

《心理学报》审稿意见与作者回应

题目：集体心理所有权、地位晋升标准与团队创造力

作者：卫利华 刘智强 廖书迪 龙立荣 廖建桥

第一轮

审稿人 1 意见：

文章从集体心理所有权的角度讨论团队创造力问题，具有很好的意义，写作也比较规范。谈及不足之处，存在如下一些问题：

意见 1：在调节效应的理论解释上，需要进一步厘清用什么理论来解释地位晋升标准的调节效应，对调节效应的解释需要说明得更清楚一些。

回应：感谢您非常宝贵的意见，这使我们更加深刻的认识到这个理论上的问题。我们结合您的建议对于文中“问题的提出”与结论与讨论部分对地位晋升标准的调节效果在理论上做出理论上的解释，具体如下：

集体心理所有权通过信息深加工影响团队创造力的作用过程将受到组织中地位晋升标准的影响。根据动机性信息加工理论，团队是信息加工者，其认知动机和社会动机决定团队信息加工的质量，从而影响团队效能(De Dreu, 2007; De Dreu, Nijstad, & Van Knippenberg, 2008; De Dreu, et al.,2011)。其中，由于认知动机和亲社会动机驱动的信息加工有利于团队激发新的思想，De Dreu et al.（2011）指出团队创造力是认知动机和亲社会动机的函数。但地位晋升标准会引导团队竞争(刘智强,邓传军,廖建桥,& 龙立荣,2013),而且从特征激活理论的角度看，地位晋升标准造成的优胜劣汰环境会激活团队个体的竞争特性。但地位竞争动机属于以地位利益为前提的利己动机，对信息深加工不利，从而地位晋升标准很可能会影响集体心理所有权对团队创造力的作用过程。

意见 2：在引言部分，需要进一步阐明从集体心理所有权来揭示团队创造力的合理性和意义，而不能仅仅只是说鲜有学者关注这一议题。

回应：感谢您对本文的这一提示。

针对这一问题，本文在“问题的提出”这一部分补充论述集体心理所有权与团队创造力间

的逻辑关系。同时通过文献梳理说明，集体心理所有权与团队创造力间的关系是目前研究的一个缺口。具体如下：

集体心理所有权不仅会促进团队认知，而且作为其动机根源的社会认同也会增进团队的亲社会行为，如分享经验(Pierce, et al.,2010)。这些都会因为促进团队的认知加工过程而提升团队创造力(De Dreu, Nijstad, Bechtoldt, & Baas, 2011; 江静 & 杨百寅, 2016)。但从文献看，相关研究主要体现在理论辨析层面，且主要涉及集体心理所有权的动机基础，生成路径，影响因素，如集体主义、团队相依性、及在组织的作用，如对团队效能和团队学习的积极影响(Pierce,et al.,2010; Dawkins,Tian, Newman, & Martin,2017)。而尚未关注集体心理所有权与团队创造力的关系这一议题。

意见 3：论文可能最大的问题在于对集体心理所有权的测量上，按照作者的观点，集体心理所有权包括了认同与占有两个维度，但如果是认同的话，那么团队心理所有感与团队认同感有什么区别？哪些题目测量的是占有？这样的维度真的刻画了集体心理所有权的内涵了吗？编制的五个测量题目的合适性？该测量的信度、效度如何？

回应：谢谢您，这是一个非常关键的测量问题。我们在文章中补充相应的说明，具体内容如下：

本研究之所以采用复合测量法测评集体心理所有权，主要是因为：(1)集体心理所有权的概念核心是“占有”，同时，集体心理所有权必须在社会认同的基础上形成，因此，集体心理所有权不仅包含“集体占有意识”，而且一定涵盖“集体团队认同”。我们从集体心理占有意识和集体团队认同两个维度对集体心理所有权进行复合测量，能进一步保证测量的精确性和科学性。(2)集体心理占有意识与集体团队认同具有重要区别：对前者而言，回答的问题是“我们觉得什么是我们的”，动机基础是效能感、自我认同和社会认同、拥有空间。概念目标是自然界任何物质或非物质的目标，并伴随信息权和声明与所有权目标相关的权利，成员有保护和提升目标的责任。而对于后者，所问所答的问题是“我们是谁？”，动机基础是吸引力和隶属关系，核心概念是身份或自我和团队的象征，构念的目标是团队，虽然并没有伴随权力，但是团队成员具有“维护”的责任(Pierce, et al., 2010)。(3)在测量条目的选取上，本研究通过选择个体层面组织心理所有权量表中因子负载最高且改编后能很好反应“集体心理占有意识”的两个条目，对之进行改编以评价集体心理占有意识这一维度（见表 1）。同时，采取国外专家使用的成熟量表集体团队认同中的全部条目(4 个)评价集体团队认同这一维度。(4)为了保证量表的信度和效度，我们通过对最后调研获得的全部问卷进行统计分析发现，

该量表具有相对较好的信效度。其具体统计分析如下：

本文采用Mplus统计软件，对本研究数据进行验证性因素分析，检验量表信效度并最终确定量表。在包含集体占有意识和集体团队认同的二因素的CFA检验中，本研究删掉一个因子负载值小于 0.4 的条目。检验结果见表 1 和表 2。表 1 报告了各潜变量的复合信度(CR)和平均抽取变异(AVE)，我们利用它们来估计测量的内部一致性(信度)。从表中数据看，所有潜变量的复合信度均大于 0.7，平均抽取变异均大于 0.5，即有超过一半的观察变异可由假设的结构解释，根据 Hair et al. (1998)制定的标准，表明该量表的测量具有较好的内部一致性。再考察量表的聚合效度。利用因子负载的模型进行评估。表 1 显示模型整体拟合效果良好，各测项即观察变量的值都在 $p=0.001$ 的水平上显著负载于其预期构面，所有负载均大于 0.5，根据Steenkamp et al. (1991)的标准，说明本次测量有效，具有较好的聚合效度。最后考察模型的区分效度。即对每个因子，比较测量模型的 χ^2 值，即变化一个自由度，观察 χ^2 的变化量(见表 2)。表 2 显示出了 χ^2 具有明显差异，说明区分效度相对良好。

验证性因素分析结果说明，无论是模型的整体拟合效果还是模型的信效度，总体上都达到理想水平，说明本研究的量表开发与测量可靠，结构属性良好。

表 1 验证性因素分析结果

潜变量	测项代码	测项	因子负载	T 值
模型	模型拟合度($\chi^2=6.27$; $df=4$; $\chi^2/df=1.57$; GFI=0.99; CFI=0.99; RMSEA=0.03)			
集体团队认同 AVE=0.53;CR=0.77	CID1	我们团队的成员在情感上依附于我们团队	0.65	11.77
	CID2	我们团队的成员对团队有强烈的归属感	0.76	12.45
	CID3	我们团队的成员在团队中就像家庭中的一员	0.78	14.50
集体心理占有意识 AVE=0.56;CR=0.72	CPP1	团队中的工作是我们成员集体的工作	0.79	13.07
	CPP2	我们觉得团队中的工作是我们成员集体的	0.71	10.14

注：AVE=平均抽取变异，CR=复合信度；CID=集体团队认同，CPP=集体心理占有意识。

表 2 测量模型的 χ^2 值比较

非约束模型	约束模型
$\chi^2=6.27$ $df=4$	$\chi^2=10.59$ $df=5$; $\Delta\chi^2=4.32$ $df=1$

注：非约束模型为即集体团队认同与集体心理占有意识二因子模型；约束模型为“集体团队认同+集体心理占有意识”一因子模型。

根据检验结果，本研究最后形成衡量集体心理所有权的二维度 5 条目量表。其中三个

条目测量集体团队认同，两个条目测量集体心理占有意识。具体见表 1。

意见 4：表 4 第一列要加上序号。

回应：谢谢您的提示。本文已在文中加上序号。

意见 5：对关系冲突进行控制，是一个很好的亮点。

回应：谢谢您的提示，在本研究中我们会控制这一因素。

.....

审稿人 2 意见：

我认为这是一个较为规范的实证研究。作者基于动机性信息加工理论这个新近提出的理论框架，探讨团队的集体心理所有权如何通过团队信息加工的质量提升团队创造力，并探讨团队特征（地位晋升标准）的调节效应。作者采用较为严谨的方法，通过两个阶段收集了来自团队领导和成员两个来源的问卷调查数据，数据质量较高。但稍有遗憾的是，团队创造力的评价也来自团队成员（聚合后）而非来自团队领导。假设推导过程较为详尽，论文写作较流畅。但是，该论文还存在明显的不足，主要是研究内容和所采用的理论框架之间的契合度不够。这大大限制了研究本应作出的理论贡献。以下意见供作者参考。

意见 1:动机性信息加工理论是 De Dreu 新近提出的一个理论框架,该理论是在 Hinsz 等(1997)的团队作为信息加工者的观点 (View of Groups as Information Processors)基础上提出的。Hinsz 等(1997)提出,团队也是一个信息加工者,团队认知加工的效果——即团队有效性——由团队信息共享与整合的质量所决定。基于此,De Dreu 等(2003,2008,2011)提出了动机性信息加工理论,进一步提出,团队信息共享与整合的质量由认知动机和社会动机,以及两种动机的交互作用所决定。由此可见,团队信息加工深度影响团队效能(如团队创造力)是 Hinsz 等(1997)最先提出的,而 De Dreu 的理论的核心是,团队的两类动机如何通过影响团队信息加工过程来影响团队效能。从这一点看,本研究的变量选择和研究假设并没有很好反映动机性信息加工的要旨。按照作者的推论逻辑,集体心理所有权是团队成员认知动机和亲社会动机的结合体。而地位晋升标准这个重要变量却游离于这一理论框架之外。这样一来,就舍弃了动机性信息加工理论最有特色的部分,即认知动机和社会动机的交互作用如何影响团队信息加工过程和结果。

从我个人理解来看，团队成员集体心理所有权更多体现的是成员“我们”的倾向，更多体现的是亲社会动机。地位晋升标准体现的是利己动机，评价标准越倾向于竞赛型，则激发的利己动机就越强烈。此外，目前作为控制变量的团队学习，可以认为反映团队的认知动机高低。

综上，我建议作者再考虑如何借鉴动机性信息加工理论这一框架，探讨哪些变量通过认知动机这一路径，哪些变量通过社会动机这一路径，特别是其潜在的交互作用，影响团队信息加工过程，最终影响团队创造力。

回应：感谢评审人的宝贵意见，您的见解使我们认识到本研究在研究框架的构建上存在一定的局限性。如从动机性信息加工理论视角看，由于集体心理所有权会激发团队成员的认知动机，本研究可以引入“团队学习”这一中介因素来解释集体心理所有权与团队创造力关系间的联系。但是值得关注的是：（1）信息深加工这一因素也可以在很大程度上反映团队认知动机水平的高低。其原因在于：从团队认知论的角度看，团队是信息加工者，团队的信息深加工反映了团队成员间的信息分享、交流和整合利用，它实际上是团队的认知活动过程。这一认知活动所能达到的深度和方向表现为团队深加工的程度，并决定了团队效能的高低(Dreu et al., 2008)。同时，根据 MIP-G 的观点，认知动机对信息深加工过程具有促进作用。因此，集体心理所有权引发的团队认知动机将对团队中的信息深加工产生重要影响。而且，同时集体心理所有权触发的亲社会动机也会影响团队信息深加工，简言之，集体心理所有权触发的认知动机和亲社会动机共同作用于信息深加工。

而对于团队学习，不仅反映了团队认知动机的高低，但事实上也会受到团队亲社会动机的影响，因为如果团队个体不去分享自己的经验和思想，反而囤积任务相关的信息也将阻碍团队学习，也即是集体心理所有权触发的人自动机和亲社会动机也将同时作用于团队学习。因此，集体心理所有权激发的认知动机和亲社会动机会共同作用于团队学习和团队信息深加工，并对团队创造力产生影响。而本研究选择信息深加工作为中介因素。没有选择团队学习这一中介机制，这在一定程度上限制了本研究本该做出的理论贡献。

意见 2：在测量“地位晋升标准”这个变量时，作者几次强调“职位”这一重要的地位象征的测量不适用。那么，“职位”这一关键要素，是如何测量晋升标准的？一般而言，职位都是有限的，肯定会涉及到竞赛，是不是说就不存在刻度型标准了？

回应：非常感谢您的这一提示，在地位晋升标准的测量方面，由于本研究将未修订问卷和已修订问卷共存一处，造成我们上传资料时把未修订问卷当成已修订问卷提交，造成疏漏。本

研究将补充提交修订调研问卷。

最后，我们对审稿人提出的上述宝贵意见表示衷心感谢，我们将结合这些意见对论文进行修改。同时，为了消除论文存在的问题，我们将对全文做出全方位的审查和修正。

第二轮

审稿人 1 意见：

论文选题很有意义，作者也进行了一定的修改，但在变量定义与测量上仍有很大的问题。

意见 1：集体心理所有权的定义是什么？团队层还是组织层面？任何心理所有权应该是有一定对象指向的，那么这里的集体心理所有权指向什么？

回应：感谢您的意见。集体心理所有权的定义在文中已有表述，即集体心理所有权是集体中个体关于特定目标物所有权意识的一个共享思维模式，它通过社会互动产生，反映“我们”和“我们的”心理。在本文中，我们补充说明，团队目标物是指“团队中的工作”，因此，本研究也即是在团队层面探讨集体心理所有权的作用。

意见 2：集体认同作为集体心理所有权的维度是否合适？有没有可能更是集体心理所有权的结果？事实上，集体认同侧重的是身份，那么心理所有权高的个体更可能将这种集体身份作为 extended self。

回应：感谢您的提示。从动机根源上看，集体心理所有权必须基于集体中个体的社会认同动机，同时伴随拥有空间、效能感和自我认同三种动机中的一个或多个才能产生。因此，团队成员对团队的社会认同是集体心理所有权产生的前提条件。换句话说，具有较强的集体心理所有权的个体也一定同时具有较强的团队认同意识。加上集体心理所有权的核心概念是占有，因此，集体心理所有权包含集体心理占有和集体团队认同两个维度。关于集体心理所有权能否导致集体团队认同这一问题，从“所有权效应”来看，对于较高所有权意识的个体而言，目标物与个体具有非常密切的心理联系，因此，个体很可能把目标物作为自我的延伸（extended self）。所以集体心理所有权与集体团队认同二者之间有可能具有因果联系。但是这一点尚需实证证据。

意见 3：从测量的两个题项来看，似乎又是指团队工作心理所有权。与认同的总体团队身份又是不同的。

回应：感谢您的意见。前面提到，本研究从集体团队认同和集体心理占有两个维度对团队工作心理所有权进行复合测量，其中的逻辑是“存在团队工作所有权”则必然同时具有“集体团队认同”。根据集体心理所有权相关理论，认同团队才有可能与团队成员共同占有目标物。

意见 4：作者为何不只将集体占有包括进来，这样概念干净清楚。这两个维度的相关系数怎样？建议作者将这两个维度单独做模型，看看结果如何。

回应：感谢您的意见。这两个维度的相关系数检验结果为 0.84 ($p<0.01$)。可见，集体团队认同与集体心理占有意识具有强相关性。这表明集体团队认同与集体心理占有两个构念存在相对较大的相似性。基于这个结果，本研究采取“集体心理占有”一个维度对集体心理所有权进行测量。

意见 5：就我个人意见来看，作者为何不直接研究“集体团队认同、地位晋升标准与团队创造力”？这样文章逻辑概念均非常清楚。

回应：非常感谢您的建议。由于本研究的主要议题在于探讨集体心理所有权的作用机制。因此，本研究采取衡量集体心理占有意识这一维度来测评基于团队工作的集体心理所有权意识。
.....

审稿人 2 意见：

作者针对本人提出的如何围绕指导性理论框架——动机性信息加工理论——论述变量间关系的问题，作了回应。然而，就目前看，我觉得仍然没有解决这一关键问题。

意见 1：如何引入动机性信息加工理论作为研究的指导性框架。作者在前言部分即提出“集体心理所有权对团队认知动机和亲社会动机具有促进作用”，但由于缺乏对动机性信息加工理论的必要介绍，对何为认知动机和亲社会动机的界定不清楚，对这两类动机的来源也没有论述。因而，在假设 1 的推导中，就不能很好阐述为何集体心理所有权的占有维度能通过激发团队成员的主人翁精神提升团队的认知动机，而认同维度则激发团队的亲社会动机。我建议在“2 理论与假设”部分，增加对动机性信息加工理论的介绍，尤其是介绍各类动机的来源和影响。

回应：感谢您的意见。结合您的建议，我们在动机性信息加工理论这一框架下讨论和验证信息深加工的中介机制以及地位晋升标准的调节机制。基于这个思路，我们在文中理论与假设

部分从认知动机和社会动机的概念、根源以及在团队认知加工过程中的作用等方面充分介绍动机性信息加工理论(MIP-G)。同时,结合 MIP-G 中认知动机和亲社会动机的根源和作用,补充阐述了集体心理所有权为什么有利于触发团队成员的认知动机和亲社会动机,以及这两类动机对团队创造力的作用。

意见 2: 地位晋升标准如何嵌入到研究框架中。本人在一审时提到,地位晋升标准会影响团队成员的利己动机:评价标准越倾向于竞赛型,则激发的利己动机就越强烈;而刻度型标准下,成员间不存在必然的相互竞争,不会导致明显的利己动机。事实上,作者在假设 3 的推导过程中,也是从这个角度进行逻辑推导。因此,以动机性信息加工理论为指导,也可以推导地位晋升标准的效应。我不清楚,为何作者不进一步结合该理论来阐述地位晋升标准的调节效应。

回应: 感谢您的建议。本文结合 MIP-G 理论,进一步补充论述了地位晋升标准的调节效应。例如:由于利己动机不仅驱动个体仅仅搜索和处理与自我目标相关的信息,同时还会导致群体气氛和互动过程的特征可能是过度的批评、嘲笑和低估(e.g., Shin & Zhou, 2007; Taggar, 2002)。这对信息深加工不利。考虑到地位晋升标准驱动的地位竞争动机属于以自我地位利益为核心的利己动机,这种晋升标准很可能因为影响团队的信息深加工而改变集体心理所有权对团队创造力的作用过程。

意见 3: 事实上,基于动机性信息加工理论这一统领性理论框架,可以讨论在现实组织情境下的混合动机(mixed motives)如何影响团队认知加工过程和结果,有望作出更大的理论贡献。具体而言,在现实组织情境下,个体(和团队)总是在竞合的共同作用下履行职责,有些因素激发个体的亲社会动机,从而促进合作;有些因素则激发个体的利己动机,驱使个体参与竞争。亲社会动机和利己动机的来源可能是相互独立的,两者并不是互斥关系而是共存关系,体现出混合动机的特征。因而,一个有趣的问题是,两类动机如何相互作用,从而影响团队认知过程和结果?从回归分析结果来看:(1)竞赛型标准下,团队信息深加工程度更高;(2)从图 2 的交互作用图示可以看到,亲社会动机和利己动机都低时(即集体心理所有权低,且在刻度型晋升标准下),团队认知加工效率最低。因而,利己动机并不总是妨碍团队认知加工的,无动机状态(de-motivated)才是妨碍团队认知加工的根本原因。事实上,动机性信息加工理论也对利己动机如何提升团队创造力也有论述,但很少有实证研究去探讨这一点。说不定从这个角度来考虑,理论贡献更显著。当然,这仅供作者参考。

回应：感谢您的建议。结合您的观点，我们在文中补充说明这一研究发现，即从回归分析的结果看：在竞赛型标准下，团队信息深加工的程度更高，而同时从图 2 的交互效应图可知，亲社会动机和利己动机都很低时（即集体心理所有权低，且在刻度型晋升标准下），团队信息加工的效率最低。由此可知，利己动机并不总是阻碍团队的认知加工，而无动机状态才是妨碍团队认知加工的根本原因。现实中，地位竞争和相依性同时都成为团队的结构属性，这会造成团队中竞争与合作共存，并导致个体同时具有亲社会动机和利己动机，二者分别对认知加工产生积极和消极的作用，因此，利己动机在此情境中并不总是妨碍团队的认知加工，而在无动机状态下，团队个体很难进行认知投入，因此，无动机状态则成为阻碍团队认知加工的最大阻碍。

意见 4：综上，本人建议作者进一步考虑如何基于动机性信息加工理论，全面阐述各个变量对团队认知加工的过程及结果的影响，从而使得论文的主线更加清晰，提升理论的一致性。

回应：感谢您的意见。为了立足 **MIP-G** 理论揭示变量间的关系，我们本次修订首先进一步阐明 **MIP-G** 中认知动机和社会动机（包括亲社会动机和利己动机）的概念、来源以及对认知加工的作用。然后全面依托该理论补充论述了信息深加工的中介解释机制以及地位晋升标准的调节机制。

意见 5：团队学习在研究框架中的作用。为什么团队学习是控制变量？作者在假设 1 的推导中明确指出，集体心理所有权会优化团队学习；在回应审稿意见时，作者也指出“团队学习，不仅反映了团队认知动机的高低，但事实上也会受到团队亲社会动机的影响”。从这一点看，团队学习是团队信息加工的良好指标，也能很好嵌入到动机性信息加工这一理论框架中。在我看来，团队学习和信息深加工这两个变量都反映了团队信息加工的特征，都是团队动机因素影响团队创造力的认知机制。为何只探讨后者的中介效应，而将前者作为控制变量？一般而言，当存在多种中介机制，只有各种中介机制的性质明显不同时（比如一个为认知机制，另一为情感机制），才需要将不属于研究焦点的中介机制作为控制变量。

总结以上两点，在团队学习能很好嵌入到指导性框架的情况下，而且又和研究所探讨的信息深加工的中介效应一致，为何却将其作为控制变量纳入研究中。我建议作者考虑两点：

（1）将团队学习因素也纳入到研究框架中；或者（2）将团队学习这个变量去除。

回应：感谢您的意见。结合您上次给出的建议，即同时选择团队学习作为中介解释因素。并将其纳入研究框架，在验证时，我们采取 **MPLUS** 软件将所有变量同时纳入结构方程模型进

行验证，但是发现，团队学习的中介效应并不显著，这或许是因为本研究采取的样本量有限的缘故。实际上，已有文献已经论述集体心理所有权对团队学习的促进作用，而团队学习可以提升团队创造力。因此，团队学习对集体心理所有权与团队创造力间关系的中介作用在逻辑上是明显的。基于此，对于团队学习的中介机制可以在后续研究中具备较多样本量的条件下检验这一预测。而在本研究中，我们去除团队学习这一变量。直接验证在控制团队规模、团队任期以及关系冲突的条件下信息深加工的中介机制和地位晋升标准的调节机制。

第三轮

审稿人 2 意见：

意见 1：“5.1 研究结论”这个小标题不宜叫研究结论。如果要“结论”部分，应该在最后另起一个小标题，简明阐述研究的主要发现。

回应：感谢您的意见。此处修改后，标题为“结论与讨论”。然后在讨论每个结论时，采用一句话简述研究发现或结论。

意见 2：另外，第四点讨论缺乏必要文献。例如不同动机状态之间的关系，利己动机的潜在积极效应，竞合结构如何影响团队等等，都有必要引用相关文献。

回应：感谢您的意见，结合您的建议，“第四点讨论”的修改后结果为：

第四、“无动机状态”从根本上抑制了团队认知加工的驱动力。从回归分析的结果看：在竞赛型标准下，团队信息深加工的程度更高，而同时从图 2 的交互效应图可知，亲社会动机和利己动机都很低时（即集体心理所有权低，且在刻度型晋升标准下），团队信息加工的效率最低。由此可知，利己动机并不总是阻碍团队的认知加工，而无动机状态(即不存在社会动机和认知动机)才是妨碍团队认知加工的根本原因。虽然利己动机对团队信息加工存在消极作用（De Dreu et al., 2008），但同时利己动机也可以促进团队个体搜寻、编码和检索有利于自我目标的信息（De Dreu et al.,2008），这对提高团队整体的信息加工效率具有一定的积极意义。此外，现实中团队在结构上的相依性（如目标和任务的相依性）推动了个体目标与他人或团队目标的统一(Courtright, Thurgood, Greg, & Pierotti, 2015)，这种情境易于唤起团队个体的亲社会行为，并在信息加工过程中扮演积极角色。考虑到利己动机的潜在积极作用和团队相依性因素的存在，利己动机并不总是阻碍团队的信息加工过程。但在无动机状态下，团队成员则失去了认知投入的动力，从而在根本上抑制了团队的认知加工过程。

意见 3：存在一些笔误，如“心理所有权”有时表述为“心里所有权”。

回应：谢谢您的提示，我们把文中一处“心里所有权”修改为“心理所有权”。

第四轮

非常感谢主编老师、编委老师和审稿专家对本文质量的肯定！同时也感谢编辑老师给我们提的进一步修改意见！下面是我们对编辑老师的意见进行逐条回复。

编委复审：这是一个较为规范的实证研究，修改后的质量较好，建议发表。

回应：非常感谢编委对我们工作的认可！

主编终审：请作者斟酌“拔靴法（Bootstrapping Method）”的译名，建议考虑类似“自重复抽样法”之类的译名

回应：谢谢主编的提示，根据主编意见，我们把文中“拔靴法”更改为“自重复抽样法”。