

《心理学报》审稿意见与作者回应

题目：恶意报复还是认同驱动？新员工的角色社会化程度对其职场排斥行为的作用机制

作者：王海波 严鸣 吴海波 黎金荣 王晓晖

第一轮

非常感谢编辑部和审稿专家给我们这次宝贵的修改机会！审稿专家的修改意见给我们很大的启发，对我们来说是一次宝贵的学习机会。我们根据审稿专家的修改意见，对文章的各个部分进行了全面的完善和修改，力图最大可能地提升文章的质量。下面我们将对审稿专家的意见逐条进行回复。稿件正文中所做的相应修改均已在正文中用蓝色字体进行标注。

审稿专家 1 意见：

本文对职场排斥的形成机制提出了新的研究视角，探索了新员工的职场排斥问题。具体来说，检验了新员工的角色社会化程度对职场排斥的内在机制及其边界条件。对于目前职场排斥的相关研究具有重要意义。但仍存在以下问题需要作者进行改进或深入思考：

回应：非常感谢审稿专家对本文研究价值的认可和为本文提出的诸多建设性修改意见。我们将针对审稿专家的意见进行逐条的回复。

理论问题：

意见 1：首先，作者对于“职场排斥”的构念需要确认清楚研究视角，从作者的论述来看，作者想要说明的是新员工排斥他人的行为，即新员工是排斥行为的行为实施方，以此视角来看我认为可能存在以下几点问题需要作者仔细思考：(1)作者在“问题提出”提到“新员工作为刚进入组织的新雇员，处于比较弱势的地位，急需适应并融入组织，没有能力也不敢和他人对抗。然而，有研究却表明，新员工在适应新的组织环境阶段往往容易表现出职场排斥行为”。处于较弱势的地位且急需融入组织却又去排斥他人？这个逻辑作者似乎并没有讲得很清楚。另外，作者在此观点后附的参考文献“Williams & Zadro, 2001”，据我有限的知识，该书中所提到的观点是，“新员工更可能感知到被他人排斥”，即新员工是排斥行为的行为接收方。作者引用此文其实并不能支撑自己的观点。(2)作者所引用的职场排斥定义为 Ferris, Brown, Berry, & Lian (2008)，据我所知，Ferris 等人的定义也是“员工感知到的被他人无视、忽视的程度” (the extent to which an individual perceives that he or she is ignored or excluded by others)，即也是从行为的接收方来看的。(3)此外，在理论假设论述部分，作者多次采用“在他人看来表现出一种职场排斥行为”的说法，这似乎又是引入了第三方视角来讨论角色社会化与职场排斥行为之间的关系。因此，在整篇论文中，作者研究问题的视角并不统一，这便会导致整体论述上较为混乱。建议作者自己先清楚界定自己的研究视角，区分“排斥”、“被排斥”，和“观察到他人的排斥行为”的问题，并准确引用符合自身观点的参考文献进行论证。

回应: 感谢审稿专家对本论文的细致审阅和在研究视角方面的宝贵建议。我们将从以下几个方面进行回答:

(1)感谢审稿专家对于本文研究视角上的指正,我们同意您的观点,即,原稿中研究视角界定的不够清晰,不利于读者迅速、准确地理解本文的研究内容。实际上,本文对于“职场排斥”这一构念的界定,是基于第三者的视角(而非审稿专家所误解的新员工本身视角)来看待新员工的职场排斥行为,也是以此视角来进行分析的。针对审稿专家的这一误解,我们先从方法论角度做进一步的解释如下:

首先,从构念的定义来说,它们是对特定事物或客观现象的抽象表达和说明,需要能够反映该事物或现象的本质特征(陈昭全,张志学,2012)。“职场排斥”是发生在工作场所中的一种对他人具有一定伤害的负面行为,其本质是一种行为,而非一种感受。我们借鉴 Ferris 等人(2008)的定义在本文中将“职场排斥”定义为一种客观发生的行为,符合该构念的本质。Ferris 等人(2008)在其文章中实际上也是将“职场排斥”定义为一种负面行为“behaviors that are initiated by employees and that contravene organizational norms, have significant organizational and individual costs”(请参见该文章开头第一句定义),并且指出该行为之所以与其他负面行为有所区别,关键点就在于,职场排斥行为并不是在互动中发生的,而是一种互动上的缺失,这种缺失可以对他人和组织造成负面的影响。在本研究中,我们也是强调新员工的这一表现,无论从其行为表现,还是本质上,都符合职场排斥这一构念的定义,因此,我们认为本文对职场排斥行为的定义是客观合理的。

其次,虽然构念的定义是客观的,然而,对构念的理论研究和实证测量需要明确和统一研究视角(梁建,樊景立,2012)。在这点上,本研究的理论内容和实证测量,与 Ferris 等人(2008)的研究有所不同,需要从第三方的角度对新员工的职场排斥行为进行客观的评价。具体来说, Ferris 等人(2008)是从被排斥者角度对被排斥的感受所进行的研究,因此,所发展的量表评价的是受排斥的感受(请见该文第 1350 页“our ostracism scale takes the perspective of the target and examines the effect of being ostracized”)。从这点来看,审稿专家所指出的关于“the extent to which an individual perceives that he or she is ignored or excluded by others”的描述,实际上是从研究内容和测量角度所做的描述,而非“职场排斥”的定义。

而本文的研究内容是探讨新员工为何会表现出职场排斥行为,与其他组织行为学中的行为结果一样(如,角色绩效、组织公民行为、偏差行为等),比较适合从第三方的角度进行讨论。我们在文中比较强调“在他人看来……”,是为了表明该行为的客观性,即,新员工的这一行为在客观上具备职场排斥行为的特征和本质。这种客观性需要从第三方的角度来看(而非从实施者或受害人的主观感受来说),才能称之为客观。而从测量的角度来说,这种客观性也就体现在通过他评的方式对这些结果变量进行测量。例如,对组织公民行为的测量,大多会让上司或同事评价该员工是否经常表现出这些有利于组织和他人的角色外行为,这些行为并非从实施组织公民行为的员工本身角度来评价,也不是从组织公民行为的受益者角度来评价,而是从第三方的角度来进行评价。通过这种他评方式体现出该行为的“客观性”,更加符合管理学的科学研究范式。因此,本研究关于新员工的职场排斥与其他结果行为的研究一样,比较适合采用第三方的研究视角以体现该行为的客观性。

然而我们认同您的观点,即原稿中表达不统一确有不妥,容易引起读者在研究视角上的

误解。因此，我们在修改稿中进行了下面两方面的调整：

第一，在修改稿中，我们增加了对本文中职场排斥定义的进一步解释，即，“虽然这些行为没有直接攻击他人，但是却很容易被他人观察到，且被排斥的人会产生一种被忽视或无视的感觉，其本质上是一种互动上的缺失(Ferris et al.,2008;刘小禹, 刘军, 许浚, 吴蓉蓉, 2015)”(具体请参见论文第 1 页)。通过这句话，我们进一步表明本文关于职场排斥的定义与 Ferris 等人(2008)的定义所强调的职场排斥的行为特征是一致的，即，排斥是某一方对另一方的忽视或无视。通过增加上面这句话，我们强调本文是从职场排斥行为本身的特征入手的，这些行为特征可以被第三方(他人)感受到，其本质上是一种互动的缺失，为接下来第三者视角的引入进行铺垫。

第二，在修改稿中，我们将全文的视角统一为从第三方视角来看待新员工的职场排斥行为，并将上述表达修改为“因此，相比其他角色社会化程度高的新员工，他们的角色互动会减少，这表现为他们在人际交往中对他人的无视或忽视，在他人看来，就具备了职场排斥行为的特征”(具体请参见论文第 3 页)和“这种互动的减少，意味着对某些互动对象的无视或忽视，在他人看来，就具备了职场排斥行为的特征”(具体请参见论文第 4 页)。通过统一全文的视角，能够让读者更加全面清晰地了解本文的研究逻辑。

第三，在修改稿的测量部分，我们也补充说明了我们的测量方式是从第三方的角度进行评价：“该原始量表是从被排斥者的角度评价受到排斥的感受，而本文是从他人角度看待新员工的职场排斥行为，因此，我们将这些条目的表达修改为，从新员工直接领导的角度对该行为表现进行评价，代表性题目如“这个新员工在工作中对某些同事视而不见。”(具体请参见论文第 6 页)

(2)关于“处于较弱势地位且急需融入组织的新员工却又会去排斥他人？”的问题，这可能很大程度上也是由于我们在对视角的表述上没有很好地统一而造成的。从 Ferris 等人(2008)对于职场排斥行为的定义来看，其本质上是指员工与其他员工的人际互动程度低，可以表现为他们在人际交往中对他人的无视或忽视，从而具备了职场排斥行为的特征。即，这种人际交往中对他人的“无视或忽视”，并不一定是个体通过某种方式来故意地排挤或孤立他人，而更多地是一种人际交往中的“回避”行为。类似地，Robinson 等人(2013)也指出，职场排斥是由个体有意地或无意地避免与其他人进行社交互动而引起的(“it results from the purposeful or inadvertent failure to act in ways that socially engage another”，请参见该论文第 208 页)。因此，从这点上看，职场排斥行为是在与人互动中的一个表现，与是否弱势(或强势)无关，即，不仅处于强势地位的人可以表现出职场排斥行为，对于处于弱势地位的人来说，他们同样也很可能成为施行的主体。比如，作为刚进入公司的新员工，即使他们“处于较弱势地位且急需融入组织”，但是如果他们并不清楚要如何恰当地与别人互动，那么也很可能表现出具有职场排斥特征的行为。

此外，Robinson 等人(2013)也指出，职场排斥的核心特征“不一定是个体对消极信息的反应，而更可能是对积极社会互动和正面信息的忽视”(the core characteristics of ostracism is the “omission of positive attention from others rather than the commission of negative attention.”，具体请参见该论文第 208 页)，也就是说，职场排斥这种互动缺失行为，很有可能并不是对

其在人际互动中所受到的负面对待的反应。然而，以往大部分有关职场排斥形成机制的研究都是基于冲突-报复这种负面对待的视角，这种视角如果运用在新员工身上可能会出现矛盾，即，审稿专家所指出的：因为新员工被认为是弱势群体，大部分情况下不敢做出过激的负面行为(如，与他人的人际冲突)。因此，冲突-报复的视角很可能对于新员工是不适用的。而本文的观点可以进一步回答“处于较弱势地位且急需融入组织的新员工却又会去排斥他人？”的问题，新员工之所以表现出职场排斥行为，这是因为，这种人际互动的缺失并不是他们对自己所受到的负面对待而做出的反应，而是由于自身角色认同这种正面信息的缺失而导致的。从这点来看，本文的一个重要理论贡献在于回应了 Robinson 等人(2013)关于职场排斥是由其他动机引发的观点，即职场排斥更多是一种对正面信息的反应，这个观点在新员工的身上得到了明显的体现。为了明确这点，我们在理论贡献部分进行了补充阐述：“本文的研究结果回应了 Robinson 等人(2013)关于职场排斥可能是由其他非负面动机引发的观点，这个观点在本文对新员工职场排斥行为的研究中得到了明显的体现。本研究所应用的角色认同理论对职场排斥行为具有额外的解释力，这表明如果新员工对新角色的认同发展不足，很可能导致其降低工作中的互动，因此，本研究有利于拓展该领域的研究视角和研究内容，为将来的研究提供了新的理论基础。”(具体请参见论文第 12 页)

另一方面，审稿专家会产生该疑问，也正好表明了本研究所提出的研究问题是有趣的，以及值得深入研究的。如上所述，根据 Ferris 等人(2008)和 Robinson 等人(2013)关于职场排斥行为的探讨，该行为并不一定意味着带有恶意或有意为之，其本质上是较低程度职场互动的一种表现。然而，后续的研究似乎都默认了该行为是出于恶意而有意为之，正如审稿人看到我们研究的第一反应便是如此。虽然这种观点得到了理论和实证的支持，但是却忽略了其他的可能性，限制了我们对该现象的进一步理解，不利于进一步拓展该领域的研究范围。为了弥补这一缺陷，我们提出本文的研究问题：除了恶意(或有意)动机以外，是否还有别的原因导致职场排斥行为？为了回答这个问题，我们基于角色认同感理论指出，认同的缺失或发展不足亦会导致一系列的负面结果，而排斥行为便是其中一个突出的表现。这点在新员工身上可以得到更加清晰的验证，因为新员工刚进入企业，正处在认同发展阶段，我们可以更加清楚地分析认同变化与职场排斥的关系。因此，审稿专家会产生这个疑问，也正是我们想达到的阅读效果：引起读者的阅读兴趣。正如好的侦探故事一定带有看似不合理(或有反常识)的疑问，却最终可以得到合理的解释，好的研究也应该如此，才能成为一个有趣而又有价值的研究(陈晓萍，徐淑英，樊景立, 2012)。

(3)关于“参考文献'Williams & Zadro (2001)'的视角”问题，由于我们整理文献上的疏忽，导致了不恰当的引用，我们深表抱歉，也很感谢审稿专家的细心阅读指正。我们经过仔细的核对和确认，发现 Williams & Zadro (2001)这篇文献在分析新员工的职场排斥问题时，确实是把新员工作为接受方来进行描述的，因此，不适宜作为相应的参考资料。

然而，确实已经有一些研究指出，新员工在社会化过程中，容易表现出具备职场排斥特征的行为。例如，Fang 等人(2011)和 Nelson(1991)的研究都指出，新员工在融入组织的社会化过程中，由于不清楚如何与他人进行恰当的互动，在人际互动上会表现得比较怯懦，更容易被他人误认为在排斥交流、自我孤立等。同时，这些研究进一步指出，这些具有职场排斥

特征的行为，可能伴随着新员工的社会化过程，而并非出于恶意，能够为本文的观点提供有力的支持。实际上，这也是本文的一个主要贡献点，即，指出职场排斥行为可能并不仅仅是由于恶意产生，特别是对于新员工来说，也有可能是因为对自己的角色认同不清造成。这些文献在写作过程中，由于我们的疏忽而被遗漏，为此，我们重新引入了这两篇新的参考文献，来支持本文的观点，即“然而，有研究却表明，新员工在适应新的组织环境阶段往往容易表现出职场排斥行为(如, Fang, Duffy, & Shaw, 2011; Nelson, 1991)。”(具体请参见论文第 1 页)

参考文献:

- 陈晓萍. 研究的起点: 提问. (2012). 见陈晓萍, 徐淑英, 樊景立(编). *组织与管理研究的实证方法*(第 2 版, pp. 33-62). 北京: 北京大学出版社.
- 陈昭全, 张志学. 管理研究中的理论构建. (2012). 见陈晓萍, 徐淑英, 樊景立 (编). *组织与管理研究的实证方法*(第 2 版, pp. 63-95). 北京: 北京大学出版社.
- 梁建, 樊景立. 理论构念的测量. (2012). 见陈晓萍, 徐淑英, 樊景立 (编). *组织与管理研究的实证方法*(第 2 版, pp. 323-355). 北京: 北京大学出版社.
- Fang, R., Duffy, M. K., & Shaw, J. D. (2011). The organizational socialization process: Review and development of a social capital model. *Journal of Management*, 37(1), 127-152.
- Nelson, D. L. (1991). Psychological contracting and newcomer socialization: An attachment theory foundation. *Journal of Social Behavior and Personality*, 6(7), 55-72.
- Robinson, S. L., O'Reilly, J., & Wang, W. (2013). Invisible at work: An integrated model of workplace ostracism. *Journal of Management*, 39(1), 203-231.
- Ferris, D. L., Brown, D. J., Berry, J. W., & Lian, H. (2008). The development and validation of the workplace ostracism scale. *Journal of Applied Psychology*, 93(6), 1348-1366.

意见 2: 其次，作者在整篇文章中对于新员工没有清晰的定义，这一点也同样反映在后续的样本选择过程中。作者把入职多久以下的员工定义为新员工？所选取的样本是否符合作者的构念界定？

回应: 感谢审稿专家的提醒。的确，由于新员工是本文的研究对象，如果没有对这一概念进行清晰的界定，会影响研究结果的准确性。根据新员工社会化研究的回顾文献，在该领域的研究中，新员工均指的是入职不超过一年的员工，因此，根据您的建议，我们在修改稿中增加了对新员工的界定，即“新员工在组织社会化研究中是指在组织内任期不超过一年的新雇员(严鸣等, 2011; Kammeyer-Mueller & Wanberg, 2003; Ostroff & Kozlowski, 1992)”(具体请参见论文第 3 页)。同时，在调查研究设计之初，我们就考虑到了样本的合法性问题。在问卷调查正式开始之前，为了确保在为期 4 个月的数据收集期内所有新员工调查对象的组织任期不超过 1 年，我们在调查开始之初对参加调研的新员工进行了筛选，保证第一轮问卷开始时调查对象为入职八个月以内的新员工。我们经过统计分析发现，参与本研究调研的新员工中，绝大多数的组织任期在 1~4 个月。相应地，我们在文章“**3.1 研究样本和程序**”部分，增加了对本研究调查样本的介绍：“为了保证所有调查对象的组织任期在为期 4 个月的调查期内

不超过一年，我们对参加调研的新员工进行了筛选，确保第一轮问卷调查开始时所有参与者的组织任期都在八个月以内”（具体请参见论文第 5 页）和“在工作任期方面，入职 2 个月以内的新员工占 49.0%(122 人)，入职 2~4 个月的新员工占 35.7%(89 人)，入职 4~6 个月的新员工占 8.9%(22 人)，入职 6~8 个月的新员工占 6.4%(16 人)”（具体请参见论文第 6 页）。这些新增加的内容能够帮助读者进一步了解本文研究样本的具体情况，尤其是对样本的合法性问题有更加直接的判断。

意见 3：社会化是一个对于时间比较敏感的变量，这一点在新员工身上表现更为明显，比如入职刚一个月的新员工和入职已经超过六个月的新员工，他们社会化程度受到时间的影响大小是不同的，然而作者似乎并没有过多考虑这一问题，建议作者进行论述或讨论。

回应：感谢审稿专家的提醒。诚如您所说，社会化是一个对时间比较敏感的变量，随着时间的推移，新员工的角色社会化程度通常也会越高。事实上，已有许多社会化研究对新员工进行了持续的追踪调查，他们的研究表明在新员工进入组织 1 年左右的时期内，其组织社会化效果是一个持续发展变化的过程，虽然在入职后的 3-4 个月内变化相对比较剧烈，但是在 4 个月后依然会持续变化，且变化程度趋向平稳（如，Ashforth & Saks, 1996; Boswell, Shipp, Payne, & Culbertson, 2009; De Vos, Buyens, & Schalk, 2003; Jokisaari & Nurmi, 2009; Kammeyer-Mueller & Wanberg, 2003; Saks & Gruman, 2012; Zhu, Tatachari, & Chattopadhyay, 2017）。从这点上看，我们相信时间因素不会对本文的研究结论造成严重的影响。同时，我们进行数据分析时，为了尽可能消除新员工的入职时间长度对研究结果的影响，我们在回归分析中把新员工的“组织任期”作为控制变量进行了控制。

在说明本文所得研究结果有效性的同时，我们非常认同审稿专家关于时间因素重要性的观点，并就该问题在论文“**5.3 不足与展望部分**”作了一些说明和讨论：“此外，由于新员工的角色社会化是一个对于时间比较敏感的变量，入职时间长度不同的新员工，他们的角色社会化程度受到时间的影响很可能是不同的。本研究的调查样本包括了入职时间长度不同的新员工，这可能影响研究结论的准确性。因此，未来的研究可以尝试对处于同一入职时间的新员工样本进行追踪调查，以排除时间因素对研究关系的影响。”（具体请参见论文第 14-15 页）

参考文献：

- Ashforth, B. K., & Saks, A. M. (1996). Socialization tactics: Longitudinal effects on newcomer adjustment. *Academy of Management Journal*, 39(1), 149-178.
- Boswell, W. R., Shipp, A. J., Payne, S. C., & Culbertson, S. S. (2009). Changes in newcomer job satisfaction over time: Examining the pattern of honeymoons and hangovers. *Journal of Applied Psychology*, 94(4), 844-858.
- Kammeyer-Mueller, J. D., & Wanberg, C. R. (2003). Unwrapping the organizational entry process: Disentangling multiple antecedents and their pathways to adjustment. *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 779-794.
- De Vos, A., Buyens, D., & Schalk, R. (2003). Psychological contract development during organizational socialization: Adaptation to reality and the role of reciprocity. *Journal of organizational behavior*, 24(5), 537-559.

Jokisaari, M., & Nurmi, J. E. (2009). Change in newcomers' supervisor support and socialization outcomes after organizational entry. *Academy of Management Journal*, 52(3), 527-544.

Saks, A. M., & Gruman, J. A. (2012). Getting newcomers on board: A review of socialization practices and introduction to socialization resources theory. In C. Wanberg (Ed.), *The Oxford handbook of organizational socialization*(pp. 27-55). Oxford: Oxford University Press.

Zhu, J., Tatachari, S., & Chattopadhyay, P. (2017). Newcomer identification: Trends, antecedents, moderators, and consequences. *Academy of Management Journal*, 60(3), 855-879.

方法问题：

意见 4: 由于社会化对时间比较敏感牵连出来的另一问题，便是作者 multi-wave 的取样设计，我能够理解作者出于减小 CMV 的考虑而选择这一取样方式，但由于自变量(社会化)和结果变量(职场排斥)之间间隔了 4 个月的时间，而作者本身并没有清晰定义新员工的范围以及样本情况，我们无法判断，被试本身的社会化程度在取样之中受到的时间的影响有多大。举例来说，如果作者自变量测量的是入职刚一个多月的新员工，那么在取样的四个月期间，被试的社会化程度可能已经发生了相当大程度的改变，那么用 4 个月前的社会化程度来预测 4 个月后的职场排斥行为可能会存在较大的偏差。这一点需要作者进行补充说明，能够有方法说明作者目前所得的结论受时间的影响不大。

回应: 感谢审稿专家的提醒，让我们意识到，原稿中对于新员工概念定义和样本情况介绍的不足，很可能引起读者对于本文研究设计严谨性的疑问。

(1)关于审稿老师提出的新员工概念界定问题。如上面所指出的，我们在修改稿中增加了对新员工概念的定义，即“**新员工在组织社会化研究中是指在组织内任期不超过一年的新雇员(Kammeyer-Mueller & Wanberg, 2003; Ostroff & Kozlowski, 1992; 严鸣, 涂红伟, 李骥, 2011)**”(具体请参见论文第 3 页)。同时，本研究的调查样本在第一轮开始时，均为入职八个月以内的新员工，从而确保在为期 4 个月的调查期内所有的调查对象的组织任期不超过 1 年。后经统计分析，本文的研究样本在任期期限上的分布具体如下：“**在工作任期方面，入职 2 个月以内的新员工占 49.0%(122 人)，入职 2~4 个月的新员工占 35.7%(89 人)，入职 4~6 个月的新员工占 8.9%(22 人)，入职 6~8 个月的新员工占 6.4%(16 人)**”(具体请参见论文第 6 页)。因此，本文的调查样本是符合新员工的概念定义的。

(2)关于审稿专家提出的调查时间间隔和周期问题，我们将从以下两个方面来进行说明。第一，在现有的大多数社会化研究文献中，纵向调查研究设计的时间间隔通常为 3 个月左右(如, De Vos, Buyens, & Schalk, 2003; Delobbe, Cooper-Thomas, & De Hoe, 2016; Morrison, 1993; Schaubroeck, Peng, & Hannah, 2013; Wesson & Gogus, 2005)。这些研究的结果都表明了在这样的时间间隔下，组织社会化相关变量对结果变量具有相对稳定的预测效果。其中，Bauer 等人(1998)和 Bauer 等人(2007)曾对以往组织社会化研究的调查时间进行过统计分析，发现对组织社会化相关变量，尤其是结果变量，进行测量的时间间隔以 3 个月左右效果较好。

第二，已有组织社会化研究表明，新员工进入组织后，他们对组织和工作角色相关的认同变化是一个持续的过程。在组织社会化周期内(一般认为是 1 年)，虽然这些认同变化在前 3-4 个月相对比较明显，但在后面的组织社会化周期内依然会持续变化，且较为平稳(Allen &

Meyer, 1990; Ashforth & Saks, 1996; Saks & Gruman, 2012; Zhu, Tatachari, & Chattopadhyay, 2017)。

基于上述两点的考虑,我们参考了以往组织社会化纵向调查的研究设计,将三次问卷调查的时间间隔设置为2个月,整个调查周期为4个月。与我们的调查周期类似,许多社会化效果的相关研究也采取了为期4个月的调查周期(如,Cooper-Thomas, Van Vianen, & Anderson, 2004; Stephens & Dailey, 2012; Wesson & Gogus, 2005)。

同时,我们非常同意审稿专家的建议,即有必要在文中针对数据调查时间设计的科学性进行适当的说明,从而让读者更加清晰地了解本文调查研究设计的合法性。只是这个问题并不是本文所要解决的研究问题,因此,我们选择在修改稿的研究方法部分,增加了解释和说明的内容,即“[以往的组织社会化研究表明,使用两个月左右的时间间隔进行数据收集,组织社会化相关变量对结果变量具有相对稳定的预测效果\(如,Delobbe, Cooper-Thomas, & De Hoe, 2016; Schaubroeck, Peng, & Hannah, 2013; Wesson & Gogus, 2005\)](#)。”(具体请参见论文第5页)

参考文献:

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). Organizational socialization tactics: A longitudinal analysis of links to newcomers' commitment and role orientation. *Academy of Management Journal*, 33(4), 847-858.
- Ashforth, B. K., & Saks, A. M. (1996). Socialization tactics: Longitudinal effects on newcomer adjustment. *Academy of Management Journal*, 39(1), 149-178.
- Bauer, T. N., Bodner, T., Erdogan, B., Truxillo, D. M., & Tucker, J. S. (2007). Newcomer adjustment during organizational socialization: A meta-analytic review of antecedents, outcomes, and methods. *Journal of Applied Psychology*, 92(3), 707-721.
- Bauer, T. N., Morrison, E. W., & Callister, R. R. (1998). Organizational socialization: A review and directions for future research. *Research in Personnel & Human Resources Management*, 16, 149-214.
- Cooper-Thomas, H. D., Van Vianen, A., & Anderson, N. (2004). Changes in person- organization fit: The impact of socialization tactics on perceived and actual P-O fit. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 13(1), 52-78.
- Delobbe, N., Cooper-Thomas, H. D., & De Hoe, R. (2016). A new look at the psychological contract during organizational socialization: The role of newcomers' obligations at entry. *Journal of Organizational Behavior*, 37(6), 845-867.
- De Vos, A., Buyens, D., & Schalk, R. (2003). Psychological contract development during organizational socialization: Adaptation to reality and the role of reciprocity. *Journal of Organizational Behavior*, 24(5), 537-559.
- Morrison, E. W. (1993). Newcomer information seeking: Exploring types, modes, sources, and outcomes. *Academy of Management Journal*, 36(3), 557-589.
- Saks, A. M., & Gruman, J. A. (2012). Getting newcomers on board: A review of socialization practices and introduction to socialization resources theory. In C. Wanberg (Ed.), *The Oxford handbook of organizational socialization*(pp. 27-55). Oxford: Oxford University Press.

- Schaubroeck, J. M., Peng, A. C., & Hannah, S. T. (2013). Developing trust with peers and leaders: Impacts on organizational identification and performance during entry. *Academy of Management Journal*, 56(4), 1148-1168.
- Stephens, K. K., & Dailey, S. L. (2012). Situated organizational identification in newcomers: Impacts of preentry organizational exposure. *Management Communication Quarterly*, 26(3), 404-422.
- Saks, A. M., & Gruman, J. A. (2012). Getting newcomers on board: A review of socialization practices and introduction to socialization resources theory. In C. Wanberg (Ed.), *The Oxford handbook of organizational socialization*(pp. 27-55). Oxford: Oxford University Press.
- Wesson, M. J., & Gogus, C. I. (2005). Shaking hands with a computer: An examination of two methods of organizational newcomer orientation. *Journal of Applied Psychology*, 90(5), 10-18.
- Zhu, J., Tatachari, S., & Chattopadhyay, P. (2017). Newcomer identification: Trends, antecedents, moderators, and consequences. *Academy of Management Journal*, 60(3), 855-879.

意见 5: 请作者仔细考虑, 如果“冲突—报复”路径只是作为控制路径, 此路径是否也需要做调节作用检验? 且, 由于两条路径理论逻辑并不一致, 依然用发展性反馈作为调节是否合理?

回应: 感谢审稿专家发的建议。诚如审稿专家所说, 报复机制与认同机制是基于两个不同的研究视角和理论逻辑而提出的, 且“冲突—报复”路径只是作为控制路径, 而“发展性反馈”属于认同机制, 不需要检验其对报复机制的作用。但是, 考虑到本文研究的需要, 我们还是选择保留这一检验, 理由如下:

首先, 我们在原稿里对发展性反馈在报复动机关系中的调节作用进行检验, 并不是为了要直接验证假设, 而是为了进一步验证这两个机制(报复机制与认同机制)之间的区分性, 即, 发展性反馈由于弥补的是新员工认同的不足, 而非缓和矛盾报复, 因此, 从理论逻辑的区分性上来说, 也应该不会对报复动机具有显著的调节作用。最终的数据分析结果也表明, 发展性反馈对人际冲突和报复动机之间的关系不存在显著的调节作用($\beta = -0.07$, ns)。我们在修改稿的“**4.4 作为控制路径的经典冲突-报复视角**”部分, 对该结果进行了讨论。对这一调节作用的检验, 可以进一步表明两个路径的可区分性, 回答我们在前言中所提出的研究问题, 即, 除了报复动机外, 是否还有其他原因导致职场排斥行为? 因此, 同时检验“发展性反馈”在两个机制中的作用, 可以更加清晰表明本研究的贡献, 我们认为应该予以保留。

其次, 我们使用结构方程模型来进行数据分析, 而结构方程模型有别于一般回归分析的一个重要优势就是, 在控制(排除)其他潜在关系的影响的同时, 分析变量之间的关系, 从而提升数据分析的准确性。换句话说, 即使某些变量之间在理论上可能不存在相互关系, 但是为了排除其潜在的影响, 也应该在模型中联系起来作为控制。比如, 在结构方程模型的分析中, 如果有多个前因变量 X, 那么使用 MPLUS 进行检验的时候, 会默认建立这些 X 之间相关关系, 从而排除由于 X 之间的相关导致的虚假效应(Muthen & Muthen, 1998-2010)。这点和我们在模型中加入控制变量的原理一致, 并且在大部分的高级别期刊中(如, AMJ), 都会做这样的控制(如, Ferris, Yan, Lim, Chen, & Fatimah, 2016)。当然, 由于发展性反馈对人际冲突和报复动机之间的关系不存在显著的调节作用, 即使在模型分析中增加这个关系, 也不会

改变最终的结果。实际上，我们根据审稿专家的意见试着去掉这一关系后重做分析，结果确实没有发生改变。因此，从数据分析逻辑的严谨性来说，也应该予以保留。

参考文献：

Ferris, D. L., Yan, M., Lim, V. K. G., Chen, Y. Y., & Fatimah, S. (2016). An approach/ avoidance framework of workplace aggression. *Academy of Management Journal*, 59(5), 1777–1800.

Muthen, L. K., & Muthen, B. O. 1998–2010. *Mplususer's guide (6th ed.)*. Los Angeles, CA: Muth en & Muth en.

其他问题：

意见 6：作者整体文章的结构不符合一般论文的结构设置，在研究结果部分又掺杂着假设提出。建议作者仔细参考《心理学报》所发表论文的文章结构。

回应：感谢审稿专家的指正。原稿在研究结果部分又掺杂着假设提出，这在写作规范上确实不太合理。根据您的建议，我们参照以往《心理学报》所发表论文的文章结构，已经在修改稿中把相关的假设提出内容从研究结果部分转移到了“2 理论与假设部分”，具体转移的内容如下：

“2.1.4 被调节的中介作用

以上的分析表明：新员工的工作疏离感在角色社会化程度与职场排斥行为的关系中起着中介作用，同时发展性反馈在新员工的角色社会化程度与工作疏离感的关系中起着调节作用。因此，根据方法论上关于被调节的中介作用逻辑(Edwards & Lambert, 2007)，发展性反馈也会调节工作疏离感对新员工的角色社会化程度和职场排斥行为关系的中介作用。

具体来说，如果新员工的排斥行为形成机制符合角色认同的理论逻辑，那么可以进一步看到：新员工的角色社会化程度越低，意味着他们越不清楚自己的角色意义，从而导致工作疏离感的形成，这种疏离感会进一步引发他们减少与其他角色的互动，导致他们对某些互动对象的忽视或无视，从而具有了职场排斥行为的特征；而对于角色社会化程度低的员工，他们更需要进行选择性的互动，以便弥补通过社会化发展角色认同的不足(Swann, 1990)。此时，如果这些配对角色能够提供丰富而有效的角色反馈信息，那么新员工就可以获得额外的角色信息补偿，改善角色社会化程度低带来的工作疏离感，由于这一改善表明了选择性互动的成效，因此，工作疏离感的降低可以进一步激发新员工与更多的配对角色进行互动，从而减少对其他同事的排斥行为表现。由此，本研究进一步提出以下假设：

假设 5：新员工的发展性反馈可以调节工作疏离感对角色社会化程度和职场排斥行为的中介作用。具体来说，仅当发展性反馈低时，工作疏离感对角色社会化程度和职场排斥行为的关系具有显著的中介作用；而当发展性反馈高时，工作疏离感对角色社会化程度和职场排斥行为关系的中介作用则不显著。”(具体请参见论文第 4-5 页)

通过这样的修改，文章的结构更加合理，便于读者快速、全面地了解本文的研究内容。

意见 7：文中有几处非常明显的错误，比如：本文根本就没有假设 6，作者却在假设检验部分写假设 6 得到支持(p.7)；CFA 检验中“表明本研究所涉及的 6 个变量具有较好的区分度，能够代表五个不同的构念。”(p.6)等，以及部分语句不通的问题，请作者仔细检查全文。

回应：感谢审稿专家对本文的细致审阅。我们在修改稿中，针对上述的几处错误进行了改正。首先，在假设检验部分，我们删除了“人际冲突对职场排斥行为($\beta = 0.25, p < 0.01$)具有显著的正向影响，假设 6 得到支持”这个多余的语句。其次，在 CFA 检验部分，我们将该存在问题的语句修正为“表明本研究所涉及的六个变量具有较好的区分度，能够代表六个不同的构念”（具体请参见论文第 7 页）。最后，我们对稿件全文进行了仔细的检查，进一步发现并改正了文中的一些语句不通之处，并在文中用蓝色字体进行了标注。

意见 8：控制变量连变量单位都没有。

回应：感谢审稿专家的提醒。针对这个问题，我们对文中与控制变量相关的内容进行了修改。第一，我们对“3.1 研究样本和程序”中关于控制变量在调查样本中的分布情况描述进行了修改，具体如下：“在最终的 249 份新员工样本中，男性员工有 197 名，占总人数比例为 79.1%；在年龄方面，21~25 岁区间占 57.8%(144 人)，26~30 岁区间占 23.7%(59 人)，其余年龄段的占 18.5%(46 人)；在学历方面，大专学历占 56.2%(140 人)，本科学历占 21.3%(53 人)，其他学历水平占 22.5%(56 人)；在工作任期方面，入职 2 个月以内的新员工占 49.0%(122 人)，入职 2~4 个月的新员工占 35.7%(89 人)，入职 4~6 个月的新员工占 8.9%(22 人)，入职 6~8 个月的新员工占 6.4%(16 人)”（具体请参见论文第 5-6 页）。第二，在“3.2 测量工具”部分，我们增加了对控制变量具体设置的描述，具体如下：“因此，为了排除这些因素对研究结果的干扰，本研究参考 Scott, Restubog 和 Zagenczyk(2013)的做法，将被试的性别（“男性”= 1，“女性”= 0）、年龄（“20 岁及以下”= 1，“21-25 岁”= 2，“26-30 岁”= 3，“31-35 岁”= 4，“36-40 岁”= 5，“41-45 岁”= 6，“46-50 岁”= 7，“50 岁以上”= 8）、学历（“初中及以下”= 1，“高中、中专”= 2，“专科(大专)”= 3，“大学本科”= 4，“硕士或以上”= 5）和组织任期（“2 个月以内”= 1，“2-4 个月以内”= 2，“4-6 个月以内”= 3，“6-8 个月以内”= 4，“8-10 个月以内”= 5，“10 个月及以上”= 6）作为控制变量”（具体请参见论文第 6-7 页）。经过上述的修改后，我们希望能够让读者对于控制变量的设置和分布情况有更加清晰的了解。

.....

审稿专家 2 意见：

意见 1：目前已有理论中，是否只有角色认同机制理论可用来解释新员工的职场排斥等现象？不建议摆出理论之后就“引经据典”，文中尚未很好地向读者说明选择基于角色认同机制理论来研究该问题的背后逻辑。

回应：感谢审稿专家的建议和为本文提供的诸多宝贵修改意见。我们同意您的观点，在目前已有理论中，确实还可能其他的理论可以用来解释新员工的职场排斥行为等现象。在原稿的前言中，引入角色认同理论的观点来解释新员工的职场排斥行为时，有点仓促。

我们根据您的建议，对引言中引入角色认同理论的部分进行了修改。具体来说，这段文字已修改为“角色认同理论可以为这一问题的解决提供一个新的视角。该理论描述了人们在角色认同发展过程中所发生的变化，特别是阐述了由于认同缺失或发展程度低，会导致相应

的负面心理及行为的作用机制，可以成为本研究的理论基础。现实中，新员工进入一个新的组织环境后，其承担的角色往往也会随之改变，这要求他们建立相应的新角色认同，以便与配对的角色进行互动，来确定自己的角色定位(严鸣, 涂红伟, 李骥, 2011)。因此，角色认同理论关于角色认同发展和角色互动的观点，可以用来解释新员工的角色社会化程度如何影响他们与他人的互动。从角色认同理论的角度来看，角色社会化程度较低的员工由于没有很好理解自己角色的意义，不清楚如何与他人进行良好的互动，从而导致人际互动程度低。此外，由于他们急需明确自己的角色，会在人际交往过程中进行选择性的互动，从而使其行为具有了排斥行为的特征。基于这个理论逻辑，我们提出了本文的研究模型(图 1)。”(具体请参见论文第 2 页)

在本次修改后的内容中，第一、二句话将角色认同理论作为一个可能的解决方案，引入到对研究问题的讨论中；第三句话从现实入手，阐述了新员工进入新组织后发展角色认同和与其他角色进行互动的需要；第四句话进一步指出角色认同理论的观点可以用来解释新员工角色认同发展和人际互动之间的关系；第五句和第六句简单解释了基于角色认同理论来研究该研究问题的理论逻辑。这部分内容的修改，我们努力做到现实与理论相结合，使得角色认同理论的引入更加顺畅自然。希望此次修改能达到您的要求。

意见 2: “在这个角色认同作用机制中，新员工表现出职场排斥行为，是其适应新角色，发展自身角色认同需要。”，从这句话本身来看，新员工的职场排斥行为至少在某种角度上是有利的——适应、发展的需要，这与我们通常的认知是有出入的，在下文中也没有体现出这一点。如果是表达了这个意思，那么作者还需要补充说明；如果不是，建议修改表达。

回应: 感谢审稿专家的建议。我们同意您的观点，在原稿中，“在这个角色认同作用机制中，新员工表现出职场排斥行为，是其适应新角色，发展自身角色认同需要”这句话的表述并不十分准确和恰当，容易引起读者的误解。根据您的建议，我们将其修改为“**在这个角色认同作用机制中，新员工的职场排斥行为是其自身角色认同发展程度在角色互动中的一种外在表现。**”(具体请参见论文第 2-3 页)

修改后的表述将更加能体现本文的理论逻辑，即，从角色认同理论的角度来看，角色社会化程度较低的员工由于没有很好理解自己角色的意义，不清楚如何与他人进行良好的互动，从而导致人际互动程度低。

意见 3: ——原文中：“根据角色认同理论的观点，当新员工的角色社会化程度低时，这意味着他们对于自己在组织内的角色认识不清，无法基于该角色认同与他人进行恰当的互动。”，“对于角色社会化水平较低的新员工来说，他们更可能会对自己的工作产生工作疏离感。”——从新员工角色社会化程度低所得出的推论有些武断。另外，日常生活中我们都知道，人的性格有内向外向之分。有些人内向到他的角色社会化程度低，但不妨碍他爱岗敬业。这样看来，这一理论在这两点上似乎不能让人非常信服。

回应: 感谢审稿专家对于本文理论推理方面的建议。我们针对这两点疑问进一步解释如下：

(1)审稿专家关于本文研究推论的合理性问题。本文的所有推理都是基于角色认同理论的内容和逻辑,对于“新员工社会化程度与工作疏离感之间的关系”也是基于该理论而得出的,并非单纯“新员工角色社会化程度低所得出的推论”。其基本逻辑如下:从角色认同理论来看,如果个人在该角色上的角色认同发展程度较低,对自己的角色认识不够清晰,便无法基于该角色与他人进行恰当的互动,而角色需要与配对角色进行有效互动,该角色才具有意义(例如,母亲角色如果无法与孩子有效互动,那么便失去母亲这一角色的意义)。这一角色认同理论的逻辑对于新员工也是如此,新员工的社会化程度代表着其角色认同发展程度(详见本文第3页“**2.1.1 新员工的角色社会化程度对新员工职场排斥行为的影响**”,及严鸣,涂红伟,李骥(2011)一文),当其社会化程度低时,意味着他们无法很好地与同事互动,当他们不断地经历这种无法有效互动的状态时,该角色对他们来说,就会逐渐失去其工作意义而无法融入自我概念,最终形成与工作角色相疏离的状态(Van Maanen & Schein, 1979)。因此,这部分的推理仍旧是基于角色认同理论而得出的。

但是,这个问题也提醒我们原稿的表达不够清晰,容易造成读者在阅读上的误解。因此,我们重新整理了这部分推理表述如下:

“然而,角色认同的发展状况首先会影响个体的心理反应,从而进一步引发个体的行为(Burke & Stets, 2014)。我们认为,新员工的工作疏离感可能是传递角色社会化程度对其职场排斥行为影响的一个关键因素。工作疏离感是指工作情境不能满足员工的需要或与期望不符,而导致的员工在心理上与工作分隔的感知状态,反映出个体在多大程度上投入到工作角色之中(Hirschfeld & Feild, 2000; Kanungo, 1979)。

根据角色认同理论的观点,如果个人在该角色上的角色认同发展程度较低,便无法基于该角色认同与他人进行恰当的互动。而角色需要与配对角色进行有效互动,该角色才具有意义而成为自我概念的一部分(例如,母亲角色如果无法与孩子有效互动,那么便失去母亲这一角色的意义)(屠兴勇,张琪,王泽英,何欣,2017; Stryker & Burke, 2000)。当新员工的角色社会化程度低时,意味着他们对于自己在组织内的角色认识不清,而无法很好地与同事互动,当他们不断地经历这种无法有效互动的状态时,该角色对他们来说,就会逐渐失去其工作意义而无法融入自我概念,最终形成与工作角色相疏离的心理状态(Van Maanen & Schein, 1979)。因此,对于角色社会化水平较低的新员工来说,他们更可能会对自己的工作产生工作疏离感。因此,本研究提出以下假设:

假设 2: 新员工的角色社会化程度负向影响其工作疏离感。”(具体请参见论文第 3-4 页)

(2)审稿专家对于个性是否会影响本推理假设有效性的疑问,我们也同意是符合现实的合理描述。诚如审稿专家所指出的,人的性格有内向和外向之分,现实中也确实可能存在一些新员工,即使他们的角色社会化程度低,他们依然在工作中爱岗敬业。但是,考虑到本文的研究视角、研究范围、理论基础以及科学的研究范式,我们没有在本研究中对这一情况做深入的分析。具体解释如下:

首先,从研究视角与研究内容上看,我们是从角色认同的视角而非个性的视角来进行此研究的。换句话说,我们基于角色认同理论认为,新员工的社会化程度代表其角色认同发展程度的高低,这会影响到新员工如何看待该角色对自我概念的意义,最终导致工作疏离感。

而审稿专家提出的疑问，是关于个性在这一作用机制中如何起作用的研究问题，虽然合理，但是与本文的研究视角不同，且超出本文的研究范围。两者的研究视角不同，好比我们看到的是 2D 电影，而审稿专家看的是 3D 电影，自然会得出不同的观影体验，因此，不能用观看 3D 电影的体验来评判 2D 电影。

其次，从科学研究范式上看，假设推导与验证需要依靠理论为主导，成熟理论中所描述的因果关系，比纯粹根据逻辑推理建立的因果关系或者基于统计检验结果推出的关系更加可信(罗胜强, 姜嫄, 2012)。本文所提出的假设均基于成熟的角色认同理论，而非基于作者个人的逻辑推理或者个别的研究结果。虽然正如审稿专家所言，在实际工作中，新员工的个性差别也会导致其对工作十分投入，但基于我们对角色认同理论的了解，个性并不包括在角色认同理论的分析框架中。

当然，所有的理论都会存在一定的局限性或前提条件，不存在对任何情况都适用的理论，但这也不能否认理论的普遍性原理。比如社会交换理论认为，个体之间的交换关系存在互惠原则，即，个体在为对方有所付出，那么对方将来会对其有所回报。也许有人也会质疑这个原则，认为对于忘恩负义的人来说，这种回报很有可能不会发生。然而，即使如此，我们也不能否定互惠原则的广泛适用性，也不能因此而拒绝使用互惠原则来对现实现象进行解读和进行科学研究。换句话说，所有基于某理论的研究，都不能超出该理论的范围，否则凡事皆有可能，理论也就失去了其解释意义。因此，虽然我们认同审稿专家所提出可能性，但这一可能性已经超出了角色认同理论的解释范围，不适合纳入本文的讨论。

最后，从科学研究的假设验证逻辑上看，我们在研究中所提出的关系并没有排除其他的可能性，因为“我们对社会现象的感知(perceiving)和认知(knowing)都是发生在一个大的‘情境’中，无法穷尽真理的各种情况，因此，科学研究范式中假设检验的过程只是一种证伪(falsification)的过程”(樊景立, 梁建, 陈志俊, 2012, pp.123)。也即，我们所说的 X 对 Y 的影响，即使是显著的，也不代表 X 一定可以产生 Y，更无法证明 X 只能产生 Y；反过来说，如果 X 对 Y 的影响是不显著的，我们也不能说 X 一定不能产生 Y，只能说，我们没有找到证据支持 X 对 Y 有显著的影响。因此，虽然我们基于角色认同理论提出了本研究中的这些假设关系，但这不代表我们就排除其他的可能性。为此，我们在推理过程中严格使用“很可能”、“有利于”等这类倾向性而非绝对性词语，来表明我们的严谨性。

虽然审稿专家这一疑问不适合纳入本研究的讨论范围，但是我们也非常感谢审稿专家为我们指出了未来进一步研究的一个重要的方向，因此，我们在修改稿中的“不足与展望”部分增加了对这一问题的讨论：“此外，新员工个体的一些性格特质因素也可能会影响他们的职场排斥行为，但是由于角色认同理论视角的局限性，本文没有进一步探讨这些性格特质因素对其职场排斥行为的具体作用机制。未来的研究可以结合其他的一些理论(如，特质激活理论)，进一步挖掘员工个体特质对其人际互动行为的作用和影响。”(具体请参见论文第 14 页)

参考文献:

樊景立, 梁建, 陈志俊. (2012). 实证研究的设计与评价. 见陈晓萍, 徐淑英, 樊景立(编). *组织与管理研究的实证方法*(第 2 版, pp. 121-146). 北京: 北京大学出版社.

罗胜强, 姜嫵. (2012). 调节变量和中介变量. 见陈晓萍, 徐淑英, 樊景立(编). *组织与管理研究的实证方法* (第2版, pp. 419-441). 北京: 北京大学出版社.

严鸣, 涂红伟, 李骥. (2011). 认同理论视角下新员工组织社会化的定义及结构维度. *心理科学进展*, 19(5), 624-632.

Van Maanen, J., Schein, E. H. (1979). Toward a theory of organizational socialization. In B. Staw (Ed.). *Research in organizational behavior* (pp.209-264). Greenwich, CT: JAI Press.

意见 4: 角色社会化程度与组织社会化程度是否相同概念, 若不同则请说明, 若相同则请统一。

回应: 感谢审稿专家的指正。根据以往的组织社会化文献, 组织社会化程度主要包括个人层面的角色社会化程度和团队层面的群体社会化程度这两方面的内容(严鸣等, 2011; Ashforth et al., 2007; Klein & Heuser, 2008; Van Maanen & Schein, 1979), 分别反映新员工在新工作角色上的角色认同, 以及在组织各团体成员身份上的社会认同的发展程度。由于本研究聚焦于新员工个人的角色社会化程度对其行为的影响, 且本文的理论基础也是基于个人角色的角色认同理论, 因此, 确实有必要像审稿专家所建议的那样, 将用词进一步清晰统一。为此, 我们在修改稿中, 已将原稿中出现的“组织社会化程度”一词全部改正为“角色社会化程度”, 以更加准确地反映本文的研究内容。

然而, 本研究的基本逻辑也适用于群体社会化对职场排斥行为的影响研究, 但是却需要基于另一个认同理论(社会认同理论)进行深入研究。为了向读者指出这个未来研究的可能性, 我们在修改稿中的“不足与展望”部分增加了相应内容: “**第一, 本研究具有进一步扩展的理论空间。本文的研究由于基于角色认同理论展开, 因此, 研究内容限制在新员工的角色社会化的影响上。然而, 以往的组织社会化文献表明, 组织社会化程度主要包括个人层面的角色社会化程度和团队层面的群体社会化程度这两方面的内容(严鸣等, 2011; Ashforth et al., 2007; Klein & Heuser, 2008; Van Maanen & Schein, 1979), 分别反映新员工在新工作角色上的角色认同, 以及在组织各团体成员身份上的社会认同的发展程度。将来的研究可以基于社会认同理论, 进一步研究新员工的群体社会化程度是否会导致其产生负面行为。**”(具体请参见论文第 14 页)

参考文献:

Ashforth, B. E., Sluss D. M., & Saks, A. M. (2007). Socialization tactics, proactive behavior, and newcomer learning: Integrating socialization models. *Journal of Vocational Behavior*, 70(3), 447-462.

Klein, H. J., & Heuser, A. E. (2008). The learning of socialization content: A framework for researching orientation practices. In J. M. Joseph (Ed.), *Research in personnel and human resources management* (pp. 279-337). UK: Emerald Group Publishing Limited.

Van Maanen, J., & Schein, E. H. (1979). Toward a theory of organizational socialization. In B. Staw (Ed.), *Research in organizational behavior* (pp. 209-264). Greenwich, CT: JAI Press.

严鸣, 涂红伟, 李骥. (2011). 认同理论视角下新员工组织社会化的定义及结构维度[J]. *心理科学进展*, 19(5),

意见 5: 控制变量: 文章将年龄、性别、学历、组织任期作为控制变量, 但企业规模、企业文化、经营模式(竞争还是团队合作)等是否会影响职场排斥行为? 建议作者补充此结果并在讨论中加以说明。

回应: 感谢审稿专家的建议。诚如您所说, 企业规模、企业文化、经营模式(竞争还是团队合作)等因素确实有可能对新员工的职场排斥产生影响。由于研究条件所限, 我们当初在收集数据时并没有收集这些企业层面变量的数据。但是, 以往的文献表明, 企业规模、企业文化、经营模式(竞争还是团队合作)等诸多组织层面的因素对研究结果的影响, 可以在数据分析中通过设置虚拟变量进行较好的控制(如, 谢俊, 严鸣, 2016; Opper, Nee, & Holm, 2017; Zhang & Qu, 2016)。因此, 借鉴以往文献的做法, 在修改稿中, 为了降低来自不同企业的方差对本文研究结果的干扰, 我们将 4 家企业作为控制变量加入到了回归分析中, 即在数据分析中加入 3 个虚拟变量。具体来说, 在“3.2 测量工具”中, 控制变量部分新增的内容为: “同时, 为了排除企业或团队层面因素对研究结果的影响, 本文在回归分析中加入了 3 个虚拟变量, 把受调查的 4 家企业作为控制变量控制起来。”(具体请参见论文第 7 页); 同时, 我们根据数据分析结果, 修改了图 2 和图 3 的估计结果(具体请参见论文第 8-9 页), 并据此重新修改了正文中对结果描述的部分(具体请参见论文第 8-11 页蓝色字体部分)。

在通过虚拟变量控制这些企业层面因素对新员工职场排斥行为影响的同时, 我们也非常认同审稿专家的建议, 认识到企业规模、企业文化、经营模式等企业层面的变量, 可能会对新员工的职场排斥在影响的强度和机制上存在一定的差异, 而这也是未来新员工职场排斥问题的一个可以进一步探讨的重要方向。因此, 在修改稿“讨论”这一章里的“不足与展望”部分, 我们增加了一些内容进行说明和讨论: “其次, 组织层面的因素(如, 企业规模、企业文化、经营模式等)也可能影响新员工的职场排斥行为, 未来的研究可以运用跨层模型设计, 进一步探讨这些因素对于新员工角色适应和人际行为的跨水平影响机制。”(具体请参见论文第 15 页)

参考文献:

- 谢俊, 严鸣. (2016). 积极应对还是逃避? 主动性人格对职场排斥与组织公民行为的影响机制. *心理学报*, 48(10), 1314-1325.
- Opper, S., Nee, V., & Holm, H. J. (2017). Risk aversion and guanxi activities: A behavioral analysis of CEOs in China. *Academy of Management Journal*, 60(4), 1504-1530.
- Zhang, Y., & Qu, H. (2016). The impact of CEO succession with gender change on firm performance and successor early departure: Evidence from China's publicly listed companies in 1997-2010. *Academy of Management Journal*, 59(5), 1845-1868.

意见 6: 文中说假设 6 得到支持; 假设 7 得到支持。假设 6、假设 7, 在哪里?

回应: 谢谢审稿专家的提醒和指正。在本文进行正式投稿前, 作者们对写作内容进行了多次

的内部讨论和修改。在确定终稿后，我们一时大意，没有对文章内容进行全面的校对，导致文章中的部分内容没有得到及时的修正。实际上，在正文中，关于假设 6 和假设 7 的内容属于多余的内容，应该删去。对于这样的错误，我们深感歉意。在修改稿中，我们已经再次对文章内容进行了认真的检查和校对，并请其他同事阅读校正，避免类似笔误的存在。

意见 7: 在职场方面尤其是涉及到上下级的研究中，向来有一个难以解释清楚的 bug，再加上本研究针对新员工，还需要作者说明，在使用像“我很懂得与同事合作所需要的沟通方式”、“你多久会与同事在工作上发生争辩？”、“我根本不知道自己为什么工作”、“我想要报复某些同事”这样的题目所代表的数个测量工具时，如何避免/控制在下级/新员工在问卷调查中的社会赞许性。

回应: 感谢审稿专家的提醒。诚如您所指出的，在本文的新员工调查问卷中，由于涉及一些比较敏感的问题，如新员工第一轮问卷中的“你多久会与同事在工作上发生争辩？”和“你同事多久会对你做些令人不悦的事情？”，新员工第二轮问卷中的“我觉得很难在工作上激发热情”和“我觉得自己想要报复某些同事”，这可能导致社会赞许性的存在而导致难以得到真实的数据。在本研究进行问卷调查之初，我们也意识到了这个问题的重要性，并采取了相应的措施以最大程度地降低社会赞许性问题，具体如下：

第一，我们通过多次向员工表明此次问卷调查结果的保密性，尽可能地降低社会赞许性问题发生的可能性。我们在问卷调查开始前和调查过程中，研究人员都口头地向参与调查的新员工强调了此次问卷调查结果是完全保密的，所得的数据结果仅用于学术用途，不会反馈给他们公司内部的上司和同事，让他们根据自己的真实情况如实填写问卷。同时，我们还在每一轮的调查问卷的开头语上，再次向员工和主管表明此次问卷调查的保密性：“*本问卷将涉及您在工作中一些看法。您的回答没有对错之分，请依据实际情况回答。我们郑重承诺：您的回答是完全保密的，请放心填写。您所填写的信息绝对不会以任何形式提供给您的部门领导、上司及同事*”。通过上述的方式，我们力图消除新员工的心理负担，从而能够根据自己的实际情况来填写问卷。

第二，我们通过对问卷调查的现场过程进行控制来最大程度地减少社会赞许性问题。在每轮问卷调查中，我们在人力资源部的协助下，实现了现场的问卷发放、填写和回收，并且让员工将完成填写的纸质问卷在信封中密封好，现场交还给我们研究人员。通过这样的现场程序控制，我们力图进一步降低新员工的心理负担，从而让他们能够在问卷调查中提供更加真实的数据。关于现场调查过程的解释，可参见原稿：“*在人力资源部的协助下，被试均被告知自己的编号，并且将完成填写的纸质问卷在信封中密封好，现场交还给研究人员。*”（具体请参见论文第 5 页）

以上的分析解释了本研究在尽可能降低新员工在问卷调查中社会赞许性问题所采取的措施，同时，我们非常同意审稿专家对该问题的重视，并就该问题在修改稿中的文章局限性和未来研究展望部分进行了一些说明和讨论，具体如下：“*虽然我们在调查方法和调查程序上进行了一定的预防控制，但是由于本研究的测量工具中涉及一些敏感问题，但是依然可能因社会赞许性问题的存在而导致数据失真。未来的研究可以尝试通过将社会赞许性作为一个独立的变量进行测量和控制(Van de Mortel, 2008)，或者运用网络问卷测评以及交互式语音应*

答等调查方式，进一步降低社会赞许性问题发生的可能性。”(具体请参见论文第 15 页)

意见 8: 本文的研究结果是否具有较高的说服力和推广性? 建议缩小题目范围。同时, 研究的结果来自于 249 名新员工, 被试样本量较小, 样本是否具有足够的代表性?

回应: 感谢审稿专家提出这几个重要的问题。我们将在下面逐个进行回复:

(1)关于本文研究结果的说服力和推广性问题。本文从最初的研究设计开始到最终的写作完成, 都严格遵循科学的研究方法, 力求最大程度提高研究结论的严谨性和科学性。具体如下: 第一, 本文研究问题的提出和假设推导均有较强的理论基础和文献支持, 以确保研究观点的严谨性和科学性; 第二, 本研究中使用的量表, 均为国内外广泛使用的经典量表, 且这些量表的有效性也都在中国情境下的相关研究中得到了证实。后面的数据分析也表明这些量表的信度和效度都表现良好, 从而保证了测量内容的一致性和准确性; 第三, 在调查数据的收集阶段, 我们根据人力资源部主管提供的新员工人员名单, 随机挑选参与此次问卷调研的新员工及其直接主管, 且分三个时间段从新员工和他们的直接主管进行调查数据收集, 从而可以有效地降低潜在的共同方法偏差问题, 确保研究数据的真实性和可靠性; 第四, 在数据分析阶段, 我们首先通过验证性因子分析表明数据样本没有明显的同源偏差问题, 然后再通过结构方程模型方法对本文的研究假设进行检验, 以确保数据分析结果的严密性和规范性。通过上述的努力, 我们相信本文的研究结果和发现是具有较高的说服力和推广性的。

(2)关于审稿专家缩小题目范围的建议, 我们经过反复斟酌, 将题目修改为“**恶意报复还是认同驱动? 新员工角色的社会化程度对其职场排斥行为的作用机制**”。在这个新题目中, 我们首先用“恶意报复还是认同驱动?”直接简洁地表明了本文的研究问题和创新点, 这有利于激发读者的阅读兴趣; 然后, 我们用“新员工的角色社会化程度对其职场排斥行为的作用机制”表明本文的研究对象为新员工这一群体, 且本文的核心内容为他们的角色社会化程度是如何影响其职场排斥行为的。如果审稿专家对于这个题目有进一步的修改建议, 我们将非常欢迎和感谢。

(3)关于审稿专家指出的被试样本数量问题, 我们将从以下两个方面进行说明。第一, 统计学意义上样本数量的要求。根据 Austin 和 Steyerberg (2015)、Knofczynski 和 Mundfrom(2007) 和 Peduzzi, Concato, Kemper, Holford 和 Feinstein (1996)等学者的观点, 在个体研究中, 样本量和变量总数的比例达到 10: 1 以上, 进行描述性统计分析、相关分析、回归分析等统计分析所得到的结果的 effect size 具有较高的可信度, 其分析结论可以认为是可靠的。在本文中, 每次进入模型进行结构方程模型分析的总变量个数为 13 个(包括 6 个主要分析变量和 7 个控制变量), 统计学意义上的最低样本数量要求应该是 130 个。本研究的实际有效样本量为 249 份, 远高于 130 份样本的最低要求, 因此可以认为这个样本量能够满足统计学意义上可靠样本量的要求, 所得到的结论也应该具有较高的可靠性。第二, 实际上, 由于应用多阶段多数据来源配对方式进行数据收集的难度较大, 本研究 249 个上下级配对的样本量也属于一个比较理想的数据量。在国际高级别期刊(如 AMJ)上的大部分同类研究中, 其样本量也大部分在 250 个左右, 极少有超过 300 个样本的研究。基于以上两点的考虑, 我们认为本研究的样本数量基本能够满足科学研究的要求。

此外, 为了增加数据的样本的质量和代表性, 在调查数据的收集阶段, 我们是根据四

家企业的人力资源部主管提供的新员工人员名单,随机挑选新员工及其直接主管参加此次问卷调查的,也能够使本文的研究样本更加具有代表性。当然,我们也非常同意审稿专家的观点,即样本量越大,研究结论的稳健性会越高,因此,我们将这一点作为一个研究局限性补充在文章的“研究不足于展望”中:“同时,未来的研究还可以扩大调查样本的数量,进一步检验本文研究结果的普适性。”(具体请参见论文第 15 页)

参考文献:

Austin, P. C., & Steyerberg, E. W. (2015). The number of subjects per variable required in linear regression analyses. *Journal of Clinical Epidemiology*, 68(6), 627-636.

Knofczynski, G. T., & Mundfrom, D. (2007). Sample sizes when using multiple linear regression for prediction. *Educational and Psychological Measurement*, 68(3), 431-442.

Peduzzi, P., Concato, J., Kemper, E., Holford, T. R., & Feinstein, A. R. (1996). A simulation study of the number of events per variable in logistic regression analysis. *Journal of Clinical Epidemiology*, 49(12), 1373-1379.

意见 9: 不知作者对于“作用机制”是如何理解的,与“影响”有何不同?

回应: 感谢审稿专家的提醒。我们将尝试从以下两个方面来回答您的问题:第一,“作用机制”所对应的英文为“mechanism”,是用来说明某个因素对另一个因素发生作用的原理、过程和条件,即,描述的是一个作用发生的过程。第二,“影响”一词所对应的英文一般是“effect”或“influence”,用来表明某构念对另一个构念的直接作用,并不包括中间发生的中介或调节作用。虽然并没有相关文献具体定义这两个词,但是从组织行为学的研究文献中,可以总结出这个约定俗成的用法。由于本文研究的是一个作用发生的过程,所以,在题目上我们修改为“作用机制”这个词,以避免和“影响”相混淆。

意见 10: 请让讨论部分更丰满,同时,理论贡献和管理启示这两个部分请言简意赅。同时,文章语言需要精炼,减少套话,把研究本身应该阐述的内容说到位。

回应: 谢谢审稿专家的指正。我们根据您和其他审稿专家所提出的类似建议,在修改稿的“5 讨论”部分增加了一些新的内容,让讨论部分更加丰满。具体来说,在讨论的开头部分,我们增加了研究的发现和以往相关研究成果的比较(具体请参见论文第 12 页);在“不足与展望”部分,我们增加了一些内容,以进一步阐释本研究所存在的不足之处和对未来的研究方向进行了展望(具体请参见论文第 14-15 页)。同时,我们对“5.1 理论贡献”和“5.2 管理启示”这两个部分进行了精简,使这两部分内容更加简洁(具体请参见论文第 12-14 页)。

同时,根据审稿专家的建议,我们对文章的全文写作进行了仔细的斟酌,对所存在的语言问题进行了修正,让文章语言更加精炼和达意。所作的具体修改内容我们已在全文中用蓝色字体进行了标注。

.....

审稿专家 3 意见：

意见：该文章基于角色认同理论考察职场排斥的影响因素及其机制，不同于已有的研究职场排斥的冲突-报复视角，研究视角新颖，研究假设提出的逻辑清晰，文献掌握较全面，研究方法恰当，研究结论较可靠，研究结果的理论和实践意义较强，是一篇质量较高的组织行为学领域的论文。仅提出以下修改建议供参考：虽然已有研究没有直接检验文中所提理论模型的，但有关新员工社会化程度影响新工人际行为或质量的相关研究还是很多的，职场排斥行为可以视为新工人际行为的特殊类型，建议作者能在讨论部分能就本研究的发现与已有相关研究结果的关系作简要的对比、梳理，这样能更突出本研究的理论价值。

回应：非常感谢审稿专家对本文研究视角、理论逻辑、研究方法和研究质量方面的肯定！根据审稿专家的建议，我们在修改稿的“5 讨论”部分增加了本研究的发现与已有相关研究结果的对比和梳理，具体如下：“以往关于新工人际行为方面的研究主要是基于信息搜寻的视角，发现随着新员工社会化程度的发展，他们积累了越来越多关于组织文化和行为规范的信息，这有助于他们与其他组织成员建立良好的人际关系，提高他们在组织内的社会融入程度(如, Chan& Schmitt, 2000; Morrison, 1993)。但是，这些新工人际行为的相关研究视角相对单一，而且对其中的作用机制和边界条件缺乏深入的分析。本文基于角色认同理论的视角，将新员工的职场排斥行为视为一个角色认同发展程度引发的人际互动反应过程，并构建了一个被调节的中介模型对其中介机制和作用边界进行了探讨，是对已有研究成果的重要补充和拓展。”(具体请参见论文第 12 页)

通过与以往相关研究成果的简单比较，增加的内容表明了本文在研究视角和内容机制上的创新，使读者能够更加清晰地了解本研究的理论价值和贡献。

编委复审：

文章有较好的理论与实践意义，但是目前还存在许多问题，需要大修后再审。请认真阅读评审专家的意见，调整相关的内容，乃至进一步收集必要的的数据，突出本研究的贡献。

回应：感谢编委老师对本文理论和实践意义上的肯定。本文作者对三位审稿专家的宝贵建议进行了认真的阅读和思考，并对论文的相关内容进行了相应的修改和调整。具体的修改内容已经在上面的内容进行了逐条的解释和回复。通过这次修改，我们进一步明确了文章的核心内容，突出本研究的贡献。

第二轮

再次感谢编辑部和审稿专家给我们的稿件进行修改的机会！下面我们将对审稿专家的意见逐条进行回复。在此次修改中，稿件正文中所做的相应改动均已用**深红色字体**进行标注。

审稿专家 1 意见：

作者在文稿修改和审稿回应上都花了很多功夫，这种态度是值得珍视的。然而，审稿人认为

本文仍存在以下几方面的问题有待解决或明确：

回应：非常感谢审稿专家对我们工作的认可和为本文所提出的进一步修改建议，我们很重视审稿专家的意见，因为这些意见可以帮助我们进一步完善及准确表达这个研究成果。接下来，我们将根据审稿专家的新意见做进一步的改进，并针对这些建议进行逐条回复。

意见 1：对于构念本身的争议，我的观点是：我可以接受作者将“职场排斥”定义为是客观的行为（因为这也是部分文献中有过的做法），但需准确引用、论述视角统一即可。另外，作者回应中所引提的 Ferris 等人（2008）文章的第一句定义不是职场排斥的定义，建议作者聚焦在排斥上即可，不比再牵扯出 deviant behavior 的定义来解释。

回应：感谢审稿专家的建议。首先，诚如审稿专家所言，我们在上一次的修改中已经根据审稿专家的建议，将全文的表述统一为第三者视角，以对职场排斥行为这一表现进行客观描述。关于这一修改，我们在上一轮中已经作了详细的描述和解释，因此，在本次回复中就不再展开说明。

其次，我们在上一轮的回复中关于 Deviant Behavior 的解释是为了回应审稿专家的疑问，我们赞同审稿专家的看法，如果写入正文，可能会扰乱读者的思路，因为该构念并非我们的研究对象。因此，我们在上一轮的修改中，仅仅将其写在审稿专家的回应中，并没有写入正文中。

意见 2：作者在修改稿中似乎没有直接给出“角色社会化”的概念定义，作者文中所涉及引文多是“组织社会化”的，二者是否等同？目前作者主要是描述了角色社会化的表征，例如“较高的角色社会化程度表明新员工对自己的角色意义有明确的了解，知道如何与他人进行有效的互动”，是工作角色（例如，会计）？还是团队身份/角色（例如，我是团队的一员）？还是二者皆有？这二者社会化程度在其中的作用可能并不完全相同。这一点可能影响到逻辑推理角色社会化与工作疏离感以及职场排斥间关系时，是否扩大了其可能在其中的作用范围。因此，建议作者首先明确定义；另外，如果认为是基于工作角色的社会化程度会影响反映人际互动的职场排斥行为，我认为作者有必要进行更加有力的论述来说明。尤其是部分关键的逻辑推理，比如“当新员工的角色社会化程度低时，意味着他们对于自己在组织内的角色认识不清，而无法很好地与同事互动”。基于工作角色的社会化程度会影响他的人际互动吗？这一点在逻辑上是有跳跃的。建议作者强化逻辑链。

回应：非常感谢审稿专家的提醒。首先，关于“角色社会化程度”定义的缺失，确实是我们的疏忽，我们在这次的修改中进一步补充了这一定义，即“在角色认同理论的视角下，角色社会化程度可以被定义为新员工发展与其组织中所承担的新角色相对应的角色认同的程度 (Yan, Peng, & Li, 2012)。”(具体请参见论文第 3 页)。此外，由于本研究的理论基础为个人层面的角色认同理论，因此，我们的讨论范围仅限于新员工在个人层面的角色社会化。然而，根据以往的组织社会化文献，组织社会化程度主要包括个人层面的角色社会化程度和团队层面的群体社会化程度这两方面的内容(严鸣等, 2011; Ashforth et al., 2007; Klein & Heuser, 2008; Van Maanen & Schein, 1979)，分别反映新员工在新工作角色上的角色认同，以及在组

组织各团体成员身份上的社会认同的发展程度。而审稿专家所指出的“团队身份”属于群体社会化研究范围，虽然确实值得进一步研究，但是却需要基于其他一些团队层面的相关理论(如，社会认同理论)进行深入探讨。我们在上一次的修改中已经对该问题进行了详细说明，并在文中的“不足与展望”部分指出了这一重要研究方向：“**第一，本研究具有进一步扩展的理论空间。由于本研究是基于角色认同理论进行的，因此，研究内容限制在新员工的角色社会化的影响上。然而，以往的组织社会化文献表明，组织社会化程度主要包括个人层面的角色社会化程度和团队层面的群体社会化程度这两方面的内容(严鸣等, 2011; Ashforth et al., 2007; Klein & Heuser, 2008; Van Maanen & Schein, 1979)，分别反映新员工在新工作角色上的角色认同，以及在组织各团体成员身份上的社会认同的发展程度。将来的研究可以基于社会认同理论，进一步研究新员工的群体社会化程度是否会导致其产生负面行为。**”(具体请参见论文第 14 页)

其次，关于逻辑推理过程的问题，我们根据审稿人的建议，在涉及角色社会化程度对人际互动影响的相关内容上作了进一步的补充和完善，具体修改内容如下：

“2.1 新员工的角色社会化程度对新员工职场排斥行为的作用机制

2.1.1 新员工的角色社会化程度对新员工职场排斥行为的影响

根据角色认同理论的观点，角色认同包含了与某一角色相对应的内在意义以及他人对该角色的期望，从而指导人们在该角色中表现出恰当的行为(McCall & Simmons, 1978)。在角色认同理论的视角下，角色社会化程度可以被定义为新员工发展与其组织中所承担的新角色相对应的角色认同的程度(Yan, Peng, & Li, 2012)。新员工在组织社会化研究中是指在组织内任期不超过一年的新雇员(严鸣等, 2011; Kammeyer-Mueller & Wanberg, 2003; Ostroff & Kozlowski, 1992)。对于新员工来说，他们需要通过社会化这一过程来获取相应的角色认同，对自己在组织中的角色进行定位，以便与对应角色(如主管领导、工作导师或同事)进行互动，从而开展与角色相关的工作(严鸣等, 2011; Van Maanen & Schein, 1979)。较高的角色社会化程度，表明新员工对该角色的内在意义以及他人对该角色的期望有明确的了解，知道如何与他人进行有效的互动，互动程度就会高；反之，则表明他们对自己的角色认识不清，不了解该如何与同事进行良好的互动，他们与他人的互动的程度就会较低。

职场排斥行为属于角色互动的范畴，无论是在职场中对他人的忽视还是对自己或他人的孤立，都是在人际交往中拒绝和回避角色互动的表现(Robinson, O'Reilly, & Wang, 2013)。新员工的职场排斥行为，如避免眼神接触和交谈等，是一种在角色互动中拒绝互动的表现。根据角色认同理论的逻辑，如果新员工的角色社会化程度较低，这表明他们对于该角色的内在意义和互动模式没有形成有效的认识，在工作角色的互动中，容易产生一种无所适从的状态，从而无法基于该角色与同事进行有效的互动。因此，相比其他角色社会化程度高的新员工，他们的角色互动会减少，这表现为他们在人际交往中对他人的无视或忽视，在他人看来，就具备了职场排斥行为的特征。因此，本研究提出以下假设：

假设 1：新员工的角色社会化程度负向影响其职场排斥行为。

2.1.2 工作疏离感的中介作用

然而，角色认同的发展状况首先会影响个体的心理反应，从而进一步引发个体的行为

(Burke & Stets, 2014)。我们认为，新员工的工作疏离感可能是传递角色社会化程度对其职场排斥行为影响的一个关键因素。工作疏离感是指工作情境不能满足员工的需要或与期望不符，而导致的员工在心理上与工作分隔的感知状态，反映出个体在多大程度上投入到工作角色之中(Hirschfeld & Feild, 2000; Kanungo, 1979)。

根据角色认同理论，人们需要理解自我概念在角色互动中的意义，以便引导自己表现出恰当的行为(屠兴勇, 张琪, 王泽英, 何欣, 2017)。如果个人在该角色上的角色认同发展程度较低，这意味着他们对该角色的内在意义和其他人对该角色的期望没有形成有效的认识，从而无法基于该角色认同与他人进行恰当的互动。而角色需要与配对角色进行有效互动，该角色才具有意义而成为自我概念的一部分(例如，母亲角色如果无法与孩子有效互动，那么便失去母亲这一角色的意义)(Stryker & Burke, 2000)。当新员工的角色社会化程度低时，这表明他们对工作角色的内在意义和互动模式认识不清，容易在与工作角色相关的人际互动中处于一种不知所措的状态，从而导致他们无法基于该角色与他人建立良好的互动关系。当他们不断地经历这种无法有效互动的状态时，该角色对他们来说，就会逐渐失去其工作意义而无法融入自我概念，最终形成与工作角色相疏离的心理状态(Van Maanen & Schein, 1979)。因此，对于角色社会化水平较低的新员工来说，他们更可能会对自己的工作产生疏离感。因此，本研究提出以下假设：

假设 2: 新员工的角色社会化程度负向影响其工作疏离感。” (具体请参见论文第 3-4 页)

通过上述的修改，我们在逻辑推理中进一步增强了理论的支撑，并且强化了逻辑链，以求更好地描述为何当新员工的角色社会化程度较低的时候，他们会降低其在工作角色上的人际互动。

参考文献：

- Ashforth, B. E., Sluss D. M., & Saks, A. M. (2007). Socialization tactics, proactive behavior, and newcomer learning: Integrating socialization models. *Journal of Vocational Behavior*, 70(3), 447-462.
- Klein, H. J., & Heuser, A. E. (2008). The learning of socialization content: A framework for researching orientation practices. In J. M. Joseph (Ed.), *Research in Personnel and Human Resources Management* (pp. 279-337). UK: Emerald Group Publishing Limited.
- Van Maanen, J., & Schein, E. H. (1979). Toward a theory of organizational socialization. In B. Staw (Ed.), *Research in Organizational Behavior* (pp. 209-264). Greenwich, CT: JAI Press.
- 严鸣, 涂红伟, 李骥. 认同理论视角下新员工组织社会化的定义及结构维度[J]. *心理科学进展*, 2011, 19(5), 624-632.

意见 3: 关于“控制路径需不需要做调节”的问题。首先，作者所参考的 Ferris 等人 (2016) 的文章中并不涉及调节变量。对作者来说，Wu, Liu, Kwan, & Lee (2015) 发表在 JAP 上的文章或许更有参考价值，该文作者在控制了几条中介路径后，只对主要研究的中介路径的调节效应进行了检验。事实上，这也是符合“在模型拟合没有显著变差情况下，选取简单模型说明问题”的研究哲学的。当然，如果作者坚持保留这一分析，我认为作者至少应该加脚注进

行适当的说明（比如重新分析结果没有发生改变等信息），毕竟从理论逻辑上来说，在“冲突-报复”路径中引入发展新反馈作为调节变量本身是毫无意义的，理论逻辑上也说不通。

回应：非常感谢审稿专家推荐的宝贵的参考文献，我们赞同审稿人的观点，即，对控制路径的调节检验在理论逻辑上并没有必要，因为这一调节关系并没有理论支持。因此，发展性反馈在控制路径中调节作用的检验不是出于理论的考虑，针对这一点，我们在正文第2页的“图1 本文的研究模型”中，相应地删掉了发展性反馈在控制路径中的调节作用。然而，正如我们在上一轮的回应中所说，我们的这一检验更多是基于数据检验的准确性考虑。Muller 等人(2005)在提出“被调节的中介和被中介的调节检验”的文章中，描述了各种可能的模型关系，他们最后建议，在模型自由度足够识别的情况下，尽量控制可能的被调节的路径，以排除潜在的影响，且这可以提升模型系数的准确性，并且有助于发现新的潜在关系。即，如果原本认为不应该存在调节效应的系数最后结果不显著的话，那么即使加入模型估计，也不会改变其他关系的显著性；而如果最后结果表明该调节效应为显著，那么就应对该关系做进一步的理论探讨，有助于研究者发现新的潜在关系，继续拓展研究模型。

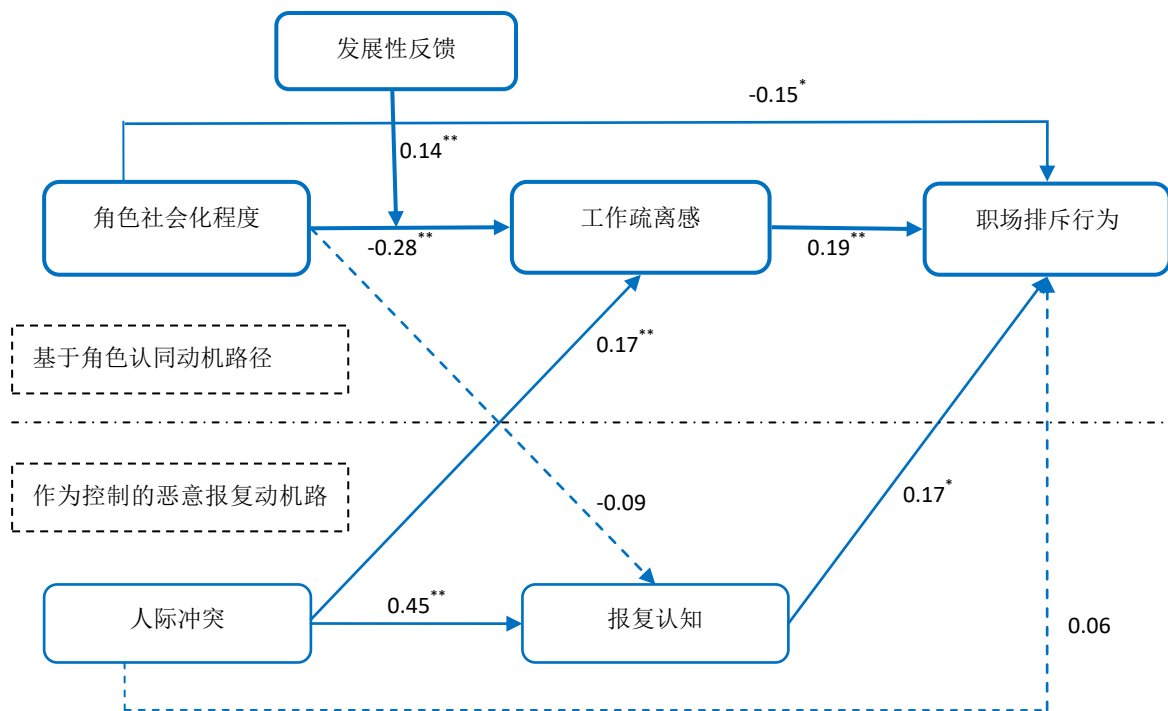


图 1 在控制路径中去掉调节作用后的全模型结果

注：N=249; * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$ (双尾检验)

根据这一原则，本研究是为了在传统的报复视角以外，发现新的研究视角，有必要从数据检验上对这两个视角做进一步的区分。正如我们在上一回应中所描述的，从理论逻辑上说，对控制路径的调节效应该不会显著，这样可以进一步表明两个视角的区分性，所以，虽然从理论逻辑上说，这一调节作用不具有理论意义，但是，从视角区分性的数据检验的严谨性上说，具有一定的实证意义。因此，我们还是选择保留这一检验。但是，我们也同意审稿人的

意见，模型的简洁性也很重要，因此，我们在本次修改时尝试去掉这一调节作用重新做了检验，数据分析结果如下图 1 所示，与保留控制路径中调节作用的模型结果相比，这一全模型中所有路径系数的显著性全部都没有发生改变。这一结果进一步验证了 Muller 等人(2005)的观点，即，如果原本认为不应该存在调节效应的系数最后结果不显著的话，那么即使加入模型估计，也不会改变其他关系的显著性。因此，我们也遵循 Muller 等人(2005)的建议，仍然将发展性反馈的调节作用在控制路径中控制起来，以排除潜在的影响。同时，根据审稿专家的建议，我们将这一数据检验结果补充在脚注中，即“在这一全模型的路径系数估计中，本文也将发展性反馈的调节作用在控制路径中进行了控制，以排除其潜在的影响。针对在控制路径中去掉这一调节作用的全模型进行重新分析的数据结果表明，该全模型中所有路径系数的显著性都没有发生改变。”（详情请参见第 8 页脚注）

参考文献：

- Muller, D., Judd, C.M., & Yzerbyt, V.Y. (2005). When moderation is mediated and mediation is moderated. *Journal of Personality and Social Psychology*, 89(6), 852-863.
- Wu, C. H., Liu, J., Kwan, H. K., & Lee, C. (2016). Why and when workplace ostracism inhibits organizational citizenship behaviors: An organizational identification perspective. *Journal of Applied Psychology*, 101(3), 362-378.

编委复审：

作者做了较大的修改，文章有明显的改进，但仍然有部分问题存在。建议修改后再审。请按照评审专家的修改建议，进一步完善本论文。

回应：感谢编委老师对我们工作的肯定。我们根据审稿专家提出的进一步修改建议，对论文的相关内容进行了相应的调整和完善。在上面的内容中，我们已经针对具体的修改内容和作者回应进行了逐条的解释和说明。通过这次修改，我们希望能够进一步提高论文的质量。

第三轮

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。稿件正文中所做的相应修改均已用紫色字体予以标注。

审稿专家 1：作者已对上一轮所提问题进行了较好的修改。

回应：非常感谢审稿专家对我们工作的认可。

编委复审：可以发表，作者很好地回答了评审专家的问题和修改建议

回应：非常感谢编委老师对于我们工作的肯定。

主编终审：该文经过多轮评审和修改，质量已经有很大提高，已经达到学报发表要求，同意发表。

回应：非常感谢主编老师对于本文研究质量的肯定。