

《心理学报》审稿意见与作者回应

题目：《职场排斥对员工主动性行为的影响机制——基于自我验证理论的视角》

作者：刘小禹 刘军 许浚 吴蓉蓉

第一轮

审稿人 1 意见：

意见 1：本文着眼于职场排斥对员工主动行为的影响，并进一步探讨组织自尊对其关系的中介，及员工个体特征（神经质）在其中的调节作用。其变量关系清晰，具有一定的理论意义和实践价值。研究对文献掌握充分、假设推导令人信服、多阶段数据收集方式较好地避免了同方法效应，操作严谨，数据分析方法妥当，结果和结论较为可靠，论文撰写规范、层次清晰、行文流畅，反映出作者具有较高的学术水平。

回应：感谢审稿专家的鼓励！在两位专家的指引之下，我们对存在的问题进行了审视和修改，且在修改过程中发现了其他一些不严谨和疏漏之处，一并做了修改。有较大幅度修改的地方，我们在正文中以红色字体显示，但是，为了不影响阅读，我们未用 Word 软件的“修改显示标记”功能（所以如果有内容删减、结构调整、小修小改的，就未显示），请专家知悉。希望本轮修改能继续得到审稿专家的指点与建议。

意见 2：数据回收率不高，经过三轮数据收集后的有效问卷率仅 49.75%，那么逐轮丢失的样本有什么特点？会否因此影响到本研究的样本代表性？需要作者对此做分析及说明。

回应：感谢您的提醒。的确，数据收集经历多轮之后，有效问卷率逐轮降低，可能导致样本偏差的问题。在专家提醒下，我们比较了在第一二轮之间流失的（子样本 1/S1）、第二三轮之间流失的（子样本 2/S2）和最终保留用于假设检验的（子样本 3/S3）员工人口统计学特征（包括性别、年龄、受教育程度、工作年限）的差异。在 S3 和 S2 两个子样本之间，未发现任何显著差异（ $t < 1.96, ns$ ），但比较 S2 和 S1，发现在性别分布上有所差异（ $\chi^2=4.21, p < 0.05$ ），也即在第一轮到第二轮数据收集过程中，男性员工流失量相对较大，其他未发现明显的统计差异。有鉴于此，我们比较了男性员工和女性员工在关键研究变量（职场排斥、神经质、组织自尊和主动性行为）上的差异，未发现任何显著的结果。另外，由于我们在对模型进行假设检验时，采用的是阶层回归分析方法，应用这种方法，我们沿袭以往研究的做法，控制了人口统计学特征（包含有性别变量）。这种事后统计控制，是有助于弥补样本偏差所造成的不利影响的，有鉴于此，我们预期男性员工相对更多的流失状况，对于研究的最终结果是没有实质性威胁的。

尽管如此，这里专家提出了一个很重要的、关于研究严谨性的方法问题，我们将这一问题归纳在研究局限性的分析中，希望我们的归纳能恰如其分地反映该问题对本研究所形成的潜在威胁。

意见 3：变量测量部分，需要说明各量表是几点量表，否则读者无法理解表 2 中的描述统计信息。

回应：这是我们的疏忽，这种基本信息未能提供！现提交的修改版进行了说明，我们采用的均是 Likert 五点量表。

意见 4：表 2 中年龄的平均数、标准差数值分别为 2.04 和 0.93，是什么意思？此外对性别和教育程度求 M 和 SD 值也令人无法理解。

回应：我们对年龄的测量，采用的是粗略地分段切分（每十年一段）的方法，所以，年龄的测量如同性别和受教育程度一样，不适合求平均值和标准差。本次修改，我们删除了这些“伪”均值和标准差，另外，在表 2 之下，我们提供了一些新的注释，给出了关于年龄、性别和受教育程度的详细测量信息。

意见 5：一个细节：讨论部分的心理“援助”一词建议改为相对中性的“支持”。

回应：谢谢专家的热心！

意见 6：总体上，本论文对本领域研究者有一定启示，且具有较高的学术水平，建议小修后复审。

回应：谢谢专家的鼓励！

审稿人 2 意见：

意见 1：（1）为什么要研究职场排斥与主动性行为之间的关系？作者说“目前较为缺乏关于职场排斥和员工主动性行为之间关系的研究”，但这并不意味着这一研究有理论贡献。建议作者在对 **proactive behavior** 的文献进行清晰的回顾总结的基础上，指出这一领域中还存在什么样的问题，为什么对于职场排斥这一前因变量的研究可以帮助解答这些问题。

回应：感谢评审专家的建议。我们进一步对 **proactive behavior** 的文献进行回顾总结，发现以前的研究认为个体差异与情境变量分别影响主动性行为（Frese & Fay, 2001），但是目前关于主动性行为的情境前因变量主要集中在工作设计、工作特征、领导等因素（胡青等，2011），对于其他情境因素的探索仍然较少。研究者发现了一些“负性”工作特征如时间压力和情境压力等压力源与主动性行为具有相关关系（Ohly, Sonnentag, & Pluntke, 2006）。因而职场排斥作为一种情境压力源（Ferris, Brown, Berry, Lian, 2008; Williams, 2001），也可能会影响员工的主动性行为。并且以往的研究多探讨职场排斥对员工角色内行为（工作绩效）和角色外行为（周边绩效、组织公民行为等）的影响，而员工主动性行为的范畴界定不仅仅限于角色内行为，它也存在角色外行为中，在组织中较为普遍。我们研究职场排斥与主动性行为之间的关系，正是鉴于主动性行为对于当今组织的重要性以及主动性行为发生不分角色内外的特殊性，以及目前较为缺乏关于员工主动性行为情境前因变量的研究。由于员工主动性行为既受个体自身因素的影响也受工作环境的影响，本研究系统地展现了主动性行为的各种影响因素之间的互动关系，能帮助更好地理解员工主动性行为的形成过程；并且填补了目前缺乏职场排斥和员工主动性行为之间关系研究的空白，探索了在中国企业背景下职场排斥对于员工主动性行为的影响机制，拓展了员工主动性行为前因变量的探究。

意见 2：作者在论述假设 1 的时候，没有必要引用多个理论，应当围绕本文关键的理论框架，呈现清楚的逻辑即可。

回应：感谢评审专家的建议。按照您的建议，我们对假设 1 的论述进行了修改，删除了一些冗余的论述，希望呈现的逻辑更加清楚。

意见 3： **self-verification** 可以解释组织自尊对于主动性行为的影响，但用来解释职场排斥与组织自尊之间关系的时候，显得比较牵强。作者提到“当员工感知到组织中同事或者领导对其的排斥行为，如果这一对自身的反馈信息与员工的自我概念相一致，将会进一步地对自己的能力或价值产生怀疑，员工会进行自我否定，贬低自己在组织中的价值和意义，降低其组织自尊水平”，这一段论述的前提是员工本来的自我概念中，就认为自己的能力或价值不高，

与职场排斥一致。但这是一个非常狭窄的前提。在这里没有必要生搬硬套 self-verification，实际上整个模型的逻辑已经很清楚——职场排斥之所以损害主动性行为，是因为抑制了组织自尊，员工出于自我验证的目的，不再主动从事展现其能力或价值的行为。

回应：感谢评审专家的建议。按照您的建议，我们对假设 3 和 4 的论述进行了修改，使其逻辑更加清晰。

意见 4: 请使用主流的方法来检验文中提出的 moderated mediation, 参见关于 moderated path analysis 的论文, 如 Edwards & Lambert (2007, OBHDP), Preacher, Rucker & Hayes (2007).

回应：感谢您的中肯、精深的建议。但我们需要坦诚的是，我们在本文中所提出的研究模型，不是严整的“被调节的中介（moderated mediation）”，更不属于“被中介的调节（mediated moderation）”。的确，在本文中我们分别提出了关于组织自尊的中介效应和关于神经质的调节效应，却未整合提出组织自尊对“职场排斥×神经质”交互的中介作用，或神经质对于组织自尊中介效应的调节作用。

之所以未提中介与调节的整合研究模型，而其中最主要的原因，是因为我们采用了 Edwards & Lambert (2007) 方法，反复对我们的数据进行 bootstrapping 运算，却未能发现显著的被调节的中介效应，也未发现被中介的调节效应（见下表分析结果）。但是单看组织自尊在职场排斥和主动性行为之间关系所起的中介作用，是稳定存在的；再看“神经质”的调节可能性，发现其只能影响职场排斥与组织自尊之间的关系（stage 1 effect）。结合这样的统计结果，几位作者反复研讨我们应该如何去构架（frame）本文的模型，认为从理论上去强行讲一个“被调节的中介”或者“被中介的调节”，可能也是非常勉强的，于是我们放弃了这种企图心，而是一段一段地加以组合，提出了关于组织自尊的中介作用，以及关于神经质的调节作用。而针对这种非整合模型的检验，我们认为采用传统的回归方法，有一定的“优势”，因为对于一般的读者，他们很容易理解和把握回归结果与假设检验之间的对应关系。另外，我们最终决定采用传统回归方法，也因为这种方法给出的结果之建议，与 Edwards & Lambert (2007) 方法没有差异。

Edwards & Lambert (2007)方法 bootstrapping 运算的各效应结果

	第一阶段 效应	第二阶段 效应	间接效应	直接效应	总效应
高神经质员工	-0.64**	0.28**	-0.19**	-0.08	-0.27**
低神经质员工	-0.37**	0.39**	-0.14*	-0.09	-0.23**
高-低组之间的差异	-0.27**	-0.11	-0.05	0.01	-0.04

注：** $p < 0.01$, * $p < 0.05$;

第一阶段效应是指职场排斥对组织自尊的影响；

第二阶段效应是指组织自尊对主动性行为的影响；

间接效应=第一阶段效应×第二阶段效应；

总效应=间接效应+直接效应；

本表中汇报的是非标准化的影响系数。

当然，我们深知，基于统计分析结果，来“反推”理论的做法是非常不可取的，但我们想申明的是，在本研究的设计之初，我们并非想这样。在做研究的过程中，我们是结合了理论与数据双方现实，并反复比对思考，最后做成了这样一篇文章。我们也不想夸大自己的研究贡献，事实上我们也不具备这种超凡的能力，现在借论文修改的机会，将事实如实披露，希望能够得到评审专家的理解。

未能实现中介与调节效应的一体化整合，这是我们的研究局限。在新的文章版本中，我们囊括了这一条局限。

第二轮

意见 1: 作者针对审稿意见较好地进行了回应和修改。同时，在局限和展望中作者针对多轮次样本流失的问题，提到“……我们比较了男性员工和女性员工在关键研究变量（职场排斥、神经质、组织自尊和主动性行为）上的差异，未发现任何显著的结果”，建议提供关键数据，以便读者更好地把握情况，也能感受到本研究对待样本流失问题的严谨性。总体上，建议小修后予以发表。

回应: 谢谢专家提醒，在我们进行数据分析之初，我们未能考虑得如此周详。根据专家建议，我们进一步丰富了对样本流失问题的分析，完善了局限性的讨论。在修改稿中，我们写到（本文档第 18 页）：

“第三，我们的数据是分三轮采集的，每一轮数据收集，都有被试流失，这可能会样本偏差，并对最终研究结果造成威胁。有鉴于此，我们比较了在第一二轮之间流失的（子样本 1/S1）、第二三轮之间流失的（子样本 2/S2）和最终保留用于假设检验的（子样本 3/S3）员工人口统计学特征（包括性别、年龄、受教育程度、工作年限）的差异。在 S3 和 S2 两个子样本之间，未发现任何显著差异（ $|t| < 1.96, ns$ ），但比较 S2 和 S1，发现在性别分布上有所差异（ $\chi^2 = 4.21, p < 0.05$ ），也即在第一轮到第二轮数据收集过程中，男性员工流失量相对较大。于是，在此基础上，我们比较了男性员工和女性员工在关键研究变量上的统计差异，未得到显著结果（ $t_{\text{职场排斥}} = -0.78$ 、 $t_{\text{神经质}} = 1.00$ 、 $t_{\text{组织自尊}} = 1.25$ 、 $t_{\text{主动性行为}} = -0.97, ns$ ），所以，本研究中男性员工相对更多的流失状况，对于研究的最终结果，不存在实质性威胁。”

相信专家的指引下，我们的研究严谨性得到了进一步提升。若存在其他问题，请不吝指出，我们会尽最大努力改进。

第三轮

意见 1: 本文的研究有一定的新意，两位审稿人也提出较好的修改意见，根据这些建议，希望作者就以下问题进行进一步的修改：

1) 作者在推到假设 1 时，论述不够充分。也就是说，有什么依据能够的出“职场排斥对员工主动性行为产生负向影响”，是有理论依据吗？还是有前人的研究，在这一点上，作者需要加强，尤其是从自我验证理论的角度；

回应: 感谢专家意见。在前人研究中，我们没有发现直接关于“职场排斥与员工主动性行为之间关系”的论述。本次修改，我们加强了相关论证（详见论文 2.1 小节“职场排斥与员工主动性行为的关系”），并引出了本研究的第一个假设。由于后续的第 2.2 小节论述的是组织自尊的中介作用，这一部分，致力于从“自我验证”这一特定理论视角出发，具体探索职场排斥对于员工主动性行为的影响机制，所以，我们在假设 1 提出之前的解释，并未特别专注于这一理论视角，而是相对宽泛地论述了两者之间可能存在的因果联系。这种从一般到具体、从宽泛到聚焦的论证模式，希望得到专家认可，相信也容易被其他学者同仁所接受。

意见 2: 职场排斥是一个重要的自变量，也是文章的创新地方，可以考虑将假设 2 和假设 3 的顺序对换一下；

回应: 谢谢建议，在修改稿中，我们已按专家建议做了调整。在调整的过程中，我们也参照了最近在《心理学报》上发表的有中介变量和调节变量的文章（如梁建，2014），将“理论背景和研究假设”分为三部分：第一部分是职场排斥对员工主动性行为的影响（第 2.1 节），第二部分是组织自尊的中介效应（第 2.2 节），第三部分是神经质的调节作用（第 2.3 节）。

意见 3: 共有 403 名员工最后回复了问卷，那么有多少主管呢？是否存在 nested data 的问题？

回应：感谢您的建议，我们在数据收集过程的描述中进行了补充说明，不存在 nested data 的问题。

意见 4：测量工具有中文版吗？如果没有信度效度如何保障？

回应：测量工具虽然取自于西方经典文献，但这些量表都已在中国研究中出现过，在我们的研究中，我们也对信度和效度都进行了检测，应该是有保障的。在本研究中所使用的测量工具：职场排斥、神经质、组织自尊、主动性行为、责任感的信度系数分别为 0.90、0.89、0.91、0.91、0.80，均大于 0.70 的临界值。为检验关键变量“职场排斥”、“神经质”、“组织自尊”和“主动性行为”之间的区分效度以及各量表的相应测量参数，本研究采用 AMOS 17.0 对关键变量进行验证性因素分析（confirmatory factor analyses, CFA），在四因子模型、三因子模型、两因子模型与单因子模型之间进行对比。结果显示，四因子模型吻合得比较好（ $\chi^2(48)=69.49$, $p<0.01$ ；RMSEA=0.03；RMR=0.02；CFI=0.99；TLI=0.99），而且这一模型要显著地优于三因子模型、两因子模型和单因子模型的拟合优度（详见表 1），表明测量具有较好的区分效度。

意见 5：为什么将责任感作为控制变量放入研究模型中？如果只是以前的研究，那么能力也是一个重要的影响员工行为的变量，为什么没有控制？

回应：我们在文章中的表述不规范，表示道歉。不规范之一是“以往的研究”给人的感觉是很多研究结果的一个总结，不规范之二，是我们说的是影响“员工的工作行为”，而工作行为是一个比较宽泛的概念。事实上，严谨的表达，应该突出我们具体所指的 Parker 等人(2006)的经典研究。

如专家所言，能力也是一个影响员工行为的变量，但是我们在这个研究中并没有进行控制。每个人的能力有很多种，例如从大的方面有智力能力、情绪能力和体力等，种类繁多，我们没有实施测量，因而在研究中没有办法实施控制，希望得到专家谅解。

意见 6：表 3 中，M7 与 M8 相比，增加了一个变量，为什么 R² 没有改变，还是.15？

回应：的确，M8 与 M7 相比，增加了一个解释变量“职场排斥”。R² 没有改变，还是 0.15，其原因是新增加的这个变量对于结果变量没有解释力（回归系数 $\beta=-0.07$, ns ），而且，随着新变量的加入，原有解释变量“组织自尊”的回归系数略有降低（从 0.36 降到了 0.34）。以上这些，导致了 R² 几乎没有发生改变。

感谢专家鼓励！在专家指引下，我们对存在的问题进行了审视和修改，且在修改过程中发现了其他一些不严谨和疏漏之处，一并做了修改。有较大幅度修改的地方，我们在正文中以红色字体显示，但是，为了不影响阅读，我们未用 Word 软件的“修改显示标记”功能（所以如果有内容删减、结构调整、小修小改的，就未显示），请专家知悉。

参考文献：

- 梁建. (2014). 道德领导与员工建言：一个调节-中介模型的构建与检验. *心理学报*, 46 (2), 252-264.
- Parker, S. K., Williams, H. M., & Turner, N. (2006). Modeling the antecedents of proactive behavior at work. *Journal of Applied Psychology*, 91, 636-652.