

《心理学报》审稿意见与作者回应

题目：中国员工工作价值观的代际变迁

作者：唐宁玉，甄丹蕾，关健

第一轮

尊敬的《心理学报》编委老师：

非常感谢您对我们上一轮修改结果的肯定，并给我们机会修改和重新提交我们的论文《工作价值观代际变迁：基于中国情境的多方法研究》，稿件编号：xb22-647），也非常感谢您和审稿专家在此轮评审中提出的具有建设性的意见和建议。我们仔细思考了您和审稿专家提供的重要建议，并尽最大努力对论文进行了修改。

在回复信中，我们首先对本文所进行的修改进行简要概述。根据您的意见和建议，我们的回复和修改主要包括以下几个方面：

第一，在理论和假设推导方面，我们对相关理论进行了重新梳理，根据审稿专家的意见，简化不同工作价值观体系之间的复杂关系，以 Inglehart(1997)现代化演进理论为基础，将物质主义与后物质主义，以及开放-保守、自我增强-自我超越作为测量工作价值观的两种工具，分别讨论物质主义、后物质主义工作价值观的代际变迁和开放、保守、自我增强、自我超越工作价值观的代际变迁。

第二，在研究的意义和创新性方面，我们补充了(1)工作价值观对员工态度和行为的影响，(2)目前国内外工作价值观代际研究的普遍结论和争议，(3)现有研究的不足和我们的应对方式，以说明工作价值观代际研究的重要性。除此之外，我们对论文创新性的写法也做了修改。

第三，在分析方法方面，根据文献和我们的研究重点，我们进一步说明对物质主义和后物质主义工作价值观进行校正的原因，阐述了我们对工作价值观相对重要性的关注。除此之外，为了回应审稿专家的担忧，我们对研究 1、2 和 3 的结果进行了补充分析，结果显示使用原始数据的回归结果和校正后数据的结果总体上没有差异。

第四，在文字等细节方面，我们对全文文字做了更为细致的审阅，并进行了全面修改。

接下来，我们将对两位审稿专家的评论进行逐一回复，并在论文修改稿正文中进行相应的修改，修改内容均使用蓝色字体以便于审稿专家阅读。两位审稿专家的原始评论(下文加粗部分)逐条列在我们的回复之前。没有包含在正文中的参考文献将在每个回复的末尾提供。

希望您和两位审稿专家对我们的论文修改与回复满意，也希望我们的修改稿可以达到《心理学报》“社会变迁专刊”的要求。如果您有进一步的建议，我们乐于做出进一步修改。

.....

审稿人 1 意见：

文章关注组织情境下的中国人工作价值观的代际差异，选题具有一定的社会现实意义，有助于加深对中国社会变迁的理解。文章基于多个调查样本，采用多种设计和分析方法，获得了较为一致的结果，较为可靠。文章存在以下问题需要改进：

意见 1：文章关注改革前一代、改革一代和后改革一代三个代际之间的工作价值观差异，按照“改革”这一节点对代际进行划分确实具有中国特色和现实意义。但是，无论如何划分代际，与以往研究相比，本文的创新性体现在哪里需要进行更多的阐述。为什么要关注工作价值观的代际差异呢？前人研究对此有哪些发现呢？目前版本只是列出了前人从哪几个方面开展工作价值观的代际研究，缺乏对前人研究结论的介绍(即国内外存在怎样的代际差异)，以及这些结论对本研究的启示。尤其是和本文直接相关的工作价值观代际差异的研究应当着重说明，而其它关系没那么紧密的如代际的调节作用则应当简化表述。

回应：感谢审稿专家的问题。根据您的意见，我们在引言部分中补充了(1)为什么要关注工作价值观的代际差异，(2)工作价值观对员工态度和行为的影响，(3)目前国内外工作价值观代际研究的普遍结论和争议，(4)现有研究的不足和我们的应对方式，以说明工作价值观代际研究的重要性。除此之外，我们对论文的创新性的写法也做了修改，以更好体现本文的贡献。同时，我们删除了不必要的部分，具体修改如下(相似内容请见正文 p. 2 第 2、3 段和 p.3 第 1 和 2 段)：

工作价值观(work values)是个体所追求的与工作有关的目标，表达了个人的内在需要及其从事活动时追求的工作特质(Super, 1970)。工作价值观具有动机的功能(Rokeach, 1973)，会激发和维持个体在工作场所中的态度(如员工的工作满意度、工作投入和离职倾向) (孟秀兰 等, 2020; Jang et al., 2018; Li et al., 2022)和行为(如员工的角色内绩效、角色外绩效和创新绩效) (侯烜方 等, 2014; 栾贞增 等, 2017)，因此工作价值观是组织管理研究领域的重要变量。目前，国内外大多数研究认为不同代际员工的工作价值观存在明显差异。相比于从婴儿潮一代(出生于 1946 年至 1964 年)和 X 一代(出生于 1965 年至 1980 年) Y 一代(出生于 1981 年及以后)更注重休闲及工作与家庭的平衡(Cogin, 2012; Twenge et al., 2010)，更看重工作自

主和平等，漠视权威(Cennamo & Gardner, 2008; Zhao, 2018)，更加渴望挑战性的工作和学习机会(苏晓艳 等, 2021; Yang et al., 2018)。此外，也有研究表明工作价值观的变迁并不是完全呈线性的，例如，Twenge 等(2010)研究表明 X 一代比另外两代更看重工作的物质报酬。但是，部分工作价值观代际差异研究出现了与以往研究矛盾的结论(Rudolph et al., 2018)，例如，Cogin(2012)发现不同代际对工作独立性的重视程度没有显著差异。除此之外，部分研究发现不同国家员工的工作价值观代际特征和变化趋势存在一定差异(Parry & Urwin, 2021; Peretz et al., 2022)，例如，Egri 和 Ralston(2004)发现中国各代际员工的价值观都与美国员工存在较大差异，并且这一差异在各代际中普遍存在。

从对以往研究的梳理和回顾中可以发现，现有工作价值观的代际研究虽然取得了较多进展，但仍有一些不足。首先，一些研究基于数据分析提出对代际变化的看法，对工作价值观代际变迁的解释缺少理论支撑(Rudolph et al., 2018)。其次，代际群体的形成受到社会文化环境因素的影响(Parry & Urwin, 2021)，但在以往有关中国代际价值观的研究中，有的采用西方的代际划分方式，有的采用大众普遍认为的“十年一代”方式，并未将中国社会历史发展的大事件和代际划分充分结合起来(唐宁玉 等, 2017)。最后，绝大多数研究倚重单一的横断研究设计，无法有效区分代际效应(即过去一系列历史事件对同一代人产生的影响)、年龄效应(即个人年龄变化产生的影响)和时期效应(即当前的社会环境变化对所有世代产生的影响)(陈坚, 连榕, 2011)，研究结果的稳健性值得商榷。

理论研究的不足和实践的需求反映出工作价值观的代际差异研究需要进一步补充和完善，以更好反映大变局时代社会变迁对劳动力队伍的影响(蔡华俭 等, 2020; 傅小兰, 蔡华俭, 2016)。本研究将基于 Inglehart(1997)的现代化演进理论，通过采用不同研究设计、不同测量工具、不同分析方法和不同视角的三个研究系统揭示中国员工工作价值观的变迁趋势。具体而言，研究 1 使用中国劳动力动态调查(China Labor-force Dynamic Survey, 简称 CLDS)数据，采用年龄-时期-世代分析模型(Age-Period-Cohort Analysis Model, 简称 APC 模型)，揭示我国不同代际员工的物质主义和后物质主义工作价值观的变化趋势；研究 2 以我国职场不同代际员工为研究对象，补充采用 Cable 和 Edwards(2004)工作价值观量表，通过大样本在线调查，进一步分析不同代际员工在工作价值观上的相似性和差异性；研究 3 采用主体间视角对前面两个研究的发现进行验证。本研究旨在通过多方法设计提升研究的可信度和有效性，丰富工作价值观代际差异的知识体系，拓展工作价值观研究的理论边界，为组织管理不同代际的员工提供借鉴和参考。

意见 2: 摘要中结果列出的(1)和(2)显得重复, (2)更像是对(1)的展开, 建议从两个方面呈现主要结果, 即 1)各个工作价值观的代际差异; 2)虽然存在代际差异, 但不同代际员工对物质主义价值观的重视程度高于后物质主义。

回应: 非常感谢审稿专家的宝贵意见。我们对摘要中有关结果的表述进行了修改。具体修改如下(详细内容请见 p. 1 摘要部分):

研究结果显示, 我国不同代际员工的工作价值观既存在差异, 又存在相似之处, 后改革一代的工作价值观较之其他两代差异最为明显。具体而言, 相比于改革前一代与改革一代, 后改革一代的物质主义工作价值观最弱, 后物质主义工作价值观最强; 后改革一代相比于前两个代际对开放工作价值观的重视程度最高, 但三代员工在自我超越工作价值观上没有显著差异。研究还发现, 不同代际员工对物质主义工作价值观的重视程度仍然高于后物质主义。

意见 3: 引言中有些表述不恰当或有待展开, 例如: 1)引言中提到, 工作价值观“能直接影响人们在工作场所中的表现”, 此处可展开说明一二, 以强调工作价值观的重要性, 从而显示探讨工作价值观变迁的必要性。也是研究意义。探讨变迁有比较。2)引言中列举前人研究的不足时提到“.....也缺乏对不同地区社会文化差异的关注”, 但是本文并没有对该问题进行探讨, 没有解决前人的不足, 因此不建议在此处提及, 如必要的话可放到讨论部分。3)有些表述不好理解, 如 2.2 第二段首“社会变迁会引起工作价值观的代际变化。由于工作价值观是价值观在工作情境下的投射, 社会变迁对价值观的影响机制与结果也可以部分解释工作价值观的代际变化 (Cao, 2020; 陈坚, 连榕, 2011)。”此处表述显得冗余且令人费解。

回应: 感谢审稿专家的宝贵意见。首先, 对于表述问题, 根据审稿专家的建议我们把“社会变迁会引起工作价值观的代际变化。由于工作价值观是价值观在工作情境下的投射, 社会变迁对价值观的影响机制与结果也可以部分解释工作价值观的代际变化 (Cao, 2020; 陈坚, 连榕, 2011)。”改为“上述已经提到, 社会变迁会引起工作价值观的代际变化。本研究借鉴 Inglehart(1997)的现代化演进理论对我国工作价值观的代际变迁进行探讨。”详细内容请见 p. 4 第 2 段。

其次, 根据审稿专家的意见, 我们在引言的第二段中对“工作价值观能直接影响人们在工作场所中的表现”略作展开说明, 具体修改详见回应 1。

最后, 感谢审稿专家对“也缺乏对不同地区社会文化差异的关注”这一说法提出的疑问, 我们的表述不清使得这一段可能产生误解。我们认为, 代际群体的形成受到社会文化环境因素的影响(Parry & Urwin, 2021), 但以往中国代际价值观研究, 有的采用西方的代际划分方

式，有的采用大众普遍认为的“十年一代”方式，中国社会历史事件的体现不足。因此，本研究采用 Tang 等学者(2017)的代际划分方式，以中国特有的关键历史事件作为依据，将当前工作场所中的员工划分为改革前一代(出生于 1978 年前)、改革一代(出生于 1978 年至 1989 年)、后改革一代(出生于 1989 年以后)。

意见 4: 本文对物质主义和后物质主义工作价值观的划分是否具有文献支持？物质主义和后物质主义之间的关系是怎样的？从操作定义上来看，二者并非是相互对立的，个体可以同时具有高的物质主义和后物质主义价值观，但是从表 1、表 8、表 12 中来看，物质主义和后物质主义的均值完全是相反数？

回应: 感谢审稿专家的宝贵意见。在物质主义和后物质主义工作价值观的划分方面，我们主要以 Inglehart(1997)和 Cao(2020)的研究为依据。Inglehart(1997)将马斯洛需求理论简化为两个基本需要，即物质主义(对应生存和安全需要)和后物质主义(对应社交、尊重和自我实现需要；详见图 1)。CLDS 的问卷使用手册提到，该组题目是为了询问被试实际工作在满足他/她的马斯洛五个需求层次的工作目标上的重要程度，包括生存需要(谋生)、安全需要(让自己心安)、社交需要(认识更多的人)、尊重需要(获得尊重)、自我实现需要(兴趣和充分发挥自己能力)。根据 Inglehart (1997)的演进的现代化理论，并借鉴 Cao(2020)的分析建议，本研究剔除容易让人产生歧义的“让人心安”题项，将“谋生”划分为物质主义，将“认识更多的人”、“获得尊重”、“兴趣”和“充分发挥自己能力”等四个题项划分为后物质主义，我们在研究 1 和研究 2 进行的探索性因子(EFA)分析结果进一步支持了这种划分。

我们同意审稿专家的看法，物质主义和后物质主义工作价值观并非是相互对立的。这也提醒我们进一步思考是否要对物质主义/后物质主义工作价值观数据进行校正，以及如何理解结果。

首先，本研究主要关注工作价值观的相对重要性而不是绝对重要性，这促使我们对物质主义/后物质主义工作价值观数据进行了校正。我们关注工作价值观的相对重要性主要出于三点原因。第一，人们是基于价值观的相对重要性而不是绝对重要性进行决策的(Parks-Leduc et al., 2015; Sverdlik et al., 2022)，因此关注工作价值观的相对重要性的代际变迁更为重要。第二，对数据进行校正可以降低个人偏向(有些人只使用一部分分数，例如其评分范围基本只有在 4-5 或者只有在 1-2 之间，或者有些人会同时给物质主义和后物质主义的重要性选择相同的分数)导致的价值观重要性评价上的偏差(Inglehart & Abramson, 1999)。

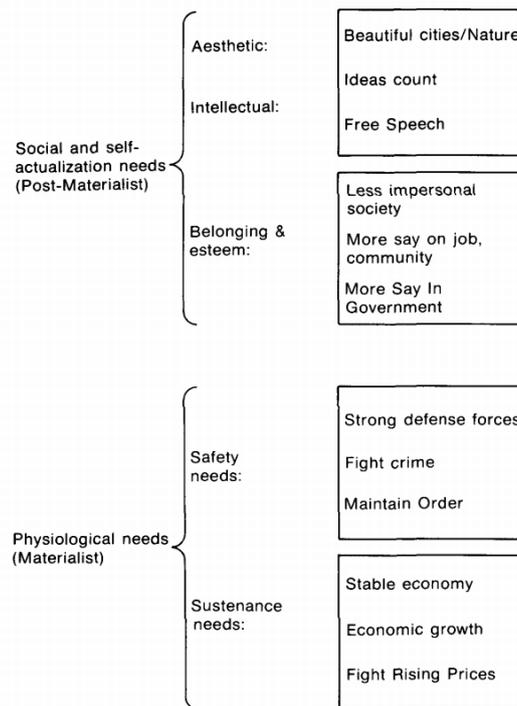


图 1 物质主义/后物质主义与马斯洛需求理论的对应关系(Inglehart, 1977, p. 42)

其次，Inglehart(1997)的现代化演进理论进一步说明我们应关注物质主义/后物质主义工作价值观的相对重要性。该理论指出，个人价值观主要由其成长时期社会经济环境中所缺乏的因素决定，如果一代人成长于政治、经济等不安全的环境中，人们就会更为重视经济与安全目标(即物质主义, materialism)，而如果成长于相对安全的环境，人们会更重视包容平等、自由自主、社会参与和自我超越等非物质目标(即后物质主义, post-materialism)。Inglehart(1997)这一观点表明了物质主义和后物质主义之间的相对关系。

最后，从测量工具而言，世界价值观调查(WVS)在测量被试物质主义/后物质主义时，要求被试对将来十年国家应该优先考虑的四个问题(即维持国家秩序的稳定、在政府决策中给人民更多的话语权、降低物价水平、保护言论自由)进行排序，研究者根据分数区分物质主义者、后物质主义者和混合者(Inglehart & Abramson, 1999; Haerpfer et al., 2022)，这进一步说明物质主义/后物质主义关注的是其相对重要性。可惜的是，由于二手数据的限制，我们无法直接使用上述这种被广泛使用的测量工具。

为了体现对工作价值观相对重要性的关注，本研究参照 Schwartz(1992, 2005)对价值观测量工具的使用建议，对工作价值观进行校正。对于工作价值观的测量数据，本研究首先计算每个被试所有价值观类型的平均数，然后用每一类型价值观的评分减去该平均数，从而将

价值观绝对重要性分数转换为价值观相对重要性分数。由于 Inglehart 的现代化演进理论包含了物质主义和后物质主义两类工作价值观，本研究中校正后的物质主义和后物质主义工作价值观的均值正好是相反数。我们意识到研究一的这种分析框架可能过于简化，可能暗示了物质主义和后物质主义潜在的对立性，并且可能无法展现个体工作价值观取向的丰富变化(高海燕 等, 2022; Schwartz, 2003) 因此我们在研究 2 和 3 中补充采用 Cable 和 Edwards(2004) 基于 Schwartz(1992)的个人基本价值观理论开发的工作价值观量表，以希望克服研究 1 在测量上的局限性(详细内容请见正文 p. 11 第 2 和 3 段)。

为了回应审稿专家对数据校正操作可能会影响分析结果的担忧，我们在附录 C 中对研究 1、2 和 3 结果进行了补充分析，进一步探究了物质主义和后物质主义的原始数据的回归结果。结果表明，使用原始数据的回归结果和校正后数据的结果总体上没有差异。

参考文献：

- Haerper, C., Inglehart, R., Moreno, A., Welzel, C., Kizilova, K., Diez-Medrano J., M. Lagos, P. Norris, E. Ponarin & B. Puranen (eds.). (2022). *World Values Survey: Round seven-country-pooled datafile version 5.0*. Madrid, Spain & Vienna, Austria: JD Systems Institute & WWSA Secretariat.
- Inglehart, R., (1977). *The silent revolution: Changing values and political styles among western publics*. Princeton University Press, Princeton.
- Parks-Leduc, L., Feldman, G., & Bardi, A. (2015). Personality traits and personal values: A meta-analysis. *Personality and Social Psychology Review, 19*, 3–29.
- Sverdlik, N., Oreg, S., & Berson, Y. (2022). The power of benevolence: The joint effects of contrasting leader values on follower-focused leadership and its outcomes. *Journal of Organizational Behavior, 43*(6), 1001–1014.

意见 5：研究二、三中对开放、保守、自我增强、自我超越 4 种工作价值观的划分在引言中没有提及，这四个价值观和物质主义、后物质主义的对应是否具有文献支持？例如，研究二结果发现物质主义工作价值观与保守的相关较低($r = 0.26$)，似乎并不能很好地证明二者属于类似的结构。从理论上来说，自我超越这一价值观为什么对应后物质主义？综合研究二、三的结果发现基于自我超越价值观的假设并未得到验证，是否可能说明自我超越价值观与后物质主义并非对应的关系。

回应：感谢审稿专家的宝贵意见。在不同工作价值观理论的复杂对应关系上，出于聚焦核心

研究问题的考虑，我们选择简化这一复杂关系，不再在正文中阐述物质主义、后物质主义与开放、保守、自我增强、自我超越之间的复杂关系，而是选择以 Inglehart(1997)现代化演进理论为基础(主要是匮乏假设和社会化假设)，将物质主义和后物质主义，以及开放-保守、自我增强-自我超越作为测量工作价值观的两种工具，分别讨论物质主义、后物质主义工作价值观的代际变迁和开放、保守、自我增强、自我超越工作价值观的代际变迁。

此外，为了回应审稿专家的担忧，我们进一步阅读了以往讨论两种价值观体系的文献。结果显示，两类价值观既存在相似性，也存在差异性(Beckers et al., 2012; Schwartz, 1994, 2006)。一方面，实证研究表明，二者之间基本呈现我们之前预期的相关关系(后物质主义与开放、自我超越正相关，与保守、自我增强负相关)。但另一方面，以往研究的相关系数都比较小，例如 Beckers 等(2012)的研究表明，物质主义/后物质主义指标与开放、保守、自我增强、自我超越之间的相关系数大小不超过 0.4，这说明二者并不完全重叠。总而言之，以往研究虽然提出这两个工作价值观体系之间可能的对应关系，但同时也将它们视为两个不同的测量工具。因此，我们在研究 1 的基础上补充采用 Cable 和 Edwards(2004)基于 Schwartz 的个人基本价值观理论开发的工作价值观量表进行更深入地探究。

除此之外，我们根据审稿专家的意见，在引言中补充了不同研究所使用的不同研究工具，具体修改如下(详细内容请见正文 p. 3 第 2 段)：

具体而言，研究 1 使用中国劳动力动态调查(China Labor-force Dynamic Survey, 简称 CLDS)数据，采用年龄-时期-世代分析模型(Age-Period-Cohort Analysis Model, 简称 APC 模型)，揭示我国不同代际员工的物质主义和后物质主义工作价值观的变化趋势；研究 2 以我国职场不同代际员工为研究对象，补充采用 Cable 和 Edwards(2004)工作价值观量表，通过大样本在线调查，进一步分析不同代际员工在工作价值观上的相似性和差异性；研究 3 采用主体间视角对前面两个研究的发现进行验证。

参考文献：

- Beckers, T., Siegers, P., & Kuntz, A. (2012). Congruence and performance of value concepts in social research. *Survey Research Methods*, 6(1), 13–24.
- Schwartz, S. H. (2006). A theory of cultural value orientations: Explication and applications. *Comparative Sociology*, 5(2–3), 137–182.

意见 6：文章提出假设的逻辑表述也存在一些问题，例如 2.3 第二段的表述似乎并不能很好

地推导出为什么改革一代的物质主义工作价值观要高于改革前一代，而后物质主义工作价值观要低于改革前一代？如果以 Inglehart(1997)的现代化演进理论为基础，应该是由物质主义向后物质主义变迁，即改革前一代的物质主义最高。类似地，假设 2.3、2.4 中，为什么改革一代的自我增强工作价值观高于改革前一代，而自我超越价值观低于改革前一代。换句话说，改革前一代和改革一代最本质的区别是什么呢？改革后一代与前两代最本质的区别又是什么呢？这些代际差异是怎么和 Inglehart 的理论相联系的呢？只有对这个问题给予了充分的解释才能够更好地进行逻辑推导。

回应：感谢审稿专家的宝贵意见。有关 Inglehart 的理论如何推导出研究假设的问题，请允许我们就此做出解释。Inglehart(1997)的现代化演进理论认为价值观变迁主要涉及两个假设：一是匮乏假设，即个人价值观主要由其成长时期社会经济环境中所缺乏的因素决定，如果一代人成长于政治、经济等不安全的环境中，人们就会更为重视经济与安全目标(即物质主义, materialism)，而如果成长于相对安全的环境，人们会更重视包容平等、独立自主、社会参与和自我超越等非物质目标(即后物质主义, post-materialism)；二是社会化假设，即个人价值观是其成长关键期(即青少年及成年初期)社会化的结果，而成年后个人价值观会保持相对稳定。伴随着经济发展和现代化进程，人们在成长关键期经历的经济社会安全使得人们由重视工作中的物质主义目标向更注重工作中的后物质主义目标转变。如果纯粹着眼于此，从改革前一代到后改革一代，物质主义工作价值观似乎应逐渐降低，后物质主义工作价值观似乎应逐渐降低。

但是，中国的社会变迁在具有现代化进程普遍性的同时，还具有特殊性(高海燕 等, 2022; Tang et al., 2017)。其中，中国国家主导体制对工作领域的价值观产生了深远的影响(高海燕 等, 2022)。由于改革前一代时期有很强的思想政治教育，虽然当时物质匮乏，人们仍崇尚精神生活、贬损物质利益(陈坚, 连榕, 2011)，并不重视工作中的物质主义目标。除此之外，该时期对集体利益的强调(Guan, 2000)也使改革前一代对工作中的奉献自我更为推崇。相比之下，改革一代的物质生活水平相对较低(虽然相对于改革前一代有所改善)，同时“让一部分人先富起来”的政策和思想给予他们追求物质利益的机会，因此改革一代不仅有动机也有机会在工作中更多追求个人利益，更少关注他人和集体利益。因此，改革前一代比改革一代更不重视物质主义工作价值观，更重视后物质主义工作价值观。我们对于自我增强和自我超越工作价值观的假设推导也遵循这一逻辑，即同时考虑 Inglehart(1997)的现代化演进理论中的匮乏和社会理论，并考虑了中国社会发展的特殊性。

实际上，过去一些研究也表明，Inglehart(1997)的现代化演进理论在一定程度上忽略了

中国社会的特殊性，无法完全预测中国社会价值观的发展(例如，高海燕 等, 2022; Brym, 2016; Tang et al., 2017)。

再次感谢您指出我们原文中可能会产生疑议的表述！我们也在正文中并对相关理论和理论推导进行了修改(详细内容请见正文 p. 4 第 4 段和 p.12 第 5 段)。

意见 7: 研究一中采用的 APC 模型“参照 Deaton(1997)提出的分解方法(周绍杰等, 2009)”，这个模型在 APC 分析中似乎并不是最常用的，为什么本文选取这个模型需要进行更多的阐述。

回应: 感谢审稿专家的宝贵意见。在 APC 分析中，较为常见的是 Yang 等(2008)提出的基于主成分回归的内生因子模型(Intrinsic Estimator, 简称为 IE 法)，也被应用于社会变迁的研究中(例如，高海燕 等, 2022)。然而，该方法对数据的要求较高，需要将 Age、Period 和 Cohort 这三个分类变量分别设置为一组等距(一般为 5 年，例如，高海燕 等, 2022)的虚拟变量，确保 $\text{Age} = \text{Period} - \text{Cohort}$ ，例如， $25 = 2015 - 1990$ 。由于工作样本被试的年龄一般处于 20 至 60 岁之间，这就要求调查年份范围较广泛，即需要较长的调查年份跨度才能确保 IE 法模型的可行性和准确性(具体可参考 Yang 提供的网站：<https://yangclaireyang.web.unc.edu/age-period-cohort-analysis-new-models-methods-and-empirical-applications/chapter-5/>)。

但是，我们根据文献回顾和方法探索发现 APC 分解的 IE 法无法应用于本研究中，具体原因如下：首先，CLDS 数据仅包括 2012 年、2014 年和 2016 年这三年的追踪数据，由于年份之间间隔较短(每期调查仅间隔 2 年)，导致无法通过设置合适间隔的虚拟变量组来形成较好的面板数据；其次，由于本研究关注的是工作价值观的代际变迁(即世代效应)，本研究根据以往研究和 workplace 实际情况，采用的代际划分(改革前一代为 20 年，改革一代为 12 年，后改革一代为 10 年；具体可参考正文中表 1)无法进一步划分成一组等距的虚拟变量，即无法确保 $\text{Age} = \text{Period} - \text{Cohort}$ 具有唯一性，导致 IE 法无法应用到本研究中。

因此，我们参考 Deaton(1997)提出的分解方法(周绍杰等, 2009)进行求解：Deaton (1997)假定时期效应的均值为零，通过限定时期效应无趋势来识别 APC 模型的共线性问题，使世代效应表现出较强的趋势(汪伟, 吴坤, 2019)。学者们也指出，在区分世代效应时，与其把三种效应同时放进模型中，不如事先判断时期效应相对于年龄效应的重要性，从而加以控制(例如，茅锐, 徐建炜, 2014; Heathcote et al., 2010)。由于本研究采用的是个体追踪数据，短期内个体的价值观相对稳定(即年龄和时期效应的变化相对较弱)，且研究的主要目的是观测工

作价值观的代际变迁，因此我们只需要通过设定一组包含三个代际的虚拟变量，并固定年龄和时期效应进行回归即可进行数据分析。也就是说，该方法对数据的结构没有 IE 方法那么严格，能够用于分析 CLDS 数据，并能实现本研究的研究目的(详细内容请见正文 p.7 第 1 段)。我们也意识到该方法可能存在一定的局限性，在本文局限和未来研究中，我们对此进行了分析，认为未来研究可以做进一步的改进，例如，采用多种不同的 APC 方法来分析同一组工作价值观的面板数据，并对比不同方法的结果差异(汪伟，吴坤，2019) (详细内容请见正文 p. 26 第 5 段)。再次感谢您关于 APC 模型分析的建议，希望您对我们的修改满意，如果您有进一步的建议，我们乐于做出进一步相应修改。

参考文献：

Mao, W., & Xu, J. (2014). Demographic transition, consumption structure disparities and industrial growth. *Population Research*, 38(03), 89–103.

[茅锐，徐建炜. (2014). 人口转型、消费结构差异和产业发展. 人口研究, 38(03), 89–103.]

Wang, W., & Wu, K. (2019). The puzzle of Chinese urban household savings rate ——A Revaluation with the age-period-cohort decomposition. *China Industrial Economics*, (07), 81–100.

[汪伟，吴坤. (2019). 中国城镇家庭储蓄率之谜——基于年龄—时期—组群分解的再考察. 中国工业经济, (07), 81–100.]

Yang, Y., Schulhofer-Wohl, S., Fu, W. J., & Land, K. C. (2008). The intrinsic estimator for age-period-cohort analysis: what it is and how to use it. *American Journal of Sociology*, 113(6), 1697–1736.

意见 8：在研究一(表 3)和研究二(表 9、表 10)中，均建立了两个模型，在文中应对其做出相应的阐述。

回应：感谢审稿专家的意见。根据您的建议，我们在结果阐述中分别指明了不同模型对应的回归结果。此外，在表格的注释中，我们添加了对不同模型的解释，例如，“模型 1 和 3 以改革一代为参照组进行回归分析；模型 2 和 4 以改革前一代为参照组进行回归分析”。

意见 9：为什么研究三分析中不控制被试的年龄？

回应：感谢审稿专家的宝贵意见。由于本研究中被试的年龄组划分和代际之间存在高相关，为避免多重共线性问题，我们参照过去研究的分析做法(Egri & Ralston, 2004; Tang et al., 2017)在研究三中不控制被试的年龄。我们对研究三的“测量工具与调查过程”部分进行了补

充。具体修改如下(详细内容请见正文 p. 21 第 1 段):

由于年龄与代际存在高度相关性($r = -0.930$), 本研究不选取年龄作为控制变量。

意见 10: 讨论中存在不准确的表述, 如 6.1 第一段中“本研究结果表明, 中国的经济增长和社会发展导致了中国员工的工作价值观向后物质主义转变(例如, 更加重视开放工作价值观)……”, 本研究并没有探讨经济增长和社会发展对工作价值观的影响, 无法揭示因果关系。

回应: 我们非常赞同您的意见, 并对因果措辞方面进行了修改。具体修改如下(详细内容请见正文 p. 25 第 1 段):

本研究结果表明, 从改革前一代到后改革一代, 虽然部分价值观的变化与现代化演进理论的预测一致(例如, 从物质主义向后物质主义工作价值观的转变, 更加重视开放工作价值观), 但也有部分价值观的变化与理论的预测不一致(例如, 三个代际的员工在自我超越工作价值观上没有显著差异)。

意见 11: 不够细致, 存在多处语言错误, 如表 11 中“对改革一代”; 第 23 页第二段“因此, 后改革一代的物质主义工作价值观最高”应该是“后改革一代的后物质主义工作价值观最高”。

回应: 感谢审稿专家指出的问题, 我们逐字逐句对文章进行了仔细修改, 具体见文中蓝色字体部分。

意见 12: 部分语言有些重复冗余, 建议精简。此外, 建议将部分分析和相应结果(如因子分析、信度)放至补充材料, 以便使文章更简洁明了。

回应: 感谢审稿专家的宝贵意见。根据审稿专家指出的问题, 我们将研究 1 和研究 2 的因子分析、研究 3 的信度分析结果放至附录。此外, 我们对引言、结果和讨论部分进行了凝练。

再次感谢您对我们论文的积极反馈与建设性建议, 您的深刻见解和建设性意见帮助我们澄清了论文需要解决的问题, 对于我们论文的进一步修改与提升非常有帮助。我们非常重视您的意见和建议, 努力解决您所提到的问题, 并根据您的意见和建议对论文正文进行了进一步完善, 希望您能满意我们的回复与修改。如果您有任何其他的建议, 我们非常乐于进行进一步的修改。

.....

审稿人 2 意见：

研究采用不同设计和不同视角，将重要的职场人群划分为改革前、改革和改革后三个代际群体，通过三个研究得到了有关工作价值观代际变迁的一些发现。研究不管是在理论，还是实践方面，均有一定的意义，在方法上也较有创新性。以下几点意见供作者参考。

意见 1： 本文依托于 Inglehart 的现代化演进理论，结合改造的 Schwartz 价值观系统，探讨中国人工作价值观的代际变迁特征，然后以这两方面的价值观讨论了传统与现代，及社会转型问题。目前在这个理论主线上，存在一些模糊和矛盾之处。首先物质主义到后物质主义的演进，跟传统到现代的演进，对应关系并不明朗。西方很久前就进入了现代过程，物质主义到后物质主义演变可能是在现代社会进程内的一个演变过程，而一般社会变迁的从传统到现代的演变放在非常宏观和长时期的变迁考察方式内更加典型。第二，Schwartz 价值观系统与传统和现代的对应该也不明朗，尤其是放在工作价值观上，更加复杂。比如，一般来讲，自我增强是比较贴近个人主义的，现代的。而在本文探讨工作价值观背景下，自我增强跟物质主义更贴近(原本物质主义也是现代的一个表现)，并与保守这个比较传统的价值观放在相似的位置上，开放与自我超越也是一样，自我超越可能既可以有传统的自我超越(非关注自我)，也可以有现代的自我超越(如关注公益)，因此会造成在中国社会背景下，价值观的含义比较交错。比如，研究 3 发现在改革前一代，工作价值观的重要性从高到低为保守、自我超越、自我增强和开放，在后改革一代，顺序反过来，开放、自我增强、自我超越、保守。通过这个结果仿佛可以看到，在中国人感知的观念里，保守和自我超越更接近传统，自我增强和开放更接近现代。但是，在本文综述的理论背景下，保守和自我增强更接近物质主义(与后物质主义相比，更“传统”)，开放和自我超越更接近后物质主义(更现代)。这些结果和理论细节放在一起，变得非常复杂，也包含矛盾。目前的论述显然还不够清晰。正如作者所指出的，中国的转型是非常复杂的，这个已经被社会学的理论和实证研究所证实。那么对于本文来说，究竟该如何处理这个理论问题，值得深思。

仅尝试做出如下建议，要么把这个复杂性论述地更清晰，要么从立意就简化这个复杂性，比如未必在理论和讨论上一定要跟传统与现代这对概念做正面对比讨论。与此相关，目前研究假设的提出也是相对不够严谨的。比如，依托 Inglehart 的理论的两个假设，社会化假设，和匮乏假设，两个假设的关系是什么？作者在提出自己的假设时，似乎分析了两个方面，比

如经济发展的影响，价值观念或文化传媒的影响，这两个方面是分别对应于匮乏假设和社会化假设吗？两方面在不同代际的影响是一致的导向哪个代在哪一方面高于另一个代，还是所有代际的价值观都是某一方面的影响更占主导，或者两方面共同作用的方式和结果是什么。例如，p25，“自我增强和自我超越价值观的解读不仅需要看到经济物质的发展，还需要看到集体主义在这一过程中的衰落，此消彼长可能会导致自我增强和自我超越工作价值观变化的不一致”，感觉这句话没有说清楚，自我增强和自我超越是什么关系，哪个对应经济物质的发展，哪个对应集体主义，变化不一致具体是指怎样的不一致...等等。

回应：非常感谢审稿专家具有洞察力的意见和建议。我们主要从以下几个方面来尝试回答您的问题，并对论文进行相应的修改。

(1)物质主义到后物质主义的演进，跟传统到现代的演进，对应关系并不明朗。

我们非常赞同审稿专家的观点，我们同样认为从传统到现代的变迁更为宏观，本研究只截取了代际价值观来研究社会变迁和进程，由于数据的限制，我们无法观测到更加广泛、长期、精确的社会变迁。而我们在文中提到的有关传统和现代的说法也的确可能会引起读者的误解，综合考虑后我们修改了相关表述，并将文中有关“传统和现代”的陈述修正为“物质主义和后物质主义”以实现更为准确和直白的表述。感谢审稿专家指出未来的研究方向，我们计划在未来研究中对更为宏观的社会文化变迁进行探究。

(2)Inglehart 的物质主义/后物质主义与 Schwartz 价值观体系可能无法形成明确的对应。

在不同工作价值观理论的复杂对应关系上，出于聚焦核心研究问题的考虑，我们选择简化这一复杂关系，不再在正文中阐述物质主义、后物质主义与开放、保守、自我增强、自我超越之间的复杂关系，而是选择以 Inglehart(1997)现代化演进理论为基础(主要是匮乏假设和社会化假设)，分别讨论物质主义、后物质主义工作价值观的代际变迁和开放、保守、自我增强、自我超越工作价值观的代际变迁。

此外，为了回应审稿专家的担忧，我们进一步阅读了以往讨论两种价值观体系的文献。结果显示，两类价值观分别既存在相似性，也存在差异性(Beckers et al., 2012; Dobewall & Strack, 2014; Schwartz, 1994, 2006)。一方面，实证研究表明，二者之间基本呈现我们之前预期的相关关系(后物质主义与开放、自我超越正相关，与保守、自我增强负相关)。但另一方面，以往研究的相关系数都比较小，例如 Beckers 等(2012)的研究表明，物质主义/后物质主义指标与开放、保守、自我增强、自我超越之间的相关系数大小不超过 0.4，这说明二者并不完全重叠。总而言之，以往研究虽然提出这两个工作价值观体系之间可能的对应关系，但

同时也将它们视为两个不同的测量工具。因此，我们在研究 1 的基础上补充采用 Cable 和 Edwards(2004)基于 Schwartz 的个人基本价值观理论开发的工作价值观量表进行更深入地探究。

参考文献：

Beckers, T., Siegers, P., & Kuntz, A. (2012). Congruence and performance of value concepts in social research. *Survey Research Methods*, 6(1), 13–24.

Schwartz, S. H. (2006). A theory of cultural value orientations: Explication and applications. *Comparative Sociology*, 5(2–3), 137–182.

(3)作者目前根据 Inglehart 的现代化演进理论对假设的推导并不严谨，匮乏假设和社会化假设的关系是什么？

感谢您的问题。我们对论文进行了相应的修改以更好反映这两个基本假设之下，工作价值观在不同代际中的表现和变化。

首先，我们希望说明现代化演进理论的两种假设以及它们之间的关系。Inglehart(1997)的现代化演进理论认为价值观变迁主要涉及两个假设：一是匮乏假设，即个人价值观主要由其成长时期社会经济环境中所缺乏的因素决定，如果一代人成长于政治、经济等不安全的环境中，人们就会更为重视经济与安全目标(即物质主义, *materialism*)，而如果成长于相对安全的环境，人们会更重视包容平等、独立自主、社会参与和自我超越等非物质目标(即后物质主义, *post-materialism*)；二是社会化假设，即个人价值观是其成长关键期(即青少年及成年初期)社会化的结果，而成年后个人价值观会保持相对稳定。两个假设是相辅相成，现代化演进理论以匮乏假设为主，而社会化假设起到补充作用(唐宁玉 等, 2017)。

基于 Inglehart(1997)的这两个假设，我们认为，伴随着经济发展和现代化进程，人们在成长关键期经历的经济社会安全使得人们由重视工作中的物质主义目标向更注重工作中的后物质主义目标转变。如果纯粹着眼于此，从改革前一代到后改革一代，物质主义工作价值观似乎应逐渐降低，后物质主义工作价值观似乎应逐渐降低。

但是，中国的社会变迁在具有现代化进程普遍性的同时，还具有特殊性(高海燕 等, 2022; Tang et al., 2017)。其中，中国国家主导体制对工作领域的价值观产生了深远的影响(高海燕 等, 2022)。由于改革前一代时期有很强的思想政治教育，虽然当时物质匮乏，人们仍崇尚精神生活、贬损物质利益(陈坚, 连榕, 2011)，并不重视工作中的物质主义目标。除此之

外，该时期对集体利益的强调(Guan, 2000)也使改革前一代对工作中的奉献自我更为推崇。相比之下，改革一代的物质生活水平相对较低(虽然相对于改革前一代有所改善)，同时“让一部分人先富起来”的政策和思想给予他们追求物质利益的机会，因此改革一代不仅有动机也有机会在工作中更多追求个人利益，更少关注他人和集体利益。因此，改革前一代比改革一代更不重视物质主义工作价值观，更重视后物质主义工作价值观。我们对于自我增强和自我超越工作价值观的假设推导也遵循这一逻辑，即同时考虑 Inglehart(1997)的现代化演进理论中的匮乏和社会理论，并考虑了中国社会发展的特殊性。

实际上，过去一些研究也表明，Inglehart(1997)的现代化演进理论在一定程度上忽略了中国社会的特殊性，无法完全预测中国社会价值观的发展(例如，高海燕 等, 2022; Brym, 2016; Tang et al., 2017)。

再次感谢您指出我们原文中可能会产生疑议的表述！我们也在正文中并对相关理论和理论推导进行了修改(详细内容请见正文 p. 4 第 4 段和 p.12 第 5 段)。

(4)“自我增强和自我超越价值观的解读不仅需要看到经济物质的发展，还需要看到集体主义在这一过程中的衰落，此消彼长可能会导致自我增强和自我超越工作价值观变化的不一致”，这句话表述混乱。

我们非常赞同您的意见，我们在结果汇总和讨论部分解释了保守、自我增强和自我超越的相关假设只得到部分支持的原因。具体修改如下(详细内容请见正文 p. 24 第 1 段)：

首先，保守工作价值观似乎并未完全出现消减的趋势。虽然经济发展和教育水平提升对保守观念具有削弱作用，但近些年人们对新型权威(例如组织权威、专业权威)认同的增强(高海燕 等, 2022)也可能抵消这一作用。此外，中国传统文化始终强调秩序、和谐和稳定(高海燕 等, 2022)，传统文化的延续性也可能使得保守工作价值观保持了相对稳定的倾向。其次，从自我增强工作价值观的结果上看，这一价值观也表现出随代际变迁相对稳定的趋势。这可能是由于平均主义被打破后中国的社会不平等加剧，这可能会削弱经济发展带来的积极影响(Inglehart, 2016)，导致人们依旧关注从工作中获得较高薪酬和地位。最后，与我们的预测不同，三个代际的员工在自我超越工作价值观方面没有显著差异。一种可能的解释是，中国改革开放后，由于西方主导文化的冲击，个人主义不断增强，集体主义不断削弱(黄梓航 等, 2018)，这可能导致经济物质的发展无法有效促使人们更重视工作中的自我超越目标。除此之外，与预测不一致的结果(特别是改革前一代和改革一代在所有工作价值观上都没有显著差异)也可能是因为中国在短时间内经历了高速经济发展和工业化、城镇化、全球化过程，

传统、现代、后现代被压缩到同一个中国社会时空之中(景天魁, 2015), 三个代际的时间无法实现价值观的完全转变。

意见 2: 研究 3 从主体间性的角度考察人们感知到的不同代际群体工作价值观的情况, 很有意思。就指导语来看, 这个研究的设计既不是严格的主体间性, 即被试认为大多数人认为某个群体的工作价值观是怎么样的, 也不是典型的刻板印象测量, 即作为外群体的被试认为, 或者被试觉得“在社会看来”, 某个群体的工作价值观是怎么看的, 而是介于中间状态, 考察了被试代入某个群体视角如何对工作价值观进行评定。似乎有一些细微的差别。在作者对内外群体效应进行检验之后, 刻板印象的效应已经被排除或讨论, 但是会不会仍然与严格的主体间性理论存在一些差异。有关研究 3 获得与研究 1 和研究 2 相比, 不同代际价值观差异更大的结果, 除了与研究 3 针对感知的问题有关以外, 可能还有一个方法因素, 就是研究 3 类似于一个被试内设计, 一个被试要同时对三个群体进行评价, 这可能无形加强了对比效应。此外, 有关研究 3, 主体间性本质也是主观的, 因此, 在论述和表述上, 强调研究 3 是一种客观视角, 是不够严谨的。见 p20 末尾, p21 开始。

回应: 感谢审稿专家指出的问题。首先, 我们非常赞同审稿专家对“在作者对内外群体效应进行检验之后, 刻板印象的效应已经被排除或讨论”的观点, 因此我们删去了研究 3 讨论中的这部分观点(详细内容请见正文 p. 23)。此外, 对于审稿专家提出的“与严格主体间性理论的差异性可能会导致刻板印象无法被排除的观点”, 我们再次回顾了部分采用主体间视角进行的研究, 并发现他们采用的测量方式与我们相似(例如, Shteynberg et al., 2009; Zou et al., 2009)。例如, Zou 等(2009)在用主体间视角考察波兰人和美国人对自己国家文化的认识时, 他们采用的方式是要求被试报告个人主义-集体主义相关行为在自己国家的发生频率(原文为 *The first question in each pair, the item measuring perception of the consensual values in their culture, asks participants to report how frequently an I-C-related behavior occurs in their country on a 7-point Likert scale*), 即被试认为某个群体的价值观/行为是怎么样的。由于我们已经对内外群体效应进行了检验, 刻板印象效应可能可以被排除。

其次, 我们同样认同您的意见, 即研究 3 所采用的主体间视角本质上也是基于被试的主观判断, 因此我们对措辞方面进行了修改, 删去了有关“主体间视角是一种客观视角”的表述。

最后, 我们非常赞同您有关研究 3 获得与前两个研究不同结果的解释, 因此我们在研究 3 的讨论部分补充了这一解释。具体修改内容如下(详细内容请见正文 p. 23 第 3 段):

一种可能的解释是，由于被试需要同时评价三个代际群体的工作价值观，这可能会强化对比效应，进而放大被试对不同代际工作价值观的差异性的感知。

意见 3: 作者依据 Schwartz(1992,2005)的建议，将价值观进行了矫正，计算每个被试所有价值观类型的平均数，然后用每一类型价值观的评分减去该平均数。这个建议除了在方法上降低个体差异以外，似乎与 Schwartz 价值观的理论有密切联系，即价值观是一个系统，在全面测量价值观的基础上，每个价值观相对于其他价值观的重要性更加清晰，也更有意义。本研究中，尤其在物质主义和后物质主义价值观的测量方面，是选用了 CLDS 中的几个题目，且删除了一道题，进一步价值观只分为两个维度，这样使得每个价值观相对于所有其他价值观的重要程度的清晰性打了折扣，而且两个维度计算完平均数再矫正，出现了文中与物质主义和后物质主义有关的多个数据和表格中，物质主义和后物质主义的分数绝对值完全一样，只是正负号相反，虽然这对于一些统计的结果可能没有影响，但是数据的直观含义显得不清楚。比如表 7 物质主义和后物质主义与开放、保守、自我增强、自我超越的相关系数。

回应: 感谢审稿专家的宝贵意见。审稿专家对于是否要对物质主义/后物质主义工作价值观数据进行校正的问题促使我们进一步考虑这一问题。

首先，本研究主要关注工作价值观的相对重要性而不是绝对重要性，这促使我们对物质主义/后物质主义工作价值观数据进行了校正。我们关注工作价值观的相对重要性主要出于三点原因。第一，人们是基于价值观的相对重要性而不是绝对重要性进行决策的 (Parks-Leduc et al., 2015; Sverdlik et al., 2022)，因此关注工作价值观的相对重要性的代际变迁更为重要。第二，对数据进行校正可以降低个人偏向(有些人只使用一部分分数，例如其评分范围基本只有在 4-5 或者只有在 1-2 之间，或者有些人会同时给物质主义和后物质主义的重要性选择相同的分数)导致的价值观重要性评价上的偏差(Inglehart & Abramson, 1999)。

其次，Inglehart(1997)的现代化演进理论进一步说明我们应关注物质主义/后物质主义工作价值观的相对重要性。该理论指出，个人价值观主要由其成长时期社会经济环境中所缺乏的因素决定，如果一代人成长于政治、经济等不安全的环境中，人们就会更为重视经济与安全目标(即物质主义, materialism)，而如果成长于相对安全的环境，人们会更重视包容平等、自由自主、社会参与和自我超越等非物质目标(即后物质主义, post-materialism)。Inglehart(1997)的这一观点表明了物质主义和后物质主义之间的相对关系。

最后，从测量工具而言，世界价值观调查(WVS)在测量被试物质主义/后物质主义时，要求被试对将来十年国家应该优先考虑的四个问题(即维持国家秩序的稳定、在政府决策中

给人民更多的话语权、降低物价水平、保护言论自由)进行排序,研究者根据分数区分物质主义者、后物质主义者和混合者(Inglehart & Abramson, 1999; Haerpfer et al., 2022),这进一步说明物质主义/后物质主义关注的是其相对重要性。可惜的是,由于二手数据的限制,我们无法直接使用上述这种被广泛使用的测量工具。

为了体现对工作价值观相对重要性的关注,本研究参照 Schwartz(1992, 2005)对价值观测量工具的使用建议,对工作价值观进行校正。对于工作价值观的测量数据,本研究首先计算每个被试所有价值观类型的平均数,然后用每一类型价值观的评分减去该平均数,从而将价值观绝对重要性分数转换为价值观相对重要性分数。由于 Inglehart 的现代化演进理论包含了物质主义和后物质主义两类工作价值观,因此本研究中校正后的物质主义和后物质主义工作价值观的均值正好是相反数。我们承认这种分析框架可能过于简化,可能暗示了物质主义和后物质主义潜在的对立性,并且可能无法展现个体工作价值观取向的丰富变化(高海燕等, 2022; Schwartz, 2003),因此我们在研究 2 和 3 中,补充采用 Cable 和 Edwards(2004)基于 Schwartz(1992)的个人基本价值观理论开发的工作价值观量表,以希望克服研究 1 在测量上的局限性(详细内容请见正文 p. 11 第 2 和 3 段)。

为了回应审稿专家对数据校正操作可能会影响分析结果的担忧,我们在附录 C 中对研究 1、2 和 3 结果进行了补充分析,进一步探究了物质主义和后物质主义的原始数据的回归结果。结果表明,使用原始数据的回归结果和校正后数据的结果总体上没有差异。

参考文献:

- Haerpfer, C., Inglehart, R., Moreno, A., Welzel, C., Kizilova, K., Diez-Medrano J., M. Lagos, P. Norris, E. Ponarin & B. Puranen (eds.). (2022). *World Values Survey: Round seven-country-pooled datafile version 5.0*. Madrid, Spain & Vienna, Austria: JD Systems Institute & WWSA Secretariat.
- Parks-Leduc, L., Feldman, G., & Bardi, A. (2015). Personality traits and personal values: A meta-analysis. *Personality and Social Psychology Review, 19*(1), 3–29.
- Sverdlik, N., Oreg, S., & Berson, Y. (2022). The power of benevolence: The joint effects of contrasting leader values on follower-focused leadership and its outcomes. *Journal of Organizational Behavior, 43*(6), 1001–1014.

意见 4: 对于价值观的变迁来说,两三年,三五年似乎是非常短的时间,可能并不具有重要的意义,因此研究 1 的时期效应分析是否不必太深入探讨。其他, p13 第一行,风险自我,应为“奉献自我”。

回应: 感谢审稿专家指出的问题。首先,我们逐字逐句对文章进行了仔细修改,具体见文中蓝色字体部分。

由于研究中数据的局限性,我们无法对更长时间阶段中的时期效应进行深入探究。但出于分析完整性的考虑,我们在研究 1 的补充分析中简单讨论了时期和年龄效应,并希望给未来的研究提供研究范式上的参考。并且根据审稿专家意见,我们补充现有研究的局限性。具体补充内容如下(详细内容请见正文 p.9 第 2 段):

但对于价值观变迁而言,已有数据的时期跨度过小,可能会影响结论的稳健性,未来研究需要在更长时间范围内对工作价值观变迁的时期效应进行检验。

再次感谢您对我们稿件提出的建设性的意见和建议,您的深刻见解和建设性意见帮助我们澄清了论文需要解决的主要问题,对我们论文的进一步修改与提升非常有帮助。我们非常重视您的意见和建议,并努力对您所提的意见和建议逐一作出相应的回应与改进,希望让论文有显著的提升。如果您有任何其他的建议,我们也非常愿意进一步修改我们的论文。

第二轮

尊敬的《心理学报》编委老师:

非常感谢您对我们上一轮修改结果的肯定,并给我们机会修改和重新提交我们的论文《工作价值观代际变迁:基于中国情境的多方法研究》,稿件编号:xb22-647),也非常感谢您和审稿专家在此轮评审中提出的具有建设性的意见和建议。我们仔细思考了您和审稿专家提供的重要建议,并尽最大努力对论文进行了修改。

在回复信中,我们首先对本文所进行的修改进行简要概述。根据您的意见和建议,我们的回复和修改主要包括以下几个方面:

第一,在理论和假设推导方面,我们进一步讨论了现代化演进理论,并以此为基础对部分假设推导进行了修改。

第二,在结果讨论方面,我们重点补充了改革前一代和改革一代在工作价值观上没有显著差异的原因。

第三，在文字表述方面，我们对文章进行了挑剔性阅读，并逐字逐句进行了修改。

接下来，我们将对两位审稿专家的评论进行逐一回复，并在论文修改稿正文中进行相应的修改，修改内容均使用蓝色字体以便于审稿专家阅读。两位审稿专家的原始评论(下文加粗部分)逐条列在我们的回复之前。没有包含在正文中的参考文献将在每个回复的末尾提供。

希望您和两位审稿专家对我们的论文修改与回复满意，也希望我们的修改稿可以达到《心理学报》“社会变迁专刊”的要求。如果您有进一步的建议，我们乐于做出进一步修改。

.....

审稿人 1 意见：

作者在上轮修改中较好地回答了我的疑问，目前版本有了较大的提升。需要注意的是，仍然存在以下表述错误需要修改：

意见 1：（1）2.3 第二段中“如果纯粹着眼于此，从改革前一代到改革一代，物质主义工作价值观似乎应逐渐降低，后物质主义工作价值观似乎应逐渐降低。”应为“后物质主义工作价值观似乎应逐渐升高”。（2）附录 C 中的表注应该写明基于原始数据，目前多处写的校正后的数据。（3）英文摘要存在部分语法错误。建议仔细检查修改后发表。

回应：感谢审稿专家的细心指导，对于表述相关的问题，我们对文章进行了仔细阅读，并逐字逐句进行了修改，具体见文中蓝色字体部分。此外，我们在附录 C 的表格中注明了回归分析使用的是原始数据。最后，我们邀请英语系的教授帮我们修改和润色了英文摘要。

.....

审稿人 2 意见：

修改稿较原稿论述更清晰，对数据所做的补充分析进一步体现了结果的可信度和稳定性。在理论和表述上，有以下几点进一步商榷：

意见 1：三个研究非常一致的结果包括改革前一代和改革一代在各个变量和分析上始终是没有显著差异的，而文章在综述、假设提出和研究意义等方面均强调用经济发展和改革作为代际划分的标准，以及这种划分所可能蕴含的中国社会变迁与西方不一样的特征，那么，要么结果已经否认了这个划分（改革前一代和改革一代两组的对比这部分），所谓部分支持假设

的理想情况，应该是不同的研究假设的不同部分被支持，而不是不同研究假设的相同部分都没有得到支持。要么是这个划分仍然是有意义的，但是本研究尚没有揭示出改革前一代和改革一代的差异。综合来说，坚持这个划分可能更有价值，但需要更有说服力的讨论。作者目前的讨论不够直接、不够明确、不够深入。

回应：感谢审稿专家的宝贵意见，我们非常赞同您的意见，我们在结果汇总和讨论部分进一步讨论了为什么改革前一代和改革一代在工作价值观上没有显著差异。具体修改如下(详细内容请见正文 p. 24-25):

但是，本研究的一些假设只得到部分支持。例如，保守工作价值观似乎并未完全出现下降的趋势。虽然经济发展和教育水平提升对保守工作价值观具有削弱作用，但近些年人们对新型权威(例如组织权威、专业权威)认同的增强(高海燕 等, 2022)可能部分抵消这一作用。此外，自我超越工作价值观也呈现出相对稳定的趋势。一种可能的解释是，中国传统文化始终注重个体和他人的关系以及和谐团结(蔡华俭 等, 2020; 高海燕 等, 2022)，传统文化的延续性可能使得自我超越工作价值观保持了相对稳定的倾向。

需要指出的是，我们发现不同代际员工的工作价值观存在一定的相似性，特别是改革前一代和改革一代在所有工作价值观上都没有显著差异。对此，一种解释是组织社会化过程可能会降低不同代际员工在工作价值观方面的差异(Joshi et al., 2011; Tang et al., 2017)。工作价值观是价值观在工作场所中的具体体现，因此可能比个人基础价值观更容易受到工作场所的规范和环境的影响。而这一影响可能在改革前一代和改革一代表现得更为明显，因为他们进入工作场所的时间更早、工作年限更长，受到组织社会化的影响可能更大(Maritin & Côté 2019)。另一种可能的解释则是，中国在短时间内经历了高速经济发展和工业化、城镇化、全球化过程，传统、现代、后现代被压缩到同一个时空之中(景天魁, 2015)，而经济和社会变化对价值观念的影响具有一定的时滞性(Inglehart, 2016)，因此三个代际的时间可能无法实现价值观的完全转变。另外，在未来研究部分，我们也指出未来可以对现有研究得到的有关代际价值观差异性和相似性的复杂结果进行进一步的研究。

意见 2：有关现代化理论及中国独有特征的理论阐述，有些矛盾，有点纠结，比较模糊。（1）最典型的表现是，第 6 部分，p. 24，“这可能是由于平均主义被打破后中国的社会不平等加剧，这可能会削弱经济发展带来的积极影响（Inglehart, 2016），导致人们依旧关注从工作中获得较高薪酬和地位。...一种可能的解释是，中国改革开放后，由于西方主导文化的冲击，

个人主义不断增强，集体主义不断削弱（黄梓航等，2018），这可能导致经济物质的发展无法有效促进使人们更重视工作中的自我超越目标。”这段话中有两句，第一句提到削弱经济发展带来的“积极”影响，人们“依旧”关注薪酬和地位，给读者一个印象，按照西方模式的经济发展（社会变迁）一定是积极的，关注薪酬和地位是消极的，而平均主义被打破后中国的社会不平等加剧，平均主义是积极还是消极。然后，第二句提到中国受到西方个人主义冲击，似乎是消极的，但是无法“有效”促进人们更重视工作中的自我超越目标，所以自我超越目标是积极的，是被个人主义削弱的，所以个人主义是消极的，那么，集体主义在这一点是积极的，那么现代化理论所谓后物质主义和自我超越随着经济发展而提升，与集体主义和作者所谓平均主义不被打破的情况下的所保持的自我超越目标又是什么关系？正如第一轮审稿意见所类似表达的，后物质主义是在现代化理论视角下的概念，用来解释经济快速发展之前（改革前一代）的非物质主义有些牵强，自我超越比后物质主义复杂，与现代化理论没有直接对应，可能，有后物质主义的自我超越，也有传统文化或者集体主义的自我超越，总之很复杂。同意文章现在选择简化这个复杂的理论问题的做法，但是类似这个地方的表述还是反映了作者形式上说不能西方中心论，形式说中国特征，但精神实质上没能跳出。（2）类似地，假设推导。假设 1.1 和假设 1.2，作者很认真地区分了改革前一代、改革一代，后改革一代，但是由于上述第（1）点的理论问题存在模糊，作者现在的逻辑推理得出假设 1.1 和假设 1.2 还是不够顺畅。（3）研究 1 和研究 2，与研究 3 的对比，就审稿人的理解，主体间视角的一个本质即是强调未必与所谓的“客观”视角相同，主体间视角恰恰反映了文化的群体建构。作者假定研究 3 与研究 1 和研究 2 具有一致性是文章假设得到支持的强证据，理论逻辑是什么？换言之，5.4 部分最后一句，“此外，Chiu 等（2010）也指出人们并不是文化影响的被动接受者，人们可能会建构不同代际的工作价值观表征，并选择是否认同它，这可能会导致不同研究视角下代际工作价值观是否有差异的结论可能有不同”，这个认识，在审稿人看来，恰恰是主体间视角的出发点，不是做完研究之后的“此外”的“发现”。

回应：感谢审稿专家的宝贵意见，促使对相关理论进行了进一步的回顾，并对本文的理论支持、假设推导等都再次进行了梳理。

(1) 作者根据现代化演进理论对假设的推导不够严谨，特别是有关后物质主义和自我超越工作价值观的部分。

感谢您提出的问题，我们首先补充了对现代化演进理论的论述，在两个基本假设、有关物质主义和后物质主义变化的基础上，我们添加了 Inglehart 和 Baker(2000)对该理论的补充

和修正。过去大量研究表明,随着社会经济的发展,价值观将发生从物质主义向后物质主义的转变(Inglehart, 2016)。Inglehart 和 Baker(2000)进一步提出,这种转变反映了人们从重视生存向重视自我表达的转变。后物质主义是自我表达维度的关键内容,促进向后物质主义转变的条件也会促进从生存向自我表达的转变,但自我表达包含更多的内容,例如重视自由表达、平等与包容多样性、人际信任、政治参与等。本质上,自我表达强调对世界的认识应该是多视角、多向度的,是包容差异的(陈翼,唐宁玉,2014)(详细内容请见正文 p. 4)。

在该理论基础,我们提出改革前一代具有相对较高的后物质主义价值观和相对较低的物质主义工作价值观的原因是,由于改革前一代经历的计划经济时代对国家利益和集体利益更为强调,虽然当时物质匮乏,他们仍将精神生活置于物质生活之上(陈坚,连榕,2011)。因此,工作中的自我实现等非物质目标对改革前一代更为重要。相比之下,改革一代所经历的“让一部分人先富起来”等改革开放政策,物质利益得以正名,工作的物质价值得以凸显并逐渐成为人们的追逐对象(陈坚,连榕,2011)(详细内容请见正文 p. 4-5)。

在自我增强和自我超越工作价值观方面,如果纯粹着眼于物质条件,从改革前一代到后改革一代,伴随着物质的富裕和社会的稳定,人们不再局限于个人的物质利益与安全,更加重视多元平等、包容差异,强调所有人的福祉(陈翼,唐宁玉,2014; Inglehart & Baker, 2000; Tang et al., 2017)。但是,由于改革前一代崇尚精神生活(陈坚,连榕,2011)、强调平均主义和集体利益(Guan, 2000),因此改革前一代更为推崇在工作中奉献自我(Leung, 2008)。相比之下,改革一代的物质生活水平虽然相对于改革前一代有所改善,但仍没有达到很高水平,同时改革开放在思想和文化上也倡导人们可以追求物质利益(Tang et al., 2017; 陈坚,连榕,2011),这使得改革一代更渴望获得个人利益(包括薪酬与地位)(详细内容请见正文 p. 12)。

综上,根据您的建议,我们对相关讨论更加聚焦,并尽量避免对不同价值观贴上“积极”或“消极”的标签。

(2) 部分用词不准确,具有倾向性。

感谢审稿专家的细心指导,我们非常赞同您的观点,我们对正文中的相关表述进行了修正,尽量避免具有倾向性的表达,具体见文中蓝色字体部分(详细内容请见正文 p. 24-25)。

(3) 研究 3 有关主体间视角的理论论述存在一定的混乱。

非常感谢审稿专家的宝贵建议。我们非常认同您对于主体间视角的见解,即主体间视角一定程度上能够反映文化的群体建构,表明主体内和主体间视角可能并不一定是完全一致,

这也是我们开展研究 3 的出发点，即探讨不同代际的人群对代际价值观是否有共同的认识。根据您的建议，我们做出了如下修改。首先，我们在研究 3 前增加了开展研究 3 的主要原因和动机。

虽然研究 2 的结果与研究 1 存在较高一致性，但两个研究都采用个体自我报告，可能存在自我服务偏差(Paulhus, 1991)。此外，由于人们并不只是价值文化影响的接受者，还可能参与价值文化的构建并选择是否认同它，因此人们知觉到的周围人的价值观(主体间视角)和知觉到的自己的价值观(主体内视角)可能并不总是完全一致(Chiu et al., 2010)。鉴于此，我们在研究 3 中采用主体间视角，进一步考察被试对不同代际员工的工作价值观的认识，从另外一个视角揭示中国员工工作价值观的代际变迁趋势，并检验主体内视角(即研究 1 和研究 2)和主体间视角(即研究 3)的结论是否一致(详细内容请见正文 p. 19–20)。

其次，我们进一步分析了研究 3 的结论与研究 1 和 2 有所差异的原因，并做了进一步的讨论。第一，由于被试需要同时评价三个代际群体的工作价值观，这可能会强化对比效应，进而放大被试对不同代际工作价值观的差异性的感知。第二，主体内价值观代表了个体的选择，这种选择往往以自我效用为基础；而主体间价值观代表了社会的选择，这种选择则以价值观的集体效用和可传播性为基础。换言之，主体内价值观和主体间价值观的标准并不完全一致，因此这两种价值观可能会出现不同程度的分离(Heylighen, 1997; Wan et al., 2010)，这也恰恰表明了开展主体间视角研究的必要性(详细内容请见正文 p. 23)。

意见 3: 表述上，（1）摘要中：“研究还发现，不同代际员工对物质主义工作价值观的重视程度仍然高于后物质主义。虽然存在代际差异，但不同代际员工对物质主义价值观的重视程度高于后物质主义。”两句话有什么差别？（2）3.6 讨论：“值得注意的是，虽然物质主义工作价值观呈上升趋势，后物质主义价值观呈下降趋势，但是...”，对于三组对比，其中两组，即改革前一代和改革一代没有显著差异而言，所呈上升或下降趋势，是否不够严谨？（3）类似上一点，4.3 部分，p. 18，“自我增强逐渐下降”，这里的逐渐下降，表述也不够严谨。

（4）同上，4.4 部分，“中国员工的开放工作价值观呈上升趋势，自我增强工作价值观呈下降趋势”。

回应: 感谢审稿专家的细心指导，对于表述相关的问题，我们对文章进行了挑剔性阅读，并逐字逐句进行了修改，具体见文中蓝色字体部分。

意见 4: 仍然保留对物质主义和后物质主义进行相对价值观分数矫正处理的意见, 可对比开放、保守、自我增强和自我超越这一组价值观的矫正, 前者只有两种类型的价值观, 矫正后出现数值完全相反的情况, 而后者四种类型的价值观就不会出现数值完全相反的情况, 所以只有两类价值观的情况进行矫正似乎不太妥当?

回应: 感谢审稿专家提出的宝贵意见与建议。这的确是一个比较重要的问题。正如您所提及的, 我们对工作价值观的校正导致物质主义和后物质主义工作价值观正好是相反数, 这一情况可能存在不妥之处。我们再三思考, 仍然保留了目前的做法, 主要依据是 Inglehart(1997) 提出现代化演进理论关注的是目标的相对重要性, 以及二手数据的限制和文章论述统一简洁的需要, 我们依旧选择在正文中呈现校正后的数据分析结果, 并在附录中提供未校正的数据结果。此外, 为了克服研究 1 在测量上的局限性, 我们在研究 2 和 3 补充使用了补充采用 Cable 和 Edwards(2004)基于 Schwartz(1992)的个人基本价值观理论开发的工作价值观量表, 以实现交叉补充验证, 对研究 1 的结果做了进一步的验证。

但总体来说, 这是本研究的遗憾和不足, 因此我们也计划在未来的研究中选取更合适的物质主义和后物质主义工作价值观的测量量表, 对不同代际员工工作价值观的变化发展进行长期跟踪研究。再次感谢您的细心指导和非常有建设性的意见。

第三轮

编委意见:

文章经过几轮修改, 基本达到发表要求。但是, 建议作者再做部分修改, 具体地, 在引言最后增加一个对本项目三个研究的概览 (overview) 部分, 告诉读者本文将从开展三个研究对中国员工工作价值观的变迁这一核心问题从不同角度进行研究。然后介绍研究 1 将如何做, 有何假设? 研究 2 如何做, 有何假设? 研究 3 如何做, 有何假设等。目前的这个三个部分的第一个在引言, 第 2、3 部分分散在每个研究的前面, 逻辑上不是太好, 作为读者感觉也不是太好。建议重新调整一下。还有, 文中部分表述的准确性还有提高空间; 此外, 题目建议改为: 中国人的工作价值观代际差异: 多方法的研究

回应: 感谢编委专家对本文修改工作的认可, 同时也非常感谢专家给予的宝贵意见。根据您的意见, 我们对文章进行了进一步的修改。

第一，为了使文章的逻辑更为明确和通顺，我们部分调整了文章的顺序。在引言的最后部分，我们保留了对本项目三个研究的简略概述，告诉读者每个研究为了什么目的，采用了什么方法，揭示了什么工作价值观的变迁。其次，我们在保留原有理论部分的基础上，加入了对工作价值观及其分类的介绍，可以使读者对工作价值观有更全面的了解。再次，我们将原来有关物质主义和后物质主义工作价值观变迁的假设推导移至研究 1，使得假设的提出更加一致。除此之外，我们还简略了原来每个假设之前对工作价值观类型的介绍，以避免和理论部分的重复。

第二，对于表述相关的问题，我们对文章进行了仔细阅读和修改，具体见文中蓝色字体部分。

第三，根据您的建议，并考虑我们的样本为工作场所样本，我们将题目修改为“中国员工的工作价值观代际变迁：多方法的研究”。

第四，我们对讨论和未来研究部分进行了进一步的阅读和审视，并进行了部分修改，具体见文中蓝色字体部分。

主编意见：

同意发表。似乎可以考虑删去标题中的“多方法的研究”？