-组织目标关系的研究，并对全文的表达进行了检查与完善。

意见 6: 写作建议。文章涉及的变量很多，建议画一张变量关系模型图，以帮助读者完整地理解这些变量之间的关系以及它们与研究问题之间的关系。

回应: 非常感谢评审老师的意见。为进一步清楚起见，作者积极采纳您的评审意见，在原文中增加了“图 1 研究框架”，以帮助读者完整地理解这些变量之间的关系以及它们与研究问题之间的关系。

意见 7: 科学哲学问题。把个性化交易引入员工-组织目标关系研究，这是一个有创新空间的研究选题。但是，一篇论文引入如此多的变量，对于理论构建有多大必要？哪些变量是更加重要的，哪些变量只是细枝末节？并非变量关系网络越大，理论贡献就越大。希望作者仔细梳理要研究的科学问题，分析和回答这些关键问题，而不是一味地扩张变量关系网络。

回应: 非常感谢评审老师的意见。现在研究框架中的变量数量及命题数量确实有些多，为进一步清楚起见，作者积极采纳您的评审意见，对原文中的研究框架及相关表述进行了修改。具体而言，本研究核心问题是“个性化交易如何改善个人-组织目标关系”，并将该问题分为三个研究问题：“员工如何进行个性化交易”、“个性化交易在个人-组织目标冲突感知与融合感知间如何发挥改善作用”以及“动态视角下个性化交易如何实现个人-组织目标关系的长效、持久改善”。围绕本研究的核心问题，作者在研究方向二中，删除了认知信任与情感信任、个人目标重要性及受关怀感的情境作用，以重点突出个性化交易在个人-组织目标冲突感知与融合感知间的改善作用。同时，作者调整了命题标号的方式，从原来按 1-16 依次对命题进行标号，变更为了 7 个主命题及多个子命题，以更好的突出研究内容间的关系。最后，作者依据第 6 条建议，增加了“图 1 研究框架”，以再次明确变量之间的关系以及它们与研究问题之间的关系。

第二轮

审稿人意见: 本次修改后，稿件质量有了很大的提高。阅读修改稿，我可以感受作者修改过程中的认真态度和进步空间。但依然有一些我关心的问题和建议，希望你们阅读并进一步完善。

意见 1: 表达问题 (P9): “个人-组织目标”作为关键词，这个表达不合适，建议修改。

回应: 非常感谢评审老师的意见。如评审所说，由于语言表达的不够明确与清晰，使您产生了困惑，作者表示深深的歉意。为进一步清楚起见，作者积极采纳您的评审意见，将关键词修改为“个人-组织目标关系”，并对英文关键词同样进行了修改。

意见 2: 理论基础。文献综述和 3.1.3 都缺少对该领域现有理论存在不足的分析，导致新理论引入有些突兀。建议对引入新理论的文献背景及其必要性做适当说明。

回应: 非常感谢评审老师的意见。已有理论是本研究开展的基础与依据，作者积极采纳您的评审意见，对原文进行了修改。具体而言，首先，在“2.2.2 个性化交易的形成及影响”最

后一段增加了对已有理论不足的评述,即基于不同理论展开的研究在一定程度上割裂了个性化交易形成原因和影响效果,且多基于社会交换或个人发展的单一逻辑视角。其次,在“2.4 研究评述”第四段强调了现有研究未能从心理感知角度回答员工在个人-组织目标冲突及融合状态下会形成何种具体的心理感知以及个性化交易在其中发挥何种作用。最后,在“3.1.1 认知-情感系统理论”增加了一段,不仅再次回顾了现有理论存在的不足,即未能系统揭示个性化交易形成与影响的心理机制,且不利于分析个性化交易在个人-组织目标关系中的改善作用;而且对新理论的背景及必要性做出了适当说明,即鉴于员工对个人-组织目标冲突及融合的心理感知为衡量两者关系提供了有效途径,并且个体认知与情感亦可系统阐释个体行为的动因及效果,故本研究将引入认知-情感系统理论作为研究框架构建的基础。

意见 3: 在个性化交易的内容和语言风格这两者中,哪个对员工-组织关系改善的作用更大? 在现有问题框架下研究语言风格的理由是否合理?

回应: 非常感谢评审老师的意见。由于语言表达的不够明确与清晰,使您产生了困惑,作者表示深深的歉意。为进一步清楚起见,作者积极采纳您的评审意见,对原文进行了修改。具体而言,首先在“2.2.1 个性化交易的内涵及维度”第二段论述了结果视角下、基于个性化交易内容的维度划分存在争议与不足,即不仅个性化交易涉及内容众多,现有分类只体现出频率较高的内容;而且各项内容并不互斥,即同一员工可以协商并获得多个内容的安排,故该领域开始反思该视角下的维度划分。其次,在“2.2.1 个性化交易的内涵及维度”第三段论述了关注过程视角及言语策略的重要意义,即鉴于个性化交易对于管理的重要意义不仅仅是提供了个性化、差异化的人力资源安排,更在于其为员工与组织搭建了一个合理的沟通渠道。因而相关研究参考协商领域,指出个性化交易的核心在于需求提出及协议达成,并且表明言语策略决定着协商的效果与质量。最后,在“2.4 研究评述”第三段中再次强调了有效沟通是化解冲突的重要途径,而沟通中所采用的言语策略又直接影响着沟通的效果与质量。

意见 4: 人力资本的调节作用为什么不能存在于隐晦型个性化交易提出与个性化交易达成的关系之中? 社会资本的调节作用也存在类似的问题。

回应: 非常感谢评审老师的意见。如评审所说,由于语言表达的不够明确与清晰,使您产生了困惑,作者表示深深的歉意。为进一步清楚起见,作者积极采纳您的评审意见,对原文进行了修改。具体而言,首先完善了研究命题 1a 的提出过程,强调了直白型个性化交易提出更加重视个人需求且以己为出发点,此时员工与组织的关系多建立在经济交换的基础上,易受市场价值的影响,故人力资本作为市场价值的反映成为影响直白型个性化交易提出与达成的关键。其次,完善了研究命题 1b 的提出过程,强调了隐晦型个性化交易提出更加重视彼此关系并考虑双方感受,此时员工与组织的关系多建立在社会交换的基础上,易受人际信任的影响,故社会资本作为信任的体现成为了影响隐晦型个性化交易提出与达成的关键。最后,完善了研究命题 1a 和研究命题 1b 的语言表述,强调了人力资本更有助于加强直白型个性化交易提出与个性化交易达成的关系,社会资本更有助于加强隐晦型个性化交易提出与个性化交易达成的关系。

意见 5: P19:“如前文所述,个性化交易改善个人-组织目标关系是多阶段的过程,既可促进两者的短期融合,又能够改变员工对两者冲突的归因及感知,形成改善两者关系的良性循环。”这句话与研究框架不符:图 1 没有形成闭环模型,因而也就没有“循环”。建议对表达

或模型做适当的完善。

回应：非常感谢评审老师的意见。如评审所说，由于语言表达的不够明确与清晰，使您产生了困惑，作者表示深深的歉意。为进一步清楚起见，作者积极采纳您的评审意见，将原文的表达修改为“个性化交易改善个人-组织目标关系是多阶段的过程，既可促进两者的短期融合，又能够改变员工对两者冲突的归因及感知，从而促进两者关系的持续改善”，并且再次检查了全文，避免出现“循环”这种不准确的表述。

意见 6：假设逻辑与实践逻辑的匹配问题。关系冲突导致员工提出个性化交易，进而可能导致达成，也可能导致未达成。本文只考虑了达成的路径，未考虑未达成的路径。建议完善逻辑。另外，本文中员工提出的个性化交易在内容上缺少约束条件，同时又未考虑其内容影响和领导同意的实际条件，这可能会导致图 1 的研究框架对事实的解释力很小。理论的魅力在于解释和预测现象，而非切割现象。同样，P19 下面这段预测也可能与实际严重不符：“员工通过个性化交易推动个人-组织目标融合的经历，不仅会促使其更愿意向组织表达自身需求，并再次通过个性化交易来实现两者更大程度的融合；而且在日后面对两者冲突时，更愿意相信组织并积极寻求帮助，从而激活以求助意愿为驱动的个性化交易过程，抑制以心理契约违背为驱动的个性化交易过程，益于实现个人-组织目标关系长效、持久的改善。”因为如果没有个性化交易在内容上的约束条件，最后很可能导致心理契约违背和个人-组织目标关系的倒退或破坏。建议作者进一步思考假设逻辑与实践逻辑的匹配性问题，并完善文章的模型和逻辑。

回应：非常感谢评审老师的意见。如评审所说，由于语言表达的不够明确与清晰，使您产生了困惑，作者表示深深的歉意。为进一步清楚起见，作者积极采纳您的评审意见，对原文进行了修改。具体而言，首先在“2.2.1 个性化交易的内涵及维度”明确了个性化交易提出与达成的定义，即个性化交易提出是指员工采用恰当的言语策略主动向领导表达自身需求；个性化交易达成指员工在工作任务、时间安排、职业发展、薪酬福利等方面与组织达成个性化、差异化的人力资源安排。不仅将个性化交易区分为提出与达成在一定程度上有助于兼顾提出未达成、提出且达成的情况；而且从定义中可以看出，个性化交易达成在一定程度上也考虑到了内容上的约束。其次，将原文研究内容中“个性化交易过程”的表述进一步明确为“个性化交易提出策略与达成条件”，更加凸显本研究关注的重点。再次，完善了研究命题 3 的提出过程，强调了个性化交易达成不仅使员工获得了个性化、差异化的人力资源安排，也激励其表现出对组织目标有益的态度与行为，有助于个人-组织目标的融合；并进一步明确个性化交易达成既满足了员工需求，又兼顾了雇佣关系的契约性。之后，完善了研究命题 5 的提出过程，表明已有文献支持了过去个人-组织目标融合的经历带给员工更为积极的体验以及情感上的信任，促使员工再次面对两者冲突时，会更加理性的看待、分析并积极求助，而不是产生激烈的、负向的情感反应。最后，完善了研究命题 7 的提出过程，补充说明了相关研究表明合作性策略可以有效避免冲突的升级，并带来建设性结果，而个性化交易使双方均受益的特征表明其正是一种合作性的策略；并且进一步在研究命题 5 的基础上，补充相关文献以支持员工通过个性化交易推动个人-组织目标融合的经历可激活以求助意愿为驱动的个性化交易，抑制以心理契约违背为驱动的个性化交易。此外，尽管本研究仅仅是基于认知-情感人格系统理论，在阐释个性化交易提出策略及达成条件的基础上，探讨个性化交易提

出与达成在个人-组织目标关系中的改善作用及动态影响，但评审老师提出的建议确实是值得深入研究与探讨的问题，为后续研究开展提供了重要启示。因此，作者积极采纳您的审稿意见，在文章末尾增加了研究展望，指出未来研究可以整合员工与组织双视角，考虑个性化交易内容与言语策略的共同作用，剖析个性化交易提出却未达成的情况，进一步丰富个性化交易对个人-组织目标关系的影响机理，为组织改善两者关系提供更多的参考与借鉴。

第三轮

审稿人意见：稿件修改后质量有显著提升。但摘要和表达存在一些细节问题，建议根据修改后的正文完善摘要内容，并仔细校对全文的文字表达。

回应：非常感谢评审老师的意见。如评审所说，由于语言表达的不够明确与清晰，使您产生了困惑，作者表示深深的歉意。为进一步清楚起见，作者积极采纳您的评审意见，结合后续内容对摘要进行了完善，并对应修改了英文摘要。此外，在保证原文意思不变的前提下，对文章的语言表达进行了全面检查，以增加文章的严谨性与可读性。

编委意见：建议录用