

## 《心理学报》审稿意见与作者回应

题目：信任氛围、内部人身份认知与员工角色内绩效：一个有中介的调节效应模型检验  
作者：屠兴勇；张琪；王泽英

---

### 第一轮

**审稿人 1 意见：**作者尝试探讨组织信任氛围对角色内绩效的影响，心理安全的调节作用和内部身份感知的中介效应。其结果在一定程度上印证了其提出的假设，并具有一定的理论创新意义和实践价值。但在以下方面存在明显问题：

**意见 1：**信任氛围是属于团队层面概念，员工角色内绩效、内部身份地位感知属于个体层面的概念，本研究分析工具利用 HLM 进行检验比较恰当。此外，关于心理安全认识，不少学者将当成团队层面的概念，也有学者将其当成个体层面的概念，文中没有详细交代如何处理心理安全这个变量，是个体层面的变量还是团队层面的变量。如果心理安全是团队层面的概念，作者需要详细交代信任氛围与心理安全氛围之间的区别。如果心理安全是个体层面的概念，作者需要解释组织信任氛围为什么与心理安全没有显著的相关性。

**回应：**非常感谢评审老师提出的富有建设性的意见。的确，如评审老师所说的，将信任氛围看做团队层面的变量可以研究，但本文中的信任氛围主要涉及同事之间的信任，所以我们在论文设计中将信任氛围放在了个体层面进行研究。理由如下：信任氛围实际上是组织氛围的一个子维度。信任氛围的特点决定了它是个体层面的变量：1) 个体的组织信任知觉受到其他成员行为的影响；2) 信任氛围体现了个体对于其所处的环境的一个主观评价；3) 信任反映了个体对于组织中工作事件的主观解释 (Batlis, 1980)。国内外类似的文献比较多，有研究也将信任氛围让在个体维度进行探讨 (李宁, 严进, 2007)。此外，本文试图从个体心理的层面，将心理安全感视作个体层面的变量进行研究。之所以在本研究中会出现信任氛围与心理安全没有显著相关，可能的原因是调查对象仅仅是生产型企业员工。在这种单一类型的企业里，由于员工工作性质的原因，信任氛围很有可能与心理安全感的相关性较低，这种现象比较正常。

**意见 2：**研究样本与数据收集，这一块内容作者只是简单表述了员工样本情况，但是没有详细说明问卷发放以及收集的过程。需要表明是否是作为团队进行收集或者是采用配对问卷进行收集。怎样处理数据中的控制变量及自变量、中介变量和结果变量的关系。是否考察过同源方差问题？采取何种措施来表面同源方差。

**回应：**由于投稿时论文字数限制原因，作者在投稿时删去了不少文字。鉴于评审老师的宝贵建议，我们在论文中添加了问卷发放与收集过程 (参见论文 3.1 研究样本与数据收集)。需要说明的是，本问卷数据是通过员工自评方式收集的，所以同源误差在所难免，好在我们通过具体的措施有效控制了同源误差 (参见论文 4.2 同源方差检验)。

**意见 3：**虽然作者检验了心理安全调节组织信任氛围与内部人身份感知之间的关系，但是没有比较比较心理安全感高的时候和心理安全低的时候，内部人身份感知中介组织信任对角色内绩效的差异，建议做 Bootstrap 检验，检验心理安全感调节效应被内部人身份感知中介的具体情况，或者做全模型分析。

**回应：**同意评审老师提出的宝贵建议。同样的原因，在论文投稿时，限于字数，当时删除了 Bootstrap 检验，我们已经在论文中添加了 Bootstrap 检验，以检验心理安全感调节效应被内部人身份感知中介的具体情况。具体参见 4.3.2 心理安全感的调节作用和表 4 内容。

**意见 4：**文章写作过程中存在很多不严谨的地方，即需要文献引证的地方，没有出现。比如：“然而，此类研究多是基于领导-成员交换的视角和社会比较理论来分析，文献虽然强调组织信任氛围的各个维度对角色内绩效存在着直接作用，但却忽视了从管理心理学和认知心理学综合视角对其内在传导机制进行深入探析，而且国内对组织信任氛围作用的实证研究不多，更没有系统性地探索组织信任氛围对角色内绩效作用的内在影响机制。”与“积极心理学认为，信任建立在对对方行为积极预期基础上，它是信任者与对方维持的一种高度指向性关系或心理状态。”等等，没有参考文献引用。

**回应：**感谢评审老师的宝贵建议。我们已经在引言和相应的行文中添加了论据支持。具体参见引言部分和理论假设内容。

**意见 5：**理论意义讨论方面，缺乏与国内外已有的研究之间对话，作者需要补充国外有关组织信任与角色内绩效方面争论现状，重点需要指出目前学术界还有存在哪些不一致的地方，这些争论有没有得到很好解决，本文研究为学术争论提供什么样的价值，弥补过去哪个方面的研究不足。

**回应：**感谢评审老师的宝贵建议。我们在论文第 5 部分理论意义处增加了论文的解释力。

---

**审稿人 2 意见：**文章从内部人身份认知的视角探讨了组织信任氛围与角色内绩效的关系，这一视角比较有新意，数据分析非常详细，结论具有一定的理论和实践意义。除此之外，文章还存在一些不足，主要表现在以下几个方面：

**意见 1：**问题的提出可以再深入点，尤其是在引出内部人身份认知这一视角时。如果能更清楚地讲出为什么从这个视角出发，文章会增色不少。

**回应：**同意评审老师的观点并深表感谢。根据您的建议，我们在论文相应地方添加了引入内部人身份认知这一概念的理论前提和相关文献。具体参见“引言”部分和“2.2 内部人身份认知在信任氛围与角色内绩效间的中介作用”。

**意见 2：**引言提到之前了之前研究的不足，但由于涉及文献不是很多，略显不足，可以适当补充一些，以便把存在的问题说得更透彻些。

**回应：**这个问题我们已经解决，具体参见论文引言部分。

**意见 3：**文章题目提到“一个有中介的调节模型”，但在理论部分并没有写出中介的调节模型这一假设。建议在中介作用和调节作用的假设之后，再提出一个整体的有中介的调节模型假设，这样才符合文章题目所要表达的意思。

**回应：**非常感谢评审老师提出的宝贵问题。的确，如您所说，一个被中介的调节效应模型，一定包括完整的假设。我们已经在相应位置将假设和概念模型图完善，具体参见论文假设 5。

**意见 4：**在假设 1 中，需要加强对组织信任氛围这一构念的阐释。作者在测量中提到组织信任氛围是由对高管、主管和同事三方面的信任构成的，但在理论部分并没有强调这一点。

**回应：**同意评审老师的观点。我们在假设 1 部分增加了对信任氛围的解释。例如：国外已有

大量文献聚焦于组织信任氛围，探析它们是如何对组织和员工绩效产生影响的 (Baer & Frese, 2003; Burton, 2004; Salamon & Robinson, 2008)，至今尚未形成一致性的结论。在国内，零星文献证实了信任氛围三个维度（对同事的信任、对直接领导的信任和对高层领导的信任）对任务绩效的提升起到良好的促进作用（李宁等，2007）。他们认为这三类不同的对象是员工在组织遇到的主要利益相关者。直接领导和同事是员工在组织中最为重要的交流、接触对象，他们平常的工作都与这些人紧密相连、共同完成，因此这两组人是否值得信任，直接解决了员工对组织的信任评价。对组织此类信任评价直接影响员工任务绩效 (Colquitt et al., 2007; Ning & Jin, 2007)（具体参见假设 1.）。

**意见 5:** 各假设的推导需要更充分一些，增加一些文献资料，尤其是近 5 年以来的中英文文献。

**回应:** 感谢评审老师提出的宝贵建议。我们已在研究假设部分增加了近 5 年相应的文献，增添了论文的新颖性。

**意见 6:** 同理论部分对应，需要检验文章题目中提到中介的调节效应模型检验。文章在检验心理安全感的调节作用时所使用的方法不是很新，建议使用 Edwards and Lambert (2007) 的方法进行整体模型检验，抑或其他更新的方法来检验，这样更有力度些。

**回应:** 同意评审老师的建议。我们在投稿时将此部分删除，当时主要是出于论文篇幅受限的缘故。非常感谢您的建议，作者已经在相应位置添加了检验方法（具体参见 4.3 假设检验部分）。

**意见 7:** 理论意义建议加强，可适当引入一些文献来进行探讨。

**回应:** 同意评审的建议。我们已经相应部分完善与充实。

---

## 第二轮

**审稿人 1 意见:**

**意见 1:** 作者没有很好解决信任氛围的问题，这是一个团队层面的概念，这个变量可以放在团队层面也可以放在个体层面，放在个体层面，是指个体感知到团队信任氛围，而不是团队信任氛围。

**回应:** 非常感谢评审专家提出的建设性意见和饱满的补充。需要强调的是，信任是一个团队层面的概念（意指团队成员平均感知到的信任水平）(Salamon & Robinson, 2008)，但在本研究中这个变量被放在个体层面，是指个体感知到团队信任氛围。”这一点已在“2.1 信任氛围与员工角色内绩效”特别说明。

**意见 2:** 作者为什么选择内部身份感知作为中介，心理安全作为调节变量，基于理论根据不是很清晰。此外，内部身份感知其实也是一种自我概念的一部分，可以被认为是自我概念动机一种，建议作者可以尝试从自我概念理论来阐述理论基础，可能会更加合理！此外，论文还没有详细交代为什么要探讨心理安全干扰作用，这个概念选取基于什么理论依据，为什么不是别的变量其调节？

**回应:** 这个问题提的很好。在专家的指引下，我们对存在的问题进行了完善。本研究旨在弥补以往研究的不足，基于自我概念理论和角色认同理论，探讨内部人身份认知在信任氛围对

角色内绩效过程中的传导作用,以及心理安全感可能在信任氛围对员工角色内绩效影响的过程中扮演调节作用。我们将从以下 2 个方面来回答:

(1) 如评审专家所言,事实上,内部人身份认知主要关注的是员工在组织氛围中的归属感,是个体自我概念中的一种重要维度。自我概念是通过经验的理解而形成的自我知觉,或者说,自我概念是个体的自我知觉,这种知觉源于对自我属性和社会环境的经验体验,被认为是个体对自己的总体评价,包括能力与潜能、态度与情绪、作为社会行动者的自我等 (McCall & Simmons, 1978)。自我概念理论认为,员工为了获得自己在企业当中究竟处于什么位置的认识以及对自己做一准确的定位,一个重要的前提是信任氛围的存在。

进一步,学界对角色内绩效的影响效能给予高度肯定,并进行了深入探索,而对角色内绩效认知发生机制的研究则相对较少。无论角色内绩效大小,都程度不同地与个体认知密切相关。本研究旨在弥补以往研究的不足,基于角色认同理论,探讨内部人身份认知在信任氛围对角色内绩效过程中的传导作用。角色认同以“个体”为基本研究元素,指个体在不同社会中扮演迥然有别的角色时,赋予这些角色特殊意义,并将其作为自我概念的重要来源 (McCall & Simmons, 1978)。依据角色认同理论,为了更好地指导自己的行为,人们有必要领会自我概念在社会互动与交往中的意义——这些意义来源于个体在社会中扮演的身份 (严鸣等, 2011)。按照心理学的解释,一种特殊的身份认知 (或角色认同) 有助于个体员工进行特定的活动 (Burke & Tully, 1977), 他们做出各种不同的价值判断并进行多种活动, 这些均来源于对自己身份认知 (Callero et al., 1987)。也就是说,个体行为会根据身份认知或角色认同来做出相应的调整。具体而言,个体的身份认知度越高,则他越愿意完成与角色相匹配的任务绩效。就此而论,个体在组织情境中根据自己所处的地位,认知与评估角色内绩效情景线索,在自我对自己担当任务角色和身份认知的暗示与期望下,获得对自我的评价,界定并赋予任务角色意义,形成对角色内绩效的认同,以此指导自己的实际行动。

(2) 心理安全感在时间框架、目标对象和分析水平三个方面不仅有别于信任 (Edmondson, 2002), 并且超越了信任,它是指个体体验和知觉组织内部具有支持与鼓励实现任务绩效的良好“安全氛围”,员工的任务动机由此受到激发。心理安全感常常作为中介变量出现在管理学和心理学文献中,但也有文献将其作为调节变量加以研究 (刘云, 2013)。以往的研究强烈了心理安全感的群体水平 (Kahn, 1990; Edmondson, 1999), 即将心理安全放在团队层面 (意指团队成员平均感知心理安全状况), 重点刻画的是团队的特征而不是团队成员的特征。Tyan (2005) 在 Edmondson (1999) 的团队心理安全感的基础上对心理安全感的构念层次进行了重新界定,将其分解为两个平行的构念:自我心理安全感和他人心理安全,如此一来,他把心理安全感从团队层具体到了个体层。本研究中心理安全感被放在个体层面,具体是指个体感知到团队心理安全状况,反映了个体的内部心理状态与自我感知。Kahn (1990) 认为,心理安全感影响个体内部动机和塑造个体角色的心理状态,当员工体验到更多的心理安全感时,他们会做出更高的工作任务参与。依据自我概念理论和角色认同理论,本研究认为心理安全感很可能在信任氛围对员工角色内绩效影响的过程中扮演调节作用。

以上回答具体参见论文中的红色字体内容。希望呈现的论述和解释更加清晰。

**意见 3:** 作者需要充分解释为什么心理安全与信任之间没有显著相关,能否给予合理的解释。这可能是一个不错研究点,但是需要作者详细理由和充分理论说明。

**回应:** 这个问题提的相当好。我们再次对数据进行全面检查,没有发现问题。起初在数据分析时我们也发现了这一问题,之所以信任氛围和心理安全感之间没有显著相关,或许是因为如下原因造成的: (1) 这两个变量从内涵上有区别。从目标对象方面来分析,心理安全感的目标对象聚集于自我,即在人际风险情境中他人不会自己产生疑虑,作用方向是从他人到自己;而信任则聚焦于他人,关注他人潜在的行为,作用方向是从自己到他人; (2) 研究

样本来自于生产型企业员工，或许是由于这些单一企业类型的员工（这些接受调查的员工特点是：男性占大多数、在 35 岁以下、且多为本科）对上述两个变量的理解度、关注度和接受度等方面不同，造成没有显著相关也在情理之中；（3）最大的可能解释是测量误差造成的。我们想申明的是，在研究过程中，我们结合了理论和数据双方现实，力求严谨，最后做成了这篇论文。实事求是，我们不想夸大自己的研究贡献，只想借论文修改机会，将事实如实披露，希望能得到评审专家的理解。

---

**审稿人 2 意见：**文章在修改之后，比第一稿完善了很多，值得肯定。但修改稿中仍存在一些问題，可能需要作者再进一步修改。具体如下：

**意见 1：**虽然引言部分增加了不少内容，但第一段读来逻辑还是不够流畅，问题的引出不够吸引人。

**回应：**非常感谢评审专家提出的建设性意见。我们应该严肃认真对待我们的每一篇论文，杜绝粗制滥造，这样才能真正地提高我们的学术水平。依据您的建议，我们再次对措辞进行了梳理、明晰和精准，逐句认真修改，力求逻辑通顺、言语有张力。

**意见 2：**引言第三段，“基于以往研究的不足与疏漏，本文研究目的和试图回答的问题具体如下：”试图回答的问题虽然写了三点，但其实这三点基本在说一个意思。

**回应：**的确，原文的措辞不是很清晰。这里我们主要是想突出中介传导机制和调节效应。为此，将原先 3 个研究问题压缩成 2 个研究问题。具体参见引言第三段内容。再次非常感谢评审专家缜密、细致的建议。

**意见 3：**文章对信任氛围进行阐释时，多次提到社会比较理论。用社会比较理论来阐述信任氛围是否恰当？请明确社会比较理论的内涵及应用范围。

**回应：**这个问题提的非常好。实事求是，社会比较理论用在本文的概念模型中有点不妥。本文最初使用社会比较理论的目的在于确定员工个体在角色地位。因此在本轮修改中，为了便于服务论文变量间的关系，本研究主要采用角色认同理论和自我认知理论。此外，本着力求严谨和精准分析思路，结合另一位评审专家的建议，我们在行文中添加了角色认同理论和自我概念理论。理由如下：首先，内部人身份认知主要关注的是员工在组织氛围中的归属感，是个体自我概念中的一种重要维度。自我概念是通过经验的理解而形成的自我知觉，或者说，自我概念是个体的自我知觉，这种知觉源于对自我属性和社会环境的经验体验，被认为是个体对自己的总体评价，包括能力与潜能、态度与情绪、作为社会行动者的自我等。其次，角色认同以“个体”为基本研究元素，指个体在不同社会中扮演迥然有别的角色时，赋予这些角色特殊意义，并将其作为自我概念的重要来源（McCall & Simmons, 1978）。依据角色认同理论，为了更好地指导自己的行为，人们有必要领会自我概念在社会互动与交往中的意义——这些意义来源于个体在社会中扮演的身份（严鸣等，2011）。按照心理学的解释，一种特殊的身份认知（或角色认同）有助于个体员工进行特定的活动（Burke & Tully, 1977），他们做出各种不同的价值判断并进行多种活动，这些均来源于对自己身份认知（Callero et al., 1987）。也就是说，个体行为会根据身份认知或角色认同来做出相应的调整。

**意见 4：**文章中出现多个理论，诸如角色理论、社会认同理论、自我认知理论、社会比较理论、认知行为理论，在一定程度上显得比较零散，不够集中、凝练。请尽可能用一个理论框架来阐释你的模型。

**回应：**非常感谢评审专家的宝贵建议。由于本研究涉及的变量内涵较为宽泛，因而会出现不同的理论。在权衡全文内容的基础上，我们主要选取角色认同理论和自我认知理论作为理论依据阐述变量之间的关系。我们非常同意审稿专家的观点，我们应该以理论串联文章整体的研究设计。有时候，文章引用的理论越多，反而显得文章没有理论。

**意见 5：**解释一下组织信任氛围与心理安全的关系。当信任氛围很高的时候，是否意味着心理安全感也很高？换言之，这两个构念是否非常相近？需要阐释清楚，这样文章的模型更有力度。

**回应：**心理安全感涉及个体体验和知觉组织内部具有支持与鼓励实现任务绩效的良好“安全氛围”，员工的任务动机由此受到激发。本研究中心理安全感具体是指个体感知到心理安全状况，反映了个体的内部心理状态与自我感知。信任氛围意指在某种环境中员工对工作活动以及那些可能会受到重视和期望行为的认知或主观评价。虽然这两个构念都是个体对某事物的主观感受，前者是个体对自身内部心理状态的感受，后者是个体对工作环境中系列活动的综合感受，但是心理安全感在时间框架、目标对象和分析水平三个方面有别于信任氛围（Edmondson, 2002），并且超越了信任氛围。譬如，从目标对象方面来分析，心理安全感的目标对象聚集于自我，即在人际风险情境中他人不会自己产生疑虑，作用方向是从他人到自己；而信任氛围则聚焦于他人，关注他人潜在的行为，作用方向是从自己到他人。关于两个构念的区别和联系我们在注释①中做了说明。

**意见 6：**在构念测量部分，请给每个测量工具示例几个 items.

**回应：**依据专家的建议，我们已在测量工具相应的地方添加了举例条目。具体参见“3.2 变量测量”红色字体内容。

综上，如我们一直强调的，我们非常同意专家的批评，文章修改过程对我们而言也是一次非常有益的学习过程。我们非常认真地修改整篇文章，也会在今后的研究后继续秉持同样的态度。再次感谢您的指导！

---

### 第三轮

**意见：**作者比较全面、深刻地回答了所提出来的问题，在经过修改之后，文章质量提高了很多。一个小问题：表 1、4 之下的 p 应该斜体，其他的地方也应该仔细检查一下。

**回应：**我们非常尊敬评审专家严谨的作风。根据您的建议，我们将表 1、4 之下的 p 更改为斜体。同时，正如前面提到的，我们认真修改了文章中的每一处细节，确保不再存在相似的问题。非常感谢您的意见和提醒！