

《心理学报》审稿意见与作者回应

题目：个体情绪智力与任务绩效：社会网络视角的研究

作者：张辉华

第一轮

审稿人 1 意见：

意见 1：在研究方法方面，研究采取的是模拟实验，请作者对项目团队是如何组成的进行具体说明，因为如果是学生自发组成的学习团队，那是否会影响到本研究的调节变量（结构性社会资本）呢？甚至会影响到中介变量（组内信任）。同时，本研究这个方法与进行大规模的调查者的方法相比较的特有优势是什么，这也需要作者思考。

回应：建议很好。本研究中项目团队组建是由老师根据被试花名册，按照学号先后随机分组实现的（在文章“研究程序”部分增加了说明），通过随机分组基本上消除了学生自发组成团队可能产生条件不对等的效应。同时，根据专家建议“在引言最后部分”增加了对模拟实验方法优势的说明，主要优势是能更好地探讨变量之间的因果关系，研究结果具有更高的内部效度，实验者可以对干扰因素进行操控，并对研究过程进行有效监控。

意见 2：在研究设计方面，研究过程中控制了团队成员的个性特点，但这应该在文献和问题提出部分做出解释和说明。

回应：建议很好。在“文献综述和研究假设”最后部分增加了为什么控制个性等变量的说明。主要基于以下原因：个性各维度与情绪智力存在一定程度的相关（Mayer, Salovey, & Caruso, 2004; Zeidner, Matthews, & Roberts, 2004; Wong & Law, 2002），同时还与工作绩效存在相关（Tett, Jackson, & Rothstein, 1991; Salgado, 1997; Barrick, & Mount, 1991），另外，它对社会网络也会产生一定的影响（Burt, Jannotta, & Mahoney, 1998; Mehra, Kilduff, & Brass, 2001; Klein et al., 2004; Thompson, 2005）。

文献补充：

Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1991). The Big Five personality dimensions and job performance: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 44, 1-26.

Mayer, J. D., Salovey, P., & Caruso, D. R. (2004). Emotional intelligence: Theory, findings, and implications. *Psychological Inquiry*, 15(3), 197-215.

Salgado, J. F. (1997). The Five Factor Model of Personality and Job Performance in the European Community. *Journal of Applied Psychology*, 82(1), 30-43.

Tett, R. P., Jackson, D. N., & Rothstein, M. (1991). Personality measures as predictors of job performance: A meta-analytic review. *Personnel Psychology*, 44, 703-742.

意见 3：在理论方面，在假设推导和后面的讨论部分，是否需要更加明确一下现有研究与你的观点与以前情绪智力理论或社会资本理论的联系与区别，以便突出本研究在理论上的价值。

回应：专家的建议很有启发。在“文献综述和研究假设”部分交代了目前很少有把情绪智力和社会资本结合起来的研究。“讨论部分”从三个方面阐述了本研究在理论上的价值。

(1) 把情绪智力和社会资本这两个独立领域纳入一个研究框架，促进了心理学和社会学两个学科（情绪智力和社会资本分属不同学科）的融合，通过整合两个领域的研究成果能帮助我们人类复杂行为形成更全面的认识并进行更科学的解释。两个学科的研究分别发现情绪智力和社会资本对个人成功都很重要。但是，并没有研究把它们结合起来。本研究发现，情绪智力和社会资本作为一个整体在影响个人成功方面有着逻辑上的先后关系。

(2) 对情绪智力领域的贡献。主要阐述了三层意思，一是弥补了情绪智力作用机制研究薄弱之不足，增添了新的研究成果；二是运用跨学科理论和方法进行研究，在整个情绪智力理论研究上是一次新的尝试；三是揭示的情绪智力作用机制，不仅在原有研究基础上有新发现，而且相比同类研究成果更有解释力。

(3) 对社会资本领域的贡献。研究发现情绪智力是影响个体社会资本差异程度的重要因素，这一发现是继过往基于个性特征对社会网络的影响研究之后的又一新的理论成果。

意见 4：在研究写作方面，有两个方面可以再完善。

首先，研究中的图 1 很容易引起误解，那就是如果根据图来理解，很容易理解为一个有调节的中介模型，所以这个图如何呈现请作者斟酌。

回应：考虑到本研究没有探讨调节的中介模型，因此在路径上用带数字的符号（如 H3）来表示具体的假设（主要参照 *Journal of Applied Psychology* 等杂志上文章的表现形式）。为了不引起误解，删除了原图 1 上的虚线框。

其次，在后面的调节作用方面，作者可以以图示的形式来显示调节作用的发展趋势；同时，研究结果表明“在控制团队规模、性别、年龄和个性等变量前提下，低密度咨询网络组 ($n=90$) 情绪智力对任务绩效的影响不显著 ($\beta=-0.22$, $SE=0.15$, $p>0.05$)，高密度咨询网络组 ($n=120$) 情绪智力对任务绩效的影响显著 ($\beta=0.28$, $SE=0.13$, $p<0.05$)。”这里的系数类似，样本大小也足够，为什么在低密度下系数达到 (-0.22) 就不显著了？

回应：专家的建议很好。在调节作用分析后，绘制了“控制团队规模、性别、年龄和个性等变量后，高低密度咨询网络组情绪智力与任务绩效的关系图”（见修改稿中的图 2）。

“关于系数类似，样本大小足够，但显著性却不同”的问题，作者仔细检查了 Mplus 统计软件的结果输出（见表 1）。从表 1 看，此结果可能受多种因素影响，比如比较多的控制变量，以及样本量的细微差异等。就统计结果本身而言，高密度组系数是 0.28，而 SE 是 0.13，低密度组系数是 -0.22，而 SE 是 0.15，这样一来， β/SE 的值（分别为 2.185 和 -1.438）就更加拉大，因为是在 0.05 水平上达到显著，从 β/SE 的值看，它们都在临界值附近（1.96），比较细微的变化都可能导致不同的推断。

表 1 高低密度咨询网络组控制相关变量后情绪智力对任务绩效的回归分析结果

Predictor	低密度咨询网络任务绩效 (n=90)		高密度咨询网络任务绩效 (n=120)	
	Estimate	SE	Estimate	SE
Intercept	3.530**	1.117	2.717*	1.110
团队规模	0.081	0.051	-0.027	0.043
性别	0.023	0.122	0.439**	0.127
年龄	0.015	0.047	-0.029	0.041
外向性	0.103	0.097	0.062	0.070
宜人性	0.218	0.127	0.146	0.091
经验开放性	-0.177	0.107	-0.145	0.081
责任心	0.023	0.099	0.025	0.083
情绪稳定性	0.035	0.077	-0.004	0.065
个体情绪智力	-0.216	0.150	0.278*	0.127

注: * $p<0.05$, ** $p<0.01$

意见 5: 在文献部分, 本研究文献中是否也需要把情绪智力与绩效的直接关系进行简要总结, 以便更加明确本研究在理论研究中的定位。

回应: 由于本研究在“引言”部分直接切入探讨情绪智力作用机制问题, 如果文献部分对情绪智力与绩效的直接关系再进行阐述, 在逻辑上不太适合。不过, 专家的建议很好, 有必要进行简要总结。因此, 在讨论部分, 对当前情绪智力与绩效的直接关系做了简要总结, 以突出本研究的理论贡献以及在整个情绪智力研究的整体地位。

意见 6: 在研究工具方面, 本研究采用了一个网络上的工具, 其原有的信效度如何? 作者选取其中的部分题目, 本研究也需要做一个信效度分析。

回应: 研究中咨询网络的测量工具是Miners (2008) 研究所采用的。Miners (2008) 引用了Klein等 (2004) 所使用的咨询网络测量条目, 并把他们最初使用的条目 (“Do you go to this person for work-related advice?”) 根据情境需要在表述方式上做了调整 (“Do you go to this person for advice about this course”)。

Klein等 (2004) 的研究探讨了三类网络, 测量网络时共用了三个条目, 分别测量咨询网、朋友网 (Is this person a good friend of yours, someone you socialize with during your free time?) 和对抗网 (Do you have a difficult relationship with this person?)。本研究只探讨咨询网络, 因此选取其中测量咨询网络的条目。

咨询网络测量是社会计量学的测量 (Freeman, 1979), 加上只有一个条目, 因此无法用经典的测量理论来计算信度和效度。Miners (2008) 与Klein等 (2004) 在研究过程中并没有对它做信效度分析。鉴于以上原因, 本研究既没有报告此测量工具的原有信效度, 也没有做信效度分析。

主要文献:

Freeman, L. C. (1979). Centrality in social networks. Conceptual clarification. *Social Networks*, 1, 215–239.

Klein, K. J., Lim, B., Saltz, J. L., & Mayer, D. M. (2004). How to they get there? An examination of the antecedents of centrality in team networks. *Academy of Management Journal*, 47(6),

952-963.

Miners, C. T. H. (2008). *It is who you know and what you know: An examination of the relations among emotional intelligence, social network centrality, and performance*. Unpublished Doctoral Dissertation, University of Toronto.

审稿人 2 意见：

意见 1：结构性社会资本需要明确界定，包括所测量的是否是所界定的？是否是团队层面的指标（从文中所描述来看，这个结构性社会资本仍属于个体层面的）？团体层面的指标应该不是这样的。进一步，对跨层检验的使用要考虑。

回应：结构性社会资本是社会资本的重要维度之一。社会资本是社会网络研究中广泛使用的概念，可在不同层次上（如个体、团队和组织层次等）对它进行研究，对应的结构性社会资本也有不同层次之分。社会网络研究有两种分析取向：一是以自我为中心的网络分析，二是整体网络分析。在自我中心网络研究中，结构性社会资本是以自我为中心的一个测量指标，因此是个体层面的变量。比如 Miners（2008）研究中的“社会网络中心度（social network centrality）”，其实就是个体的结构性社会资本，它是个体层次的变量。

本研究中结构性社会资本指的是整体网络的连接结构特征，此指标类似于团队凝聚力、团队气氛等指标，处于同一团队的不同个体组成同一个整体网络，他们的结构性社会资本是一样的，也就是说结构性社会资本是团队成员所共有的，而自我中心网络的结构性社会资本是个体所特有的，每个个体都有自己不同的结构性社会资本。判断结构性社会资本属于哪个层次的变量，主要看研究角度和分析单元的层次。按照以上标准，本研究中的结构性社会资本是团队层面的变量。

针对专家所提的结构性社会资本概念及测量，修改过程中用一段独立的文字对它做了重点阐述。主要表达了三层意思：（1）结构性社会资本的描述性定义；（2）结构性社会资本的分析层次与常用测量方式；（3）本研究结构性社会资本的分析层次及具体测量。

意见 2：所测量的情绪智力是宽泛意义上的，还是能力模型的定义？

回应：宽泛意义上的情绪智力包括广义的混合模型与狭义的能力模型定义，论文以宽泛意义的情绪智力作为假设提出的理论基础，测量工具选择时按照较严格的标准，即选取能力模型定义为基础的测量工具。考虑到这种从严的测量方式是实证研究中常用的做法，因此最初并没有在文章中特别说明。不过专家的问题提得很好，从更严谨的角度，应该做个交代。故在修改稿中“测量工具”部分做了补充说明：此量表是在狭义的能力模型定义基础上开发的。

意见 3：团队规模定为 3-6 人的依据？为什么要选个性作为控制变量？例如，有研究指出，团队角色是影响产出的关键变量，“阿婆罗团队”是效率最差的团队。

回应：团队规模选取 3-6 人综合考虑了多种因素，包括小群体研究中认为比较合适的团队规模（Hackman & Vidmar, 1970; Wheelan, 2009），社会网络关系形成对人数的最低要求，以及项目本身的需求等。修改稿中在“研究程序”部分对此做了补充说明。

在“文献综述和研究假设”最后部分增加了为什么控制个性的说明。主要基于以下原因：个性各维度与情绪智力存在一定程度的相关（Mayer, Salovey, & Caruso, 2004; Zeidner, Matthews, & Roberts, 2004; Wong & Law, 2002），同时还与工作绩效存在相关（Tett, Jackson, & Rothstein, 1991; Salgado, 1997; Barrick, & Mount, 1991），另外，它对社会网络也会产生一

定的影响（Burt, Jannotta, & Mahoney, 1998; Mehra, Kilduff, & Brass, 2001; Klein et al., 2004; Thompson, 2005）。

确实如专家所说，“团队角色是影响产出的关键变量”。团队层次的变量不仅对个体层次变量，而且对整个团队的输出也有显著影响，但是受研究篇幅限制，本研究并没有做此方面的理论假设。专家提出“阿婆罗团队”是效率最差的团队，主要指的是团队层次的变量关系。研究在设计过程中采用随机分组的方式组建团队，以避免团队之间出现过大差异，这样做能在一定程度上保证实验条件相似，从而确保得到的结果具有可比性。本研究虽然没有探讨“阿婆罗团队”问题，但是并不代表此效应就不存在。为了得到更精准的研究结论，未来研究可以考虑这方面的问题。故在研究不足中，指出没有控制其他团队层次的变量也是研究的瑕疵之一。

文献补充：

Hackman, J. R., & Vidmar, N. (1970). Effects of size and task type on group performance and member reactions. *Sociometry*, 33, 37–54.

Wheelan, S. A.. (2009). Group Size, Group Development, and Group Productivity. *Small Group Research*, 40(2), 247–262.

意见 4：文章冗长，要进一步提炼。

回应：仔细阅读了文章，而且还请教了同行。同时，根据其他两位专家的建议（专家 1 的问题 3 和 5，专家 3 的问题 3），在内容和行文上进行了部分优化，以增强可读性。

主要做了三方面修改：（1）在论文结构上进行了调整，把“引言”中第二段放到“文献综述和研究假设”的第一段；同时把原来“结论、不足和展望”部分分拆成两部分，把“研究结论”放到最后，以符合《心理学报》的行文规范。

（2）重点修改了“研究讨论和启示”的写作思路。理论贡献在原有基础上做了提炼，从两个方面进行论述：一是跨领域的理论贡献，把情绪智力和社会资本结合起来研究，促进了学科的融合；二是对情绪智力和社会资本各自领域的贡献。实践价值做了重新梳理，并从两个方面进行了论述：一是情绪智力两个作用机制对实践的指导意义，二是模拟网络实验方法可供组织人力资源管理实践借鉴。

（3）对某些句子做了删减，同时对个别文字表述做了调整。

审稿人 3 意见：

意见 1：理论方面：

（1）在讨论关系性社会资本和结构性社会资本这两个本文最重要的概念上，尚缺乏清晰地阐述。

回应：针对专家指出的问题，在四个地方进行了修改：（1）指出当前社会资本定义虽然有分歧，但也有取得共识的部分；（2）选取最为经典的定义，明确指出以 Nahapiet & Ghoshal（1998）关系性社会资本和结构性社会资本的定义为基础进行研究；（3）除了给出定义，还结合同类研究对它的理解，进行了通俗解读；（4）在假设提出部分，结合具体情境，对关系性社会资本和结构性社会资本做了展开阐述，以使得概念更为清晰。

(2) 在提出关系性社会资本的中介作用和结构性社会资本的调节作用时, 科学依据不够充分。在为期 16 周的时间内, 影响任务绩效的因素很多, 单研究和控制个别变量不仅无助于说明问题, 反而对情绪智力对任务绩效影响模型的严谨性和科学性带来了更多疑问。

回应: 对于“科学依据不够充分”问题。一方面, 本研究主旨是基于社会网络视角, 把情绪智力和社会资本研究结合起来, 探讨情绪智力的作用机制。总体上, 同类研究很少, 也没有太多可供参考的文献, 因此假设提出只能建立在逻辑分析和推理基础上, 而不是现有理论成果基础上。另一方面, 在“文献综述和研究假设”部分主要结合论文的主旨, 重心在于“立论”, 因此, 对情绪智力中介作用和调节作用方面的相关研究只在引言部分概括性的提到了, 而在具体假设提出过程中没有太多展开。这种安排是出于论文整体行文需要。然而, 专家提出的建议很有道理。因此, 结合专家建议, 在保持原有总体主旨不变的前提下, 在三个地方做出修改: (1) 在引言中概括性总结了中介和调节作用研究现状, 以更好地突出没有运用新视角进行研究的成果。即“当前对情绪智力作用问题的研究主要是运用同属一个层次的变量 (Côté & Miners, 2006; Rode et al., 2007; Hur et al., 2011), 通过构建含中介变量、调节变量、或调节性中介变量的过程模型等, 以及从跨层分析角度等方式进行的探讨”。(2) 在假设 3 (中介作用) 的提出上, 进行了科学依据的补充, 加入了“大部分研究成果已经证实”等表述, 以更好地与现有研究衔接; (3) 在“研究讨论和启示”部分, 对情绪智力作用问题研究进行了总结, 并指出当前对情绪智力作用机制问题的研究还很薄弱, 以突出中介和调节作用研究的理论贡献。

对于“控制变量”问题。正如专家所说影响任务绩效的因素很多, 仅仅控制某些变量, 而没有控制更多变量 (比如认知能力和团队层次的其他变量) 确实是研究存在的瑕疵, 这已经在论文研究不足中指出。然而, 对于一项研究, 很难对所有的影响变量都进行控制。尽管如此, 但仍有必要对一些重要干扰变量实施控制。本研究的目的是探讨“主变量” (情绪智力) 所带来的影响, 为了剥离出主效应, 需要对主要干扰变量进行控制。由于前期研究发现, 个性与情绪智力 (Mayer, Salovey, & Caruso, 2004; Zeidner, Matthews, & Roberts, 2004; Wong & Law, 2002) 及工作绩效 (Tett, Jackson, & Rothstein, 1991; Salgado, 1997; Barrick, & Mount, 1991) 都存在一定程度的相关, 而且对社会网络也存在一定影响 (Burt, Jannotta, & Mahoney, 1998; Mehra, Kilduff, & Brass, 2001; Klein et al., 2004; Thompson, 2005), 因此对个性进行控制。从研究本身来看, 控制个性比不控制更能说明问题。当然, 不可否认控制更多变量在研究上会更严谨和科学。综上所述, 控制个性有助于更好地说明问题, 而不是带来更多疑问。而专家所提此项疑问, 使研究者对控制变量问题做了更深入的思考, 结合其他专家意见, 在修改时加入了“为什么要控制个性变量的阐述”。

意见 2: 研究工具方面:

(1) 所采用的测量量表项目很少, 以几个项目测量内涵如此广泛的情绪智力、任务绩效, 既不符合心理测量理论对信度的起码要求, 也很难在效度上达到测量效果。例如, 用 3 个条目来测量任务绩效, 其实测量的都是能力, 而非真正的绩效, 影响了样本的代表性和典型性, 从而也影响了本研究的科学性。这可能是本研究的基础缺陷。

回应: 情绪智力和任务绩效确实内涵丰富, 因此需要研究者不断提炼理论并开发科学的量表对它们进行衡量。然而, 量表条目多少本身并不是用来判断是否符合心理测量要求的主要标准, 尽管它在某种程度上也许会对信效度有些影响。

本研究所用的主要测量工具都是在公认的权威期刊上 (*Academy of Management Journal*, *Journal of Applied Psychology*, *Leadership Quarterly*) 运用过的, 包括情绪智力和

任务绩效，它们都是经过检验的，而且在本研究中其信效度都达到心理测量学要求，因此总体上并无太大问题。

至于专家提到“任务绩效其实测量的都是能力”，其实并非如此。从任务绩效的条目看，第2和第3个显然指向任务而非能力。虽然第1个条目从字面上看是指向能力，但是此能力是建立在组员完成整个项目任务过程中，对其综合胜任工作情况的判断，它不能完全等同于抽象的能力。如果从主观和客观来分类的话，本研究的“任务绩效”是“主观绩效”，未来研究可以考虑使用“客观绩效”来衡量被试的“任务绩效”。

综上所述，本研究在测量方面遵循的是当前研究常用的范式，尽管用严格的标准来判断会存在某些瑕疵，但是从总体上看并无不妥。

(2) 在随机指定团队成员的情况下，只用组内信任来测量关系性社会资本，也缺乏设计上的严谨性。

回应：如果能同时选择多种工具来测量某一构念，这样的研究设计确实更为严谨。然而，用某个较有代表性的工具去测量某个构念是实证研究领域常用的方式，公认的一些权威期刊上发表的论文也经常如此。可见，这种方式是大家所普遍接受的。在社会资本问题研究上，信任总是被经常提及，而且是衡量社会资本的最有代表性指标之一。根据研究情境需要，用组内信任来衡量关系性社会资本，它符合实证研究规范。从一般研究角度看，用此方式测量关系性社会资本也能够说明一些问题。然而，正如专家前面所提到的，社会资本的内涵同样也很广泛，仅用组内信任来反映关系性社会资本是有些单薄，它在一定程度上确实是研究的不足之一，故在修改稿中增加对此不足的说明。

意见3：分析讨论部分：

(1) 讨论过于简单，在讨论分析情绪智力影响任务绩效的中介因素中，缺乏对关系性社会资本的中介作用的清晰逻辑分析，因而看不出此中介变量研究的实际价值。

(2) 同样，在讨论结构性社会资本的调节作用时，也缺乏清晰的梳理，没有显示出这种调节作用的研究意义。

回应：因为以上两个问题属于同类，因此放到一起作答。仔细读了讨论部分，确实存在如专家所指出的问题。结合专家1和2提的问题，对它作了大幅修改。

重点修改了“研究讨论和启示”的写作思路。理论贡献在原有基础上做了提炼，从两个方面进行论述：一是跨领域的理论贡献，把情绪智力和社会资本结合起来研究，促进了学科的融合；二是对情绪智力和社会资本各自领域的贡献。实践价值做了重新梳理，并从两个方面进行了论述：一是情绪智力两个作用机制对实践的指导意义，二是模拟网络实验方法可供组织人力资源管理实践借鉴。

第二轮

审稿人1意见：

意见1：在理论方面，在后面理论讨论部分，作者补充了两个方面的理论贡献，作者一直在强调文献没有把这两个学科概念进行整合研究这个特点和贡献。这里有个问题就是，管理学本来很多就是跨学科来研究的，把作者所谓的两个学科的概念放在一起研究，这能说明在理论上很大的贡献吗？其中的内在规律是什么呢？

回应：管理学确实很多就是跨学科的研究。本研究把两个学科的概念放到一起，它整合了两个单独的研究成果（情绪智力能预测绩效，社会资本也能预测绩效），提出的理论模型考虑了更复杂的情况（情绪智力——社会资本——绩效），也更贴近社会现实。这在原有研究基础上是有一定突破的。而且，研究结果也支持了我们的理论假设，它让我们对人们为什么取得成功有了更全面更深入的认识（即正如专家给出的经典提炼：情绪智力促进个体的人际关系从而提升绩效），这应该是本研究的重要理论贡献之一。

然而，专家指出的问题很有道理。因为本研究主要从一个新的视角，把两个学科的概念放到一起进行探讨，而且只是做了初步的尝试。尽管后续研究还可以在此基础上做进一步拓展，当研究成果积淀到一定程度，也许能凝练出更系统的解释理论，但是就此次研究本身而言还远没有达到这种程度，因此修改时删除了“对跨学科领域的贡献”，同时根据专家的建议，把它融入到社会资本理论贡献部分进行阐述。

主要修改如下：删除原先的跨学科领域的贡献，重点从对情绪智力和社会资本各自领域理论贡献进行阐述。（具体见修改稿中的红色字体部分）

再有，作者在文献综述和假设提出部分做了很多总结，但就作者所提出的中介模型而言，这其中的内在理论解释是什么？而且作者画图是部分中介变量，这对于什么理论观点有重要启发？好像日常经验中能得出情绪智力促进个体的人际关系从而提升绩效这个结论。作者可以考虑情绪智力或社会资本方面的理论解释。

回应：感谢专家的意见。专家提到的“中介模型的内在理论解释”在文献综述和假设提出部分已经做了阐述，在专家的启发下，修改稿中“对社会资本领域的贡献”部分对这一内在理论进行了概括，即“情绪智力对个体的人际关系有促进作用，良好的人际关系能够为个体带来更丰富的社会资本，社会资本差异的程度最终会影响个体绩效”。

“中介变量的重要启发”可以从两个角度看，一是从情绪智力研究角度看，情绪智力对绩效的作用路径很多，本研究只是揭示了一条作用路径。二是从社会资本研究角度看，影响社会资本的因素也很多，情绪智力只是其中之一，本研究重点探讨了一个影响因素。由于研究主题是探讨情绪智力作用机制，因此在修改稿中从第一个角度进行阐述，并在研究不足部分提到此点。

补充说明一句，作者看到的最近几年重要杂志刊登的中介作用模型文章（如 Shi, Johnson, Liu, & Wang, 2013），开始淡化完全中介和部分中介的区别，转而提到间接效应和总效应（Rucker, D. D., Preacher, K. J., Tormala, Z. L., & Petty, 2011）。而且，中介效应检验方法日益完善，因为过去在检验中介效应时把自变量和因变量显著相关作为前提条件，如果不相关则停止检验中介效应（Kenny, Kashy, & Bolger, 1998）。然而，近几年的研究不仅放松了这一假设（Kenny et al., 1998; Rucker et al., 2011），而且在具体检验方式上也更为合理与科学（叶宝娟，温忠麟，2013；方杰，张敏强，邱皓政，2012; Rucker et al., 2011）。出于以上考虑，本研究也没有区分部分还是完全中介。

Shi, J., Johnson, R. E., Liu, Y., & Wang, M. (2013). Linking subordinate political skill to supervisor dependence and reward recommendations: A moderated mediation model. *Journal of Applied Psychology*, 98(2), 374–384.

Rucker, D. D., Preacher, K. J., Tormala, Z. L., & Petty, R. E. (2011). Mediation Analysis in Social Psychology: Current Practices and New Recommendations. *Social and Personality Psychology Compass*, 5/6, 359–371.

Kenny, D. A., Kashy, D. A., & Bolger, N. (1998). Data analysis in social psychology. In D. T.

Gilbert & S. T. Fiske (Eds.), *The handbook of social psychology* (4th ed., Vol. 1, pp. 233–265). New York: McGraw-Hill.

叶宝娟, 温忠麟. (2013). 有中介的调节模型检验方法: 甄别和整合. *心理学报*, 45(9), 1050–1060.

方杰, 张敏强, 邱皓政. (2012). 中介效应的检验方法和效果量测量: 回顾与展望. *心理发展与教育*, (1), 105–111.

意见 2: 在研究层次上, 作者阐述了结构性社会资本是团体层次的变量, 但从测量工具或测量内容来看, 关系性社会资本的题目 (组织内信任) 测量的应该是团体层面的变量。

回应: 就单个概念而论, 团队内信任的确是团队层面的变量, 而且就某个团队而言, 它应该有个客观的状态。用以上两个标准来判断, 团队内信任应该是团队层面的变量。

本研究的“关系性社会资本”用个体感知到的团队内关系 (信任程度) 来衡量。每个人由于其情绪智力不同, 对团队信任的感知也存在差异。这种心理感知上的差异进一步会影响到个体在团队中的行为表现。恰恰是个体这种“团队信任感知”的差异, 反映了其关系性社会资本的不同。“不同个体对团队信任感知”代表的是“个体的关系性社会资本”。

当然, 如果把“不同个体对团队信任感知”的得分加权平均, 应该是团队层面的变量, 同样也可以用它衡量“团队内的关系性社会资本”。但是, 本研究考虑到篇幅并没有在团队层面作此理论假设 (后续研究将对此做进一步探讨)。

区别团队层面还是个体层面的变量, 除了考虑概念本身外, 还取决于具体的研究情境、研究目的、研究的分析层次以及研究数据的处理。本研究用“个体对团队信任感知”差异来反映个体不同的“关系性社会资本”, 它应该是个体层面的变量。

为了更清晰阐述这一问题, 在修改稿“测量工具”部分加入“因为不同个体对组内信任的感知会存在差异, 这种差异在某种程度上体现了个体的关系性社会资本”的说明。

意见 3: 在内容呈现方面, 图 1 还是很容易给人以有调节的中介模型的判断。

回应: 谢谢专家提出的中肯意见! 从 JAP 和 ASQ 等杂志中看到有两种呈现假设模型的方式。一是分别呈现 (Mehra, Kilduff, & Brass, 2001), 二是组合在一起呈现。在修改稿中, 本研究采用第一种呈现方式, 即分别用图 1 (直接和中介效应模型) 和图 2 (跨层调节效应模型) 进行呈现。相对于原稿中的组合呈现模式, 它更为清晰, 而且不容易引起误解。

Mehra, A., Kilduff, M., & Brass, D. J. (2001). The Social Networks of High and Low Self-monitors: Implications for Workplace Performance. *Administrative Science Quarterly*, 46, 121–146.

再有, 作者假设结构性社会资本会正向调节情绪智力与绩效的关系, 但从图示来看, 首先统计结果表明两条线的系数差距不大; 其次图示反而表明, 高密度咨询网络组的整体绩效高于低密度咨询网络组, 这个结果与理论分析不太一致。

回应: 如果不考虑控制变量, 高低密度组的系数差距是很大的, 高密度组 ($n=120$) 的非标准化系数是 0.37 ($p=.002$), 而低密度组 ($n=90$) 的非标准化系数是 -0.09 ($p=.489$)。在考虑多个控制变量后 (团队规模、性别、年龄、个性), 以上非标准化系数分别变为 0.28 ($p=.04$) 和

-0.22($p=0.18$)。尽管在控制相关变量后系数绝对值相差不大,但运用 Mplus 的 Wald 参数检验发现,两者在统计上存在显著差异($\chi^2=6.30$, $df=1$, $p<0.05$)。实际上,高密度组($n=120$)个体的平均绩效 $M=4.13$ 、低密度组($n=90$)的个体平均绩效 $M=4.16$ 。两者几乎相等,统计检验发现它们也没有显著差异。

针对图示中存在的问题,仔细查阅了相关文献并按照 Frazier, Tix, & Barron (2004) 的举例和示范,对调节作用图示进行了重新绘制。新图示是建立在表 3 的方程式基础上的,分别取正负 SD 得到四个点的数据绘制而成。它与原来在两个方程式(高密度咨询网络组和低密度咨询网络组)基础上分别取正负 SD 不同。而且,原来在图示绘制过程中有两个点放错位了,因此存在专家所指出的问题。在此,对专家指出的问题表示由衷的感谢!

Frazier, P. A., Tix, A. P., & Barron, K. E. (2004). Testing moderator and mediator effects in counseling psychology research. *Journal of Counseling Psychology*, 51(1), 115–134.

第三轮 编委复审意见

意见 1: The author has adequately addressed the various concerns raised by the reviewers. The revised manuscript is considered ready for publication.

回应: 感谢编委对前期所作修改和回应的肯定。