

《心理学报》审稿意见与作者回应

题目：正面自我标签对建议采纳的影响

作者：段锦云，古晓花，周冉

第一轮

审稿人 1 意见：

以下几个问题需要说明：

意见 1：实验 3 中，研究者采用了 5 个项目的 PANAS 量表，但是原始的 PANAS 量表的项目数量更多，而且国内也有修订版本。研究者在采纳简版量表的单个维度的时候需要做出更多说明。

回应：原始的 PANAS 量表共 20 个项目，正性情绪和负性情绪各 10 个。由于以“热情”、“乐于助人”正面标签启动被试，因此去掉跟标签相关的项目，选用其余项目中因子荷重较高的 5 个，这样做的另一个目的是减少被试的实验负荷。我们也在正文相应处做了补充说明。

意见 2：公开会使得被试由于社会规范的影响，而表示自己的正面形象。但是不公开是不是由于内心认同，而不是社会规范而表示自己的正面形象？实验 2 的证明逻辑需要进一步说明一下。

回应：在变量的操作上，启动正面自我标签的个体比未启动个体认为自己是热情、乐于助人的，对于启动正面标签但是不认同这一标签的个体，我们数据分析时作为启动失败个体，不进入后续分析。而由于实验 2 中，非公开条件下启动正面自我标签与否对建议采纳影响不显著，即非公开条件下启动正面标签在表示自己的正面形象上无差异。

审稿人 2 意见：

意见 1：研究虽然选题是建言采纳，但实质上仍然是一个简单的决策问题研究（例如，是否参加决策实验），并未涉及有关建言采纳的内容实质，无论在理论部分还是方法部分。建言问题应该与个体有相关性，并可能产生积极的改善作用，对此，建议作者应该阅读一些关于建言采纳的管理学文献，很多采用的也是实验范式，这些研究采用的范式可能值得借鉴，建言不是一般的决策问题，是可能对建言对象带来积极或消极后果的行为。因此本研究的研究变量是不清晰的，也很难回答要解释的研究问题。

回应：首先，建议采纳（advice-taking）与组织中员工建言（voice behavior）是两个完全不同的领域，两领域的学者也多来自不同的阵营，前者属于行为决策/行为经济学/社会心理学领域，后者多属于组织管理/工业组织心理学领域。这两个相关但明显不同的阵地的研究范式也是不一样的，建议采纳大多使用 JAS 的实验范式，这也是本文所采用普遍范式的，而员工建言大多采用基于问卷的实地调查范式。尽管建言研究也有学者采用的实验范式，但更多采用的是准实验，且这类研究非常稀少，在研究范式和设计上与建议采纳的研究也非常不一样。不知道评审专家是不是混淆了建议采纳和员工建言的概念和研究领域；其次，建议采纳是指决策者参考他人建议并形成最终决策的过程，因此建议是否采纳都是要体现在决策中；再次，在目前建议采纳领域的研究中，常采用选择任务和估计任务作为决策任务。虽然估计任务在建议量化上有其方法学上的测量优势，而被目前多数的研究采用，例如估计最高气温、估计画面中人的体重等，但是选择任务在生活中往往更常见，例如就业选择、大学专业选择、旅游方案选择等等（Dalal & Bonaccio, 2010; Jonas & Frey, 2003; Kray, 2000; Kray & Gonzalez, 1999）。以往在选择任务条件下建议采纳的测量是将最终选择和他人推荐的选项

相比较,二者相同则表明评判者“采纳”了建议(Sniezek & Van Swol, 2001; Sniezek & Buckley, 1995)。而本研究采用的是一个选择任务,虽然不是许多并行的选项可供选择,但是现实中许多需要寻求建议的情景也往往只有“是否”两种,例如是否继续持有一支风险投资基金(White, 2005),高考失利后是否复读,组织是否裁员等等,这些情况下人们往往会寻求他人建议,并最终做出决策,因此本研究情境具有重要的研究价值和现实意义。

请参见部分文献:

Dalal, R. S., & Bonaccio, S. (2010). What types of advice do decision-makers prefer? *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 112(1), 11-23.

Jonas, E., & Frey, D. (2003). Information search and presentation in advisor-client interactions. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 91(2), 154-168.

Kray, L. J. (2000). Contingent weighting in self-other decision making. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 83(1), 82-106.

Kray, L., & Gonzalez, R. (1999). Differential weighting in choice versus advice: I'll do this, you do that. *Journal of Behavioral Decision Making*, 12(3), 207-218.

Sniezek, J. A., & Van Swol, L. M. (2001). Trust, confidence, and expertise in a judge-advisor system. *Organizational behavior and human decision processes*, 84(2), 288-307.

Sniezek, J. A., & Buckley, T. (1995). Cueing and cognitive conflict in judge-advisor decision making. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 62(2), 159-174.

White, B. T. (2005). Consumer trust and advice acceptance: The moderating roles of benevolence, expertise, and negative emotions. *Journal of Consumer Psychology*, 15(2), 141-148.

意见 2: 与上条意见有关,研究的理论框架不清晰。研究试图解释正面自我标签和建言采纳之间关系的黑箱,并由此引入了认知失调和积极情绪,但是这两个中介机制之间的关系是怎样的,为什么放在一个研究里加以考察是不清楚的?因此很难提升研究的理论意义。

回应: 本研究聚焦于建议输入环节和建议加工环节及其两个环节之间的相互影响进行研究,探讨正面自我标签的启动对建议采纳的影响,及其内在机制。研究一在公开场合下,研究被试的正面自我标签,获益希望对决策者认知失调及建议采纳的影响。相对于有收益希望的决策场景,决策者在无收益希望的决策场景中体验到更高认知失调,在无收益希望的场景,启动正面自我标签的决策者体验到到认知失调更高。因此考虑,启动决策者正面自我标签有可能从两个通路对决策者采纳建议产生影响,研究 2 和研究 3 分别基于不同内在机制探讨启动决策者正面自我标签对决策者建议采纳的影响机制。研究二探讨正面自我标签的启动在非公开条件下是否起作用,从而界定标签效应起作用的范围。研究三进一步探讨公开条件下有获益希望时,启动决策者正面自我标签对决策者采纳建议影响的内部作用机制。后两个研究分别是对研究一的进一步递进和互补探究。另外,研究补充了研究构思图,请见正文图 1。

意见 3: 方法部分:首先是第一条讲的建言采纳的操作有效性,到了研究 2 和研究 3 就不再提及,这里不清楚是否采用的是与研究 1 相同的方法。研究 1 和研究 2 关于公开和非公开的区别,仅仅是真人启动正面标签和机器操作?这是否能有效区分公开和非公开两个条件?对此是否有操作性建言?这里也不清楚在真人启动的情况下,是一对一测试还是一对多?后者会更公开。关于认知失调的测量,这里的一个疑问仍然与建言采纳的测量有关,如果这里的建言问题与个体的相关度很弱,如果被试不认为这个决策问题与个人正面标签与否有关联,为什么会引起认知失调呢?这里还需要作者重新思考一下。

回应: 建议采纳的操作方式同研究 1, 对研究 2 和研究 3 未提及部分已增加说明。

关于公开与非公开条件下，是采用检验有无他人在场对建议采纳的影响，本研究采用的是面对面沟通（一对一沟通）或人机方式，这是非常清晰的外部变量的控制，因此没有操作检验。这种操作类似于 Sniezek 和 Van Swol(2001) ， Van Swol (2011)的研究，为了检验不同沟通媒介对信任和建议采纳的影响，作者采用了面对面沟通和书写两种沟通方式，发现面对面的沟通由于社会线索的增加，更易于建立信任，从而增加建议采纳，而对此两种沟通方式，作者也并没有做操作性检验。

关于“如果建议问题与个体相关度很弱时，正面标签是否会引起认知失调”的问题：认知失调是由于认知、信念与行为态度的不一致所造成，因此这就需要启动的正面标签与决策者问题情境相匹配，由于本研究问题情境与热情、助人有关，所以采用该正面标签。与此同时，在建议采纳方面，相比刚愎自用、独断专行的标签，善于倾听和采纳他人建议的人往往被给予更高评价，因此在问题情境与个人印象管理无关时，未来可进一步验证启动善于倾听、客观公正等相关正面标签是否会通过认知失调而提高建议采纳。

审稿人 3 意见：

意见 1：本研究以标签效应为切入点，从认知失调和积极情绪两条通路探讨决策者采纳建议的过程机制。研究领域较新，研究方法合理，研究结果具有一定的理论价值。但本文也存在一些不足，列出如下。

1、理论建构。标签效应对建议采纳的影响，通过认知失调和积极情绪两条路径。但是从测量条目来看，认知失调的 3 道题目测的是典型的消极情绪。那是否可以认为，标签效应通过情绪的中介，影响了建议采纳行为。然后，公开与否、获益与否，在其中起调节作用。即作者提出了一个被调节的中介模型，在第一个路径上存在一个三重交互作用。

回应：本研究所用的认知失调的测量是学界流行的工具。认知失调是当个体觉察到自己的各种态度之间或态度与行为之间存在不一致的情况时而产生的一种不愉快的内部状态 (Festinger, 1957; Harmon-Jones & Mills, 1999)，虽然通过 3 个消极情绪词汇来测量，但是和消极情绪存在较大不同，消极情绪的范畴十分宽泛。当然，情绪和认知的关系一直是相伴而生的，认知的失调会引起情绪的波动，情绪可以认为是认知起伏的温度器。开与否、获益与否更多是一种发生条件，不同于纯粹组织行为研究中通过问卷测量得来的连续变量。

意见 2：研究假设。和第一个问题类似，现在的研究假设显得较散。认知失调作为因变量的引入，情绪作为中介变量的引入，都比较突兀。如果作者可以提出一个整合的模型，那对于读者理解论文很有帮助。建议作者画一个模型图。因为论文领域较新，又涉及到一阶交互作用、二阶交互作用、中介作用、调节作用、被调节的中介作用等。因此，呈现模型图有利于理解。

回应：已补充了研究构思图，请见正文图 1。本研究聚焦于建议输入环节和建议加工环节及其两个环节之间的相互影响进行研究，紧紧围绕正面自我标签的启动对建议采纳的影响进行探讨，认知失调和积极情绪的引入都是为了说明正面自我标签起作用的内在机制。研究 2 进一步说明正面自我标签仅在公开条件下起作用，而针对有无获益希望起作用机制不同。

意见 3：方法。建议采纳的测量，实际上是采纳的意向，而不是采纳的行为。对自我标签的启动操作，需要加一个操作有效性检验，看是否有效启动。

回应：关于建议采纳的测量是采纳的意向，而不是行为，本文已在研究局限中进行过说明。目前行为决策领域的研究由于实验的局限性，往往都只能测量意向而非真的行为。

关于自我标签启动的操作有效性：因为处理数据时已经删掉了不认同自己是个热情乐于助人的被试数据，因此可认为启动都是有效的。

意见 4: 表 5 和其说明对应不上。

回应: 已修改。

编辑部意见:

意见 1. 显著性 p 应小写, 斜体。

意见 2. 请将小数点前的 0 补齐。

意见 3. 报告推论统计 (F 检验、t 检验、卡方检验) 时, 需给出自由度或样本容量。部分 F 检验结果报告不符合此要求, 请更正。

回应: 都已根据要求进行更正。此外, 我们还对部分参考文献和正文文字阐述做了改进。再次感谢各位评审专家的建设性意见!