

《心理学报》审稿意见与作者回应

题目：群体背景下的自我监控：对个体地位获取和群体任务绩效的积极效应

作者：胡琼晶；路西；张志学

第一轮

审稿人 1 意见：该研究以新建群体为例，采用追踪研究设计，探究了自我监控在群体建立至发展过程中表现出来的功能性特点，研究方法科学、数据分析可靠，研究结果也具有一定的启示意义。但仍然有些问题值得作者进一步思考，以提升研究的科学性。

意见 1：第一，作者为何选择新建群体？相比于熟悉群体而言，自我监控在新建群体中发挥的作用更加突出？作者需要通过文献来回应这一问题。

回应：非常感谢评审专家提出这一问题，促使我们对文章的重点做进一步的梳理。我们的文章除了将自我监控从个体层面拓展到群体层面的自我监控构成外，同时引入了动态视角去探索自我监控的效应在群体发展中的作用的变化。我们采用新建群体（大学新生寝室）作为研究对象更多地是为了服务于动态视角这一理论目的。所以在本次修改中，我们修改了文章标题、引言、假设推导等部分的相关表述，弱化了对新建群体的阐述，避免造成“喧宾夺主”的印象。详细修改请参见第 3-5 页。

意见 2：第二，关于因变量的选择，为何个体变量选择积极情感(个人绩效除了积极情感外，是否应该包括其他变量？为何选择积极情感？)，而群体水平选择任务绩效？为什么不是其他变量。显然，引言部分未交待清楚。

回应：感谢审稿人指出我们在引言部分的不足。因为自我监控是一种反映在社会互动中的特质。高自我监控的个体在社会互动中，更敏感于情境的适宜性和他人的感受等线索，并且更有能力调节自己的表现以符合社会互动的要求。因此，我们在因变量的选择时，注重的是良好的社会互动带来的结果。

在个体水平，本研究关注自我监控如何影响个体的人际表现——个体地位和友谊网络中心度。在群体水平，我们关注群体自我监控的构成如何影响群体的合作表现——群体合作中的任务绩效。个体在群体中的地位水平和群体在合作任务中的绩效表现都是在群体背景下社会互动质量的重要标志，并且与自我监控这一人格特质有着密切的关联。具体地，我们提出个体自我监控将通过促进他人对该个体持有的积极情感，从而对个体地位和友谊网络中心度产生正向的间接效应；群体平均自我监控水平将通过促进群体凝聚力，从而对群体在合作型任务中的绩效产生正向的间接效应。

整体而言，无论是个体水平还是群体水平的变量选择上，我们都是从社会互动视角上进行选取的。基于您的意见，我们对引言部分进行了进一步修改，希望能将问题阐述得更清晰，详见第 4 页。

意见 3：从文献梳理的情况来看，文中几乎没有近 10 年的研究，这一定程度上反映了作者未能对近十年该领域研究的现状进行把握，所以导致问题的提出过于随意，没有形成一条清晰的思路。

回应：感谢评审专家提出的宝贵意见！如您指出的，我们的原文没有充分地本研究希望做出的核心贡献表达出来。事实上，我们的研究切入是基于较为充分的文献回顾的。为了更好

地回应您的顾虑,我们在下表中归纳了从 1979 年到 2017 年间在主流心理学和管理学期刊上发表的关于自我监控的文章。我们发现,1) 以往关于自我监控的研究主要集中在个体层面,而较少关注群体层面的自我监控构成。作为例外,Roberson 和 Williamson(2012)的研究也只是将团队自我监控作为边界条件,检验了其对表达性网络的强度-过程公平氛围强度的正向关系的调节,但并没有直接探究群体自我监控构成作为一种群体投入(input)如何影响群体内部的互动,进而影响群体的结果。2) 以往研究都是以静态地视角来探究自我监控的作用,而没有考虑自我监控的作用在群体发展中的变化。因此我们在本研究中引入动态视角来弥补这一缺失。

结合您的意见,我们除了弱化新建群体、理清因变量选取之外,在文章写作的时候也添加了一些近 10 年的研究。

1979-2017 年自我监控文献回顾

研究水平	研究对象	主要研究发现	动态与否	来源
个体	本科生	在头脑风暴任务中,女性组中的高自我监控者比低自我监控者更可能成为领导,但男性组中没有这个差别。	静态	Garland & Beard, 1979
个体	本科生	高自我监控者更善于描绘他人形象,而低自我监控者更善于描绘自我形象。	静态	Snyder & Cantor, 1980
个体	本科生	自我监控与领导者形成的正向关系只在男性参与者中得到了支持。	静态	Ellis, 1988
个体	本科生	相比低自我监控者,高自我监控者会获得高的领导排位。	静态	Zaccaro, Foti, & Kenny, 1991
个体	MBA 毕业生	相比低自我监控者,高自我监控者更可能换雇主和工作地点,通过跳槽获得多的晋升。对于那些没有换雇主的员工,高自我监控者会比低自我监控者获得更多的内部晋升。	静态	Kilduff & Day, 1994
个体	本科生	自我监控越高的人越依赖外部线索对自我的情绪做归因。	静态	Graziano & Bryant, 1998
个体	本科生	低自我监控者的情感(沮丧和焦虑)只受到以自己为参照的自我差距的影响;高自我监控者的情感更受到以他人为参照而非以自我为参照的自我差距的影响。	静态	Gonnerman, Parker, Lavine, & Huff, 2000
个体	企业员工	高自我监控者更容易在社会网络中占据中心位置,并且工作绩效也会更高。	静态	Mehra, Kilduff, & Brass, 2001
个体	在职研究生	自我监控水平越高,评价的准确性和决策的准确性下降。	静态	Jawahar, 2001
个体	本科生	相比低自我监控者,高自我监控者更善于运用迎合、自我提升、例证等印象管理策略来提升自己在同事中的印象。	静态	Turnley & Bolino, 2001
个体	本科生	高自我监控者更可能无意识地模仿同伴或更资深的人,更少模仿无关他人;低自我监控者的模仿行为在不同情况下无显著差别。	静态	Cheng & Chartrand, 2003
个体	EMBA 学生	自我监控水平越高,外向性、情绪稳定性或经验开放性与领导评价的人际绩效的关系越弱。	静态	Barrick, Parks, & Mount, 2005

个体	MBA 学生和人力资源从业者	高自我监控者在为具有性别属性的工作招人时,更容易受到应聘者的外貌吸引力与应聘者性别的影响。	静态	Jawahar & Mattsson, 2005
个体	企业员工	相比高自我监控者,离职意向与实际离职的关系在低自我监控者身上更强。	静态	Allen, Weeks & Moffitt, 2005
个体	本科生和学校职员	相比高自我监控者,低自我监控者更可能受到当下启动的自我概念的影响。	静态	DeMarree, Wheeler, & Petty, 2005
个体	MBA 学生	相比低自我监控的女性,高自我监控的女性在团队中更被认为是具有影响力的、有贡献的,在谈判任务中也会有更好的表现。但男性并不能从自我监控行为中有明显获益。	静态	Flynn & Ames, 2006
个体	本科生和 MBA 学生	相比低自我监控者,高自我监控者能更准备地知觉交换双方的地位动态;他们也更会让别人觉得自己是慷慨的同伴从而获得更高的地位。	静态	Flynn, Reagans, Amanatullah, & Ames, 2006
个体	企业员工	管理责任越高,高自我监控者越会表现出情绪帮助行为。	静态	Toegel, Anand, & Kilduff, 2007
个体	企业家	在加拿大的韩国社区中,高自我监控者会占据更多的结构洞。对于那些刚进入加拿大的韩国企业家,自我监控越高的人会在韩国社区外与非韩国要职人员建立更广泛的关系。	静态	Oh & Kilduff, 2008
个体	企业员工	自我监控与表层扮演水平及其变化性正相关,并且表层扮演变化性对工作满意度和工作退缩的作用随着自我监控增强而减弱。	静态	Scott, Barnes, & Wagner, 2012
群体	项目团队	表达性网络的强度与过程公平氛围强度的正向关系受到团队自我监控水平的调节,团队自我监控水平越低,上述关系越弱。	静态	Roberson & Williamson, 2012
个体	本科生	当个体对熟悉的人(如喜欢的朋友或则父母)持有冲突性的态度时,高自我监控者会比低自我监控者产生更强的矛盾感。	静态	Cowley & Czellar, 2012
个体	本科生和 EMBA 学生	自我监控越高,宜人性与对人的反生产行为的负向关系会减弱,责任性与对组织的反生产行为的负向关系会增强。	静态	Oh, Charlier, Mount, & Berry, 2014
个体	企业员工	高自我监控者会通过建立更高质量的领导-成员交换关系、多样化同事网络从而占据更多的结构洞。	静态	Wang, Hu, & Dong, 2015
个体	硕士生和医院员工	当某一个体的朋友关系跨越更多的互不关联的圈子时,自我监控对获取他人信任的作用更强。	静态	Tasselli & Kilduff, in press

注: 1. 文献主要选自管理学与心理学主流期刊。

2. 对于部分文章,主要研究发现一栏未呈现所有研究结果。

Allen, D. G., Weeks, K. P., & Moffitt, K. R. (2005). Turnover intention and voluntary turnover: The moderating roles of self-monitoring, locus of control, proactive personality, and risk aversion. *Journal of Applied Psychology, 90*(5), 980–990.

Barrick, M. R., Parks, L., & Mount, M. K. (2005). Self-monitoring as a moderator of the relationships between personality traits and performance. *Personnel Psychology, 58*(3), 745–767.

Cheng, C. M., & Chartrand, T. L. (2003). Self-monitoring without awareness: Using mimicry as a nonconscious affiliation strategy. *Journal of Personality and Social Psychology, 85*(6), 1170–1179.

Cowley, E., & Czellar, S. (2012). The moderating role of self-monitoring on the interpersonal aspects of attitude

- ambivalence. *Journal of Personality*, 80(4), 949–968.
- DeMarree, K. G., Wheeler, S. C., & Petty, R. E. (2005). Priming a new identity: self-monitoring moderates the effects of nonself primes on self-judgments and behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*, 89(5), 657–671.
- Ellis, R. J. (1988). Self-monitoring and leadership emergence in groups. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 14(4), 681–693.
- Flynn, F. J., & Ames, D. R. (2006). What's good for the goose may not be as good for the gander: The benefits of self-monitoring for men and women in task groups and dyadic conflicts. *Journal of Applied Psychology*, 91(2), 272–281.
- Flynn, F. J., Reagans, R. E., Amanatullah, E. T., & Ames, D. R. (2006). Helping one's way to the top: Self-monitors achieve status by helping others and knowing who helps whom. *Journal of Personality and Social Psychology*, 91(6), 1123–1137.
- Garland, H., & Beard, J. F. (1979). Relationship between self-monitoring and leader emergence across two task situations. *Journal of Applied Psychology*, 64(1), 72–76.
- Gonnerman, M. E., Parker, C. P., Lavine, H., & Huff, J. (2000). The relationship between self-discrepancies and affective states: The moderating roles of self-monitoring and standpoints on the self. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 26(7), 810–819.
- Graziano, W. G., & Bryant, W. H. M. (1998). Self-monitoring and self-attribution of positive emotions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74, 250–261.
- Jawahar, I. M. (2001). Attitudes, self-monitoring, and appraisal behaviors. *Journal of Applied Psychology*, 86(5), 875–883.
- Jawahar, I. M. (2005). Sexism and beautyism effects in selection as a function of self-monitoring level of decision maker. *Journal of Applied Psychology*, 90(3), 563–573.
- Kilduff, M., & Day, D. V. (1994). Do chameleons get ahead? The effects of self-monitoring on managerial careers. *Academy of Management Journal*, 37(4), 1047–1060.
- 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(1), 121–146.
- Oh, H., & Kilduff, M. (2008). The ripple effect of personality on social structure: Self-monitoring origins of network brokerage. *Journal of Applied Psychology*, 93(5), 1155–1164.
- Oh, I.-S., Charlier, S. D., Mount, M. K., & Berry, C. M. (2014). The two facets of high self-monitors: Chameleonic moderating effects of self-monitoring on the relationships between personality traits and counterproductive work behaviors. *Journal of Organizational Behavior*, 35(1), 92–111.
- Roberson, Q. M., & Williamson, I. O. (2012). Justice in self-monitoring teams: The role of social networks in the emergence of procedural justice climates. *Academy of Management Journal*, 55(3), 685–701.
- Scott, B. A., Barnes, C. M., & Wagner, D. T. (2012). Chameleonic or consistent? A multilevel investigation of emotional labor variability and self-monitoring. *Academy of Management Journal*, 55(4), 905–926.
- Snyder, M., & Cantor, N. (1980). Thinking about ourselves and others: Self-monitoring and social knowledge. *Journal of Personality and Social Psychology*, 39(2), 222–234.
- Tasselli, S., & Kilduff, M. (in press). When brokerage between friendship cliques endangers trust: A personality-network fit perspective. *Academy of Management Journal*.
- Toegel, G., Anand, N., & Kilduff, M. (2007). Emotion helpers: The role of high positive affectivity and high self-monitoring managers. *Personnel Psychology*, 60(2), 337–365.
- Turnley, W. H., & Bolino, M. C. (2001). Achieving desired images while avoiding undesired images: Exploring the role of self-monitoring in impression management. *Journal of Applied Psychology*, 86(2), 351–360.

Wang, S., Hu, Q., & Dong, B. (2015). Managing personal networks: An examination of how high self-monitors achieve better job performance. *Journal of Vocational Behavior, 91*, 180–188.

Zaccaro, S. J., Foti, R. J., & Kenny, D. A. (1991). Self-monitoring and trait-based variance in leadership: An investigation of leader flexibility across multiple group situations. *Journal of Applied Psychology, 76*(2), 308–315.

意见 4: 调查的时间选择, 大一新生是在 9 月一入学就开始调研? 作者只交待了入学一周后发放宣传单, 但是并未交代具体的调研施测起始时间。另外, 是不是所有的寝室都是同一阶段进行? 如果不是, 如何避免群体关系发展所受时间推移的影响。

回应: 感谢评审专家指出这一问题。在实际操作中, 我们的第一次调查开始于学期第三周(T1), 第二次调查开始于第九周(T2), 第三次调查开始于第十五周(T3), 每一次调查都在 5 天完成对所有寝室的数据采集。我们在文章中修改了对调查程序的描述, 补充了上述细节(详见第 7 页)。

意见 5: 被试的性别: 所有被试中, 参与调研的男女寝室各多少? 人数? 性别在自我监控、人际发展等方面存在显著的差异。如何规避性别因素的影响?

回应: 完整参加我们三次调查的样本一共有 122 名新生, 其中包括 45 名男生和 77 名女生。这些参与者来自 12 个男生寝室, 20 个女生寝室(详见第 7 页)。的确如评审专家指出的, 男性和女性在自我监控和人际发展方面可能存在一定的差异, 比如 Day, Schleicher, Unckless 和 Hille (2002) 通过对 1974-2000 年间的 123 篇文章的 136 个独立样本进行元分析(meta-analysis) 发现, 男性参与者比女性参与者整体表现出更高的自我监控水平。然而在我们的研究样本中, 男生的自我监控水平($M = 4.62, SD = 0.10$)与女生的自我监控水平($M = 4.73, SD = 0.07$)并没有显著的差异, $t = -0.91, p = 0.362$ 。这也符合 Day 等人(2002)发现在使用 Lennox 和 Wolfe(1984)十三个条目的量表时, 其实男生和女生在自我监控水平上并没有区别。其次, 在个体层次, 性别(1=男, 2=女)与他人积极情感(T2)($r = 0.01, p = 0.927$)、他人积极情感(T3)($r = 0.05, p = 0.591$)、个体地位(T3)($p = -0.01, p = 0.851$)、友谊网络中心度(T3)($r = 0.02, p = 0.786$)均无关; 在群体层面, 性别与群体凝聚力(T2)($r = 0.14, p = 0.455$)、群体凝聚力(T3)($r = -0.01, p = 0.600$)、群体任务绩效(T3)($r = -0.03, p = 0.861$)均无关。因此我们在统计分析时并没有将性别作为控制变量加入(Becker, Atinc, Breugh, Carlson, Edwards, & Spector, 2016)。根据您及其他两位评审专家的意见, 我们在研究结果部分添加了一节内容“4.3 补充分析”(详见第 12-13 页), 整合了对这个问题的讨论。

Becker, T. E., Atinc, G., Breugh, J. A., Carlson, K. D., Edwards, J. R., & Spector, P. E. (2016). Statistical control in correlational studies: 10 essential recommendations for organizational researchers. *Journal of Organizational Behavior, 37*(2), 157-167.

Day, D. V., Schleicher, D. J., Unckless, A. L., & Hiller, N. J. (2002). Self-monitoring personality at work: A meta-analytic investigation of construct validity. *Journal of Applied Psychology, 87*(2), 390-401.

意见 6: 作者提出的假设是“自我监控水平与群体内他人积极情感正相关; 并且这种效应随着时间的推移增强。”分解一下: 第一, 个体的自我监控与他人积极情感呈正相关。文中对积极情感的定义是“积极情感定义为其他群体成员在预期或实际与某个个体互动时所引发的积极情绪反应——愉快(joviality)和自信(self-assurance)”, 而实际测量的积极情感是“他人对特定个体的积极情感”, 条目是“当我和他/她在一起时, 我感到: 高兴地....”。很显然, 假设中的他人积极情感, 与实际测量的积极情感是两回事。一个是群体其他成员对自己, 一个是

自己与群体内其他特定个体的积极情感。

回应：感谢审稿人的建议，我们原文中方法部分没有准确传达出实际的测量。事实上，我们的实际测量是符合前文研究假设中的概念的。测量时，每一个参与者都会评价他/她和三个室友互动时的积极情感。例如：寝室中有4位成员，1号会评价他/她和2号、3号、4号互动时的积极情感。然后，针对每个个体，我们把其他三个室友对他/她的积极情感平均起来，得到了中介变量——他人积极情感，例如：对1号个体而言，他人积极情感来自于2号、3号、4号填写的和他/她互动时的感受，而不是1号自己填写的评价。我们对他人积极情感(T2)的测量描述进行了相应的修改，请评审人审阅（详见第8页）。

意见 7：就上一个假设，作者认为“这种效应随着时间的推移而增强”。但是实际测量中，只有Time1测量了自我监控，Time2和Time3测量了他人积极情感，只能验证第一个时间点的自我监控对积极情感的预测，而不能验证二者的效应随时间逐渐增强。因为第一个时间的自我监控并不能代表后续自我监控的水平。

回应：感谢评审专家的建议。首先，我们原文的假设想要表达的是：自我监控这一人格特质对他人积极情感的预测作用会随着时间增强，也就是说，比较自我监控对Time2的积极情感、Time3的积极情感的预测力，我们假设Time3的回归系数显著比Time2的回归系数更强。我们的结果显示，在控制了第2个时点的他人积极情感(T2)，再用个体自我监控(T1)来预测第3个时点的他人积极情感(T3)时，个体自我监控(T1)对他人积极情感(T3)存在显著的正向作用。我们进一步用t检验比较个体自我监控(T1)对他人积极情感(T2)的回归系数与个体自我监控(T1)对他人积极情感(T3)的回归系数，结果发现后者显著大于前者， $t = 2.52, p < 0.05$ 。这表明，自我监控对他人积极情感的预测作用随着时间而增强。

其次，以往研究表明了，自我监控是一种比较稳定的人格特质，例如：Snyder (1974)对self-monitoring scale进行了间隔一个月的重测，重测信度高达0.83。所以我们有理由相信个体的自我监控个性在相当长的一段时间内应当是比较稳定的。有关用人格预测某一结果的变化研究，目前学术界的传统做法通常是在研究的最开始测量人格特质，在后期的不同时间点重复测量因变量。比如Bendersky和Shah(2013)的研究采用了与本研究相似的做法，最终两位学者发现外向性人格可以预测个体随时间而发生的地位损失(losses in peer-attributed status over time)，而神经质人格则可以预测个体随时间而发生的地位上升(increased peer-attributed status over time)。

我们原文在假设的写法上强调了“个体自我监控-他人积极情感”关系或“群体自我监控水平-群体凝聚力”关系随时间发生的变化，可能会让读者觉得我们是在不同时间同时测量两个变量，并比较两个变量关系强度的变化。因此，我们修改假设1和假设3的表述（见第6-7页）：

“假设1：个体自我监控水平正向预测他人积极情感；并且其预测力随时间推移增强。”

“假设3：群体成员的平均自我监控水平正向预测群体凝聚力；并且其预测力随时间推移增强。”

Bendersky, C., & Shah, N. P. (2013). The downfall of extraverts and rise of neurotics: The dynamic process of status allocation in task groups. *Academy of Management Journal*, 56(2), 387-406.

意见 8：文中首次出现的英文缩写，需要交代全称和中文含义，如“Rwg”。

回应：我们补充了Rwg和ICC(1)的全称，并对其统计上的含义做了解释，详见第8页：

“我们首先计算了Rwg (within-group interrater reliability)和ICC(1) (intra-class correlation

coefficient)。Rwg 和 ICC(1)是衡量组内不同评价者之间评价一致性的重要指标 (LeBreton & Senter, 2008)。”此外，我们也针对文中其他类似问题作了修改。

意见 9: 群体任务绩效(T3)是在第三个时间点，实验室中收集完成的。需要详细交代实验逻辑。

回应: 感谢评审专家指出这一问题。我们修改了群体任务绩效(T3)这一部分，交代了群体任务内容、具体实施流程，以及实验内在的逻辑（见第 10 页）：

“在寝室成员完成问卷调查后，请每个寝室做一个团队任务——拼图游戏(具体材料请见附录)。在这个游戏中，所有寝室成员将分成两种角色(D 设计者和 W 工作者) 来合作完成一个拼图任务。D 组(2 人)能看到拼图的设计图纸，需要在 20 分钟的时间限制内向 W 组沟通，但只能使用语言。不可以让 W 组直接看到图纸或图形、不可以自己动手画图给 W 组、不可以用手势比形状。W 组(1-2 人)看不到拼图的设计图纸，可以用任何方式记录从 D 组获取的信息。

任务的具体实施流程可分解为四个阶段：1) 寝室成员自由选择不同角色，然后根据角色被分到两个不同的小房间；2) 主试将设计图纸交给 D 组，D 组单独讨论如何向 W 组讲述图纸；3) D 组进入 W 组房间与 W 组进行面对面沟通，描述设计图纸；4) 沟通结束，D 组离场，主试将打乱的小块拼图发放给 W 组，W 组完成拼图。这个拼图任务需要寝室成员互相了解彼此的优势不足，合理分配角色，也需要 D 组和 W 组双方有效传达信息、给予反馈、针对反馈进行澄清或调整自己的沟通方式。因此这个群体合作的任务在各个阶段都要求群体内部成员之间具有良好的了解、沟通和默契，能够考量群体内去是否具有长期的、良好的社会互动。”

意见 10: 表 5 中的 Bootstrap 为何设置为 20000?

回应: 非常感谢评审专家指出这一问题！我们重新检查了数据分析的步骤，发现表 5 的注释存在错误。我们所做的 RMediation 检验是基于公开分析平台 (<https://amplab.shinyapps.io/MEDCI/>) 完成的，依据该平台给出的参考例文 (i.e., Tofighi & MacKinnon, 2011)，默认设置的 bootstrap 次数应当为 1000 次。我们已经在文中做出了修正，详见第 13 页。

Tofighi, D. & MacKinnon, D. P. (2011). RMediation: An R package for mediation analysis confidence intervals. *Behavior Research Methods*, 43(3), 692-700.

意见 11: 讨论部分太过简单，未能对研究的结果作深入的分析。

回应: 感谢评审专家指出的不足。在这一轮修改中，我们结合几位评审专家的意见在讨论部分新增了一些内容，来丰富对研究结果的讨论。

首先，我们讨论了研究假设 3 的后半部分——自我监控对群体凝聚力的预测力随着时间推进和群体发展而增强——为什么未能得到数据支持。我们认为存在两种可能的解释。第一，从样本的特征考虑，随着入学日久，大学生参与其他活动的可能性提高，每个人的时间安排会更加密集，要凑齐寝室所有成员的时间，进行共同集体活动的难度相比于初期有所提高，使得寝室作为整体的集体活动频率下降，也就是说，自我监控对群体凝聚力的影响也许被群体活动频率下降所抵消了。第二，不同与个体层面的中介变量“他人对该个体的积极情绪”，群体凝聚力不仅涉及了相处时的愉快感受，也涉及成员之间互相的承诺和投入；然而高自我监控者对工作、伴侣的承诺水平并不会更高 (Jenkins, 1993; Norris & Zweigenhaft, 1999)。因此，群体自我监控构成对群体凝聚力的影响可能存在一个“天花板”。具体修改请参见第 14-15

页。

其次，我们探讨了自我监控和地位获取的关系，对比了本研究 and 过往研究的相似点与区分点。过往关于自我监控的研究探讨了高自我监控者在工作领域的一些表现，例如他们更多展现出灵活性而被选为领导(Hall, Workman, & Marchioro, 1998)，或者更多塑造慷慨的同伴形象(Flynn, Reagans, Amanatullah, & Ames, 2006)从而获得更高的地位。本研究的结论和这些研究具有相似性，都指向了自我监控可以促进个体地位的提升，但是我们采取了不同的解释视角。以往的地位研究(以状态期望理论为代表)认为人们对于地位的形成主要基于对特定个体的贡献的预期，但我们认为在一般的人际互动中，他人的积极情感也是获取地位的一种重要方式。探讨其他方式的地位获取也是近期理论所关注的一个方向，例如有研究者认为美德也是获取地位的途径(Bai, 2017)。我们将这一内容与理论贡献的第三点作了整合，因此放在了“理论贡献”这一部分，具体见第 15-16 页。

意见 12: 论文的标题无法准确的交代本研究的内容，建议做适当修改；

回应: 感谢评审专家的建议。我们已经将标题改成了“群体背景下的自我监控：对个体地位获取和群体任务绩效的积极效应”。希望当前的标题更清晰地概括了本研究的主要内容。

意见 13: 群体自我监控水平等于群体内所有成员自我监控水平的均值吗？虽然作者提及了以往研究的做法，但是这种做法的科学性如何？应该根据本文对群体自我监控的界定来决定。

回应: 感谢评审专家指出这一问题。我们在原文写作中，对群体自我监控水平这一核心概念的操作化定义的解释不够充分。群体自我监控代表了群体层面自我监控这一个性特征的构成。以往关于群体层面个性构成的研究主要有三种操作范式：1) 加成模型 (additive model) ——取成员平均值；2) 联合模型 (conjunctive model) ——最低分者的分数；3) 分离模型 (disjunctive model) ——最高分者的分数。相对而言，以往研究较多地采用了合成模型 (e.g., Bell, 2007; Bradley, Klotz, Postlethwaite, & Brown, 2013; Colbert, Barrick, & Bradley, 2014; Goncalo, Flynn, & Kim, 2010; LePine, 2003; Lin, & Rababah, 2014)。

就本研究而言，我们采用加成模型主要基于以下几点理由：第一，联合模型适用于当组与组的差异来自于最低分者时，分离模型适用于当组与组的差异来自最高分者时 (LePine, 2003)。而群体凝聚力的形成是基于成员彼此之间的互动的，因此个别的高自我监控者或低自我监控者可能并不足以决定群体凝聚力，而成员总体的自我监控水平会更具有影响力。第二，我们发现平均分数 (加成模型) 与最低分 (联合模型) 和最高分 (分离模型) 高相关。总体上，平均自我监控水平与最高分高相关， $r = 0.68, p < 0.001$ ；平均自我监控水平与最低分高相关， $r = 0.56, p < 0.001$ ，这表明平均分与另外两种替代性计算方法存在很大的重叠。第三，以往研究表明加成模型对结果的预测更具有代表性，即能在不同的任务情境中预测结果 (e.g., Tziner & Eden, 1985; Devine & Philips, 2000)。此外，采用加成方式也符合已有文献的做法 (Roberson & Williamson, 2012)。综合以上考虑，在本研究中，我们采用了所有成员自我监控水平的平均值来衡量群体自我监控。

根据感谢评审专家的意见，我们已经将上述的思考整合到了文章中，详见第 9 页。

Devine, D. J., & Philips, J. L. (2000). *Do smarter teams do better? A meta-analysis of team level cognitive ability and team performance*. Poster session presented at the 15th annual conference of the Society for Industrial and Organizational Psychology, New Orleans, LA.

Tziner, A., & Eden, D. (1985). Effects of crew composition on crew performance: Does the whole equal the sum of its parts? *Journal of Applied Psychology*, 70(1), 85–93.

- Bell, S. T. (2007). Deep-level composition variables as predictors of team performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology, 92*(3), 595-615.
- Bradley, B. H., Klotz, A., Postlethwaite, B. E., & Brown, K. G. (2013). Ready to rumble: How team personality composition and task conflict interact to improve performance. *Journal of Applied Psychology, 98*(2), 385-392.
- Colbert, A. E., Barrick, M. R., & Bradley, B. (2014). Personality and leadership composition in top management teams: Implications for organizational effectiveness. *Personnel Psychology, 67*(2), 351-387.
- Goncalo, J. A., Flynn, F. J., & Kim, S. H. (2010). Are two narcissists better than one? The link between narcissism, perceived creativity, and creative performance. *Personality and Social Psychology Bulletin, 36*(11), 1484-1495.
- LePine, J. A. (2003). Team adaptation and postchange performance: Effects of team composition in terms of members' cognitive ability and personality. *Journal of Applied Psychology, 88*(1), 27-39.
- Lin, H.-C., & Rababah, N. (2014). CEO-TMT exchange, TMT personality composition, and decision quality: The mediating role of TMT psychological empowerment. *Leadership Quarterly, 25*(5), 943-957.
- Roberson, Q. M., & Williamson, I. O. (2012). Justice in self-monitoring teams: The role of social networks in the emergence of procedural justice climates. *Academy of Management Journal, 55*(3), 685-701.
-

审稿人 2 意见:

意见 1: 本研究最大的理论问题在于对群体自我监控水平的概念建立。首先，本研究对于这一群体水平结构的本质、它的出现与呈现，它与个体自我监控的本质区别等都没有阐明。简单地将一个群体的自我监控进行平均其意义到底是什么？就目前的理论分析和实证检测来看，几乎可以说都没有超越个体水平的自我监控理论的解释范畴，虽然表面看研究报告了群体水平的效应。说得更具体些，一个群体的自我监控水平高，因此每个人的人际质量都好，也就会导致群体中个体报告的凝聚力高，这在很少的意义上超越了个体理论的解释力（至于对团队作用的影响，就目前数据看，实际上并无显著的效应；并且统计结果不能代替理论实质）。

从另一方面看，群体的自我监控水平差异是怎样形成的？或者说它何以会表现出组间差异？自我监控本身是一个个性概念，强调的恰是个体差异，从概念基础上反而与研究所提出的概念结构形成矛盾。即便退一步，仅就本研究的情形而言，何以大学新生不同寝室的自我监控水平会出现统计性系统差异？这种分配（分布）是如何出现的？或者说它为何不是一个随机化的现象？让人费解。研究也缺乏交代。还有平均水平高不等于各个个体水平高，这里稍有偷换概念之嫌。结合实证分析来说，研究恰巧没有提供群体自我监控的 ICC1 等指标，它如何能解释结果变量的组间差异成为问题。

总的来说，研究在提出群体自我监控水平这一群体概念解构上的理论太薄弱。需要回答以上问题。

回应: 非常感谢评审专家提出上述的关键性问题！我们没有很好地把研究设计的初衷以及核心概念的真正内涵详尽而准确地传递给读者，对于造成的误解我们表示抱歉。针对您提出的问题，我们将做出以下几方面的回应。

1. 在概念上，在我们的研究中，群体的平均自我监控水平本质上是刻画了群体的个性构成（personality composition）。在群体层面探讨自我监控这一个人性构成时，我们所依据的理论是与个体层面的自我监控理论统一的。我们不是去修正或者挑战自我监控理论本身，而且试图在群体水平探索自我监控构成对群体过程和结果的影响，从而拓宽我们对自我监控的认识。已有群体构成的研究主要探讨个性特征（以大五人格为主要代表）、价值观、能力等

的组成如何影响群体绩效 (Bell, 2007)。关于自我监控这一人格特质, 人们对其在群体层面的表现了解甚少。在我们的知识范围内, 仅有的一篇实证研究也只是将群体自我监控作为边界条件, 检验了其对表达性网络强度-过程公平氛围关系的调节作用 (Roberson & Williamson, 2012)。而在本研究中, 我们将自我监控拓展到群体层面, 直接探究群体平均自我监控 (群体个性构成) 如何影响群体的内部过程, 从而对群体的任务表现产生间接作用。这有助于我们进一步理解自我监控在群体背景下的作用——如何影响群体中的个体及如何影响群体本身。在这一版的修改中, 我们在引言部分更加明确地指出了我们的研究初衷, 请参见第 4 页。

2. 在测量上, 我们采用了平均个体自我监控水平的方式来形成群体层面的测量。以往关于群体层面个性构成的研究主要有三种操作范式: 1) 加成模型 (additive model) ——成员平均分; 2) 联合模型 (conjunctive model) ——最低分者的分数; 3) 分离模型 (disjunctive model) ——最高分者的分数。相对而言, 以往研究较多地采用了合成模型 (e.g., Bell, 2007; Bradley, Klotz, Postlethwaite, & Brown, 2013; Colbert, Barrick, & Bradley, 2014; Goncalo, Flynn, & Kim, 2010; LePine, 2003; Lin, & Rababah, 2014)。

就本研究而言, 我们采用加成模型主要基于以下几点理由: 第一, 联合模型适用于当组与组的差异来自于最低分者时, 分离模型适用于当组与组的差异来自最高分者时 (LePine, 2003)。而群体凝聚力的形成是基于成员彼此之间的互动的, 因此个别的高自我监控者或低自我监控者可能并不足以决定群体凝聚力, 而成员总体的自我监控水平会更具有影响力。第二, 我们发现平均分数 (加成模型) 与最低分 (联合模型) 和最高分 (分离模型) 高相关。总体上, 平均自我监控水平与最高分高相关, $r = 0.68, p < 0.001$; 平均自我监控水平与最低分高相关, $r = 0.56, p < 0.001$, 这表明平均分与另外两种替代性计算方法存在很大的重叠。第三, 以往研究表明加成模型对结果的预测更具有代表性, 即能在不同的任务情境中预测结果 (e.g., Tziner & Eden, 1985; Devine & Philips, 2000)。此外, 采用加成方式也符合已有文献的做法 (Roberson & Williamson, 2012)。综合以上考虑, 在本研究中, 我们采用了所有成员自我监控水平的平均值来衡量群体自我监控。从理论上讲, 个性特征是每个个体固有的属性, 通常不会在群体成员间收敛 (converge), 因此这种加成方式并不需要 Rwg 等聚合指标 (Chan, 1998)。

根据感谢评审专家的意见, 我们已经在测量部分补充了关于测量方法选取的原因, 详见第 9 页。

3. 此外, 大学新生寝室在平均自我监控水平上确实没有特别大的变异, $SD = 0.30$, 这说明在当前研究中我们对理论的检验是一种相对保守的检验。但是我们当前的样本已经显示出了群体平均自我监控水平对群体凝聚力的影响, 那么在那些群体平均自我监控水平差异更大的样本中, 群体自我监控对群体凝聚力应当会表现出更强的效应。

Bell, S. T. (2007). Deep-level composition variables as predictors of team performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology, 92*(3), 595-615.

Bradley, B. H., Klotz, A., Postlethwaite, B. E., & Brown, K. G. (2013). Ready to rumble: How team personality composition and task conflict interact to improve performance. *Journal of Applied Psychology, 98*(2), 385-392.

Chan, D. (1998). Functional relations among constructs in the same content domain at different levels of analysis: A typology of composition models. *Journal of Applied Psychology, 83*(2), 234-246.

Colbert, A. E., Barrick, M. R., & Bradley, B. (2014). Personality and leadership composition in top management teams: Implications for organizational effectiveness. *Personnel Psychology, 67*(2), 351-387.

Devine, D. J., & Philips, J. L. (2000). *Do smarter teams do better? A meta-analysis of team level cognitive ability*

and team performance. Poster session presented at the 15th annual conference of the Society for Industrial and Organizational Psychology, New Orleans, LA.

Goncalo, J. A., Flynn, F. J., & Kim, S. H. (2010). Are two narcissists better than one? The link between narcissism, perceived creativity, and creative performance. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 36(11), 1484-1495.

LePine, J. A. (2003). Team adaptation and postchange performance: Effects of team composition in terms of members' cognitive ability and personality. *Journal of Applied Psychology*, 88(1), 27-39.

Lin, H.-C., & Rababah, N. (2014). CEO-TMT exchange, TMT personality composition, and decision quality: The mediating role of TMT psychological empowerment. *Leadership Quarterly*, 25(5), 943-957.

Roberson, Q. M., & Williamson, I. O. (2012). Justice in self-monitoring teams: The role of social networks in the emergence of procedural justice climates. *Academy of Management Journal*, 55(3), 685-701.

Tziner, A., & Eden, D. (1985). Effects of crew composition on crew performance: Does the whole equal the sum of its parts? *Journal of Applied Psychology*, 70(1), 85-93.

意见 2: 从方法上看, 虽然本研究付出的努力是可以肯定的, 而且在设计上也有其精细之处, 但存在一些潜在问题: 1. 自我报告的监控水平和群体凝聚力, 可能存在社会称许性等共同方法偏差。时间点间隔和不同报告源只能解决部分同源偏差问题。

回应: 关于同源偏差问题, 我们在研究设计中已经尽了最大努力去克服。我们不仅设计在三个时间点分别收集自变量、中介变量和因变量, 并且尽可能以不同的方式做评价(如下表所示)。比如虽然自我监控水平和群体凝聚力都是自我汇报, 但是群体自我监控水平是每一个成员自我个性特征做评价后平均得到, 并非是对群体特征做评价, 而群体凝聚力是让每一个成员对群体特征做评价并聚合得到, 这些都是当前通用的测量方法; 加之两个变量的测量有时间间隔, 已经极大降低了同源偏差的干扰。当然如您所说, 这可能无法完全解决同源偏差问题, 但这已经是我们能做的最大程度的努力了, 希望可以得到您的理解。

时点	第三周	第九周	第十五周
个体水平	个体自我监控(T1) (评价自己)	他人积极情感(T2) (他人评价)	他人积极情感(T3) (他人评价)
			个体地位(T3) (他人评价)
			友谊网络中心度(T3) (他人评价)
群体水平	群体自我监控(T1) (成员自我评价的平均)	群体凝聚力(T2) (聚合成员的评价)	群体凝聚力(T3) (聚合成员的评价)
			群体任务绩效(T3) (客观的任务结果)

意见 3: 更重要的是, 研究缺乏对控制变量的深入考虑。一些潜在的变量可能同时解释了自我监控、对群体凝聚力的知觉、拼图任务的绩效水平。我尝试性地提出比如自我效能感、认知能力等。更好的控制变量设计会进一步提高研究的严谨性。

回应: 感谢评审专家指出这一问题。我们在研究设计过程中也针对控制变量问题做过一些思考。比如, 您提出的认知能力, 我们在调查中询问了大一新生在各自省份的高考排名。在我们的样本中, 40.6%的高考排名在省内前 50, 59.9%的学生高考排名在省内前 100。我们首先生成了两个哑变量(dummy variable)——是否省内前 50 (1=是, 0=否) 和是否省内前

100 (1=是, 0=否)。然后我们计算每个寝室内成员高考排名是省前 50 的比例和省前 100 的比例。最后, 我们拿寝室省前 50 比例和省前 100 比例作为群体平均认知水平的指标, 与群体自我监控水平和群体任务绩效做相关。我们发现, 群体省前 50 比例与群体自我监控水平 ($r = 0.06, p = 0.746$)和群体任务绩效($r = 0.03, p = 0.886$)均不相关; 群体省前 100 比例与群体自我监控水平($r = 0.03, p = 0.852$)和群体任务绩效($r = 0.09, p = 0.611$)均不相关。也就是说, 无论用省前 50 还是用省前 100 作为认知能力衡量指标, 都没有发现认知能力与群体自我监控水平及群体任务绩效的关系。出现上述结果的主要原因有以下几点: 1) 我们的研究样本属于高考表现较好的学生, 这些学生虽然存在排名的差异, 但其认知能力可能并不存在显著的差异; 2) 我们的任务对这些大一新生而言并没有很大的智力挑战, 因此认知能力在这里并不是核心要素, 成员间的沟通与协作才是影响任务表现的关键因素。我们认为这可能恰恰表明了我们在样本选择和任务设计上的优势, 尽可能排除了其他认知能力等其他因素的干扰, 从而更好地考察自我监控这一与人际互相有关的人格特质的作用。根据您及其他两位评审专家的意见, 我们在研究结果部分添加了一节内容“4.3 补充分析”(详见第 12-13 页), 在这一节内容中我们整合了对这个问题的讨论。

意见 4: 另外一个建议是, 团队任务作业仅用单次作业结果可能比较薄弱。如群体自我监控水平, 或者群体凝聚力这样的社会人际因素在作业任务上的反映, 可能对单次任务是不敏感的。多次任务, 甚至理想化地, 多样化的团队作业任务可能会更好。

回应: 感谢评审专家的建议! 确实, 多次任务甚至多样化的群体任务有助于我们更稳健地检验自我监控和群体凝聚力的作用。出于实际操作的限制, 我们让被试完成了一个单次的群体任务, 但是该群体任务本身已经可以较为充分地体现人际因素对群体合作表现的影响。在本研究采用的任务中, 群体成员完成了四个阶段: 1) 自由选择不同角色——这需要成员互相了解彼此的优势不足, 合理分配角色。2) 分配到 D 角色的成员可以看到设计图, D 组单独讨论如何向 W 组讲述图纸, 这需要 D 组成员进行观点采择, 从 W 组的视角上去思考。3) D 组和 W 组进行面对面沟通, 这需要双方都能有效传达信息、给予反馈、针对反馈进行澄清或调整自己的沟通方式。4) W 组确认了解图纸, 需要 D 组对 W 组的信任, W 组开始进行拼图, 需要 W 组的默契配合。我们认为这一合作性质的任务在各个阶段都要求群体内部成员之间具有良好的了解、沟通和默契, 这需要长期的、良好的社会互动所带来的群体凝聚力。因此, 我们是较为慎重地选择了一个合作型的群体任务。在这一轮的修改中, 我们将这一群体任务涉及的群体内互动过程做了更为详尽的描述, 希望可以减少您的顾虑, 详见第 10 页。

意见 5: 从统计分析看, 总体上研究的统计分析给人以中肯感。分析报告也做得比较细致、系统。但我有两点疑问。第一, 研究中报告的他人积极情感和个体地位等变量的 ICC (1), Rwg 等指标到底是针对个人 (多人对一个人的评定), 还是针对群体间, 请描述更清楚。从报告的结果来看, 这些变量的指标比群体构念 (群体凝聚力 T2 和 T3) 的还要高, 从概念水平上有些矛盾。顺此, 群体凝聚力的组间差异显得比较小 (.06 和 .07) 这让本研究报告的群体效应结果令人“担心”。更重要的是, 研究报告的从群体自我监控水平到群体任务绩效的显著间接效应不是特别令人信服。从表 5 来看, 自变量到中介变量的效应系数显得有些异常, 尤其是当和中介变量与因变量进行比较, 以及结合间接效应的效应系数来看。虽然有从自变量到因变量的直接效应不显著, 但中介效应仍然存在的情况, 但这有特定的理论含义。本研究需要在理论和分析上给出更令人信服的说明。

回应: 感谢评审专家提出若干统计上的问题。

第一, 在描述他人积极情感和个体地位的测量时, ICC(1)和 Rwg 用来衡量在一个组 (寝

室)内,其他成员对某一个特定成员的评价是否具有组内一致性。我们根据您的建议修改了变量描述部分的内容,对 ICC(1)和 Rwg 的含义做了更为详细的解释(见第 8 页):

“结果显示 Rwg 的中位值是 0.97, ICC(1)值为 0.49,表明在一个组(寝室)内,其他成员针对某个特定成员所做出的评价有良好的组内一致性,可以把其他成员针对特定个体的评价聚合从而衡量该个体的他人积极情感(T2) (James, 1982)。”

“Rwg 的中位值是 0.97, ICC(1)值为 0.50,表明一个组(寝室)内,其他成员对某个特定成员的地位评价具有良好的组内一致性,因此我们将其他成员对被评者的评价聚合来反映被评者的个体地位。”

第二,本研究中他人积极情感和个体地位的测量是群体成员互评,在计算 ICC(1)时从数据结构上看,每一个个体即为一个组,每一个组包含了寝室其他成员对他/她的评价,群体总数为 122 个。而在计算群体凝聚力时每一个寝室为一个组,群体总数为 32 个。因此从数据结构来看,他人积极情感和个体地位与群体凝聚力存在较大的差异。我们承认,对于群体凝聚力的测量而言,ICC(1)值相对较低,但由于 ICC(1)值在统计上都是显著,所以遵循以往研究的做法,我们认为聚合是合理的(Bliese, 2000; Mayer, Kuenzi, Greenbaum, Bardes, & Salvador, 2009)。

第三,我们重新检查了回归分析以及间接效应分析,表 5 中自变量到中介变量以及中介变量到因变量的系数并不存在错误。为了结果汇报的统一,我们在表 3、表 4 和表 5 中汇报的都是非标准化系数,为了避免误解,我们在表 3 和表 4 的注解中增加了对回归系数的说明。的确如您指出,我们的结果并没有验证自变量到因变量的直接效应,自变量是通过一定的中介变量对因变量产生间接效应(indirect effect),比如群体自我监控水平通过群体凝聚力的增强而对群体任务绩效产生间接的促进作用。目前,间接效应的假设提出和检验已经得到了主流期刊的认可(e.g., Koopman, Lanaj, & Scott, 2016; Qin, Huang, Hu, Schminke, & Ju, 2017; Zhang, Law, & Lin, 2016)。我们非常认同您的观点,应当在理论上对间接效应做更清晰的讨论,从而让理论与分析统一。因此,我们做了以下几个方面的改进:

1) 在引言部分,我们在提出问题以及说明本研究具体内容时我们采用了间接效应的描述。比如“具体地,我们提出个体自我监控将通过促进他人对该个体持有的积极情感(positive sentiments),从而对个体地位和友谊网络中心度产生正向的间接效应;群体平均自我监控水平将通过促进群体凝聚力(cohesion),从而对群体在合作型任务中的绩效产生正向的间接效应。”

2) 在假设提出部分,我们将中介的写法改成了间接效应的写法,如“假设 2:自我监控水平通过群体内他人的积极情感对个体地位获取(个体地位和友谊网络中心度)产生间接的正向作用”和“假设 4:群体成员的平均自我监控水平通过群体凝聚力对群体的任务绩效产生间接的正向作用。”

Koopman, J., Lanaj, K., & Scott, B. A. (2016). Integrating the bright and dark sides of OCB: A daily investigation of the benefits and costs of helping others. *Academy of Management Journal*, 59(2), 414-435.

Qin X., Huang M., Hu Q., Schminke, M., & Ju, D. (2017). Ethical leadership, but toward whom? How moral identity congruence shapes the ethical treatment of employees. *Human Relations*, 1-30.

Zhang, M. J., Law, K. S., & Lin, B. (2016). You think you are big fish in a small pond? Perceived overqualification, goal orientations, and proactivity at work. *Journal of Organizational Behavior*, 37(1), 61-84.

意见 6: 最后再回到一个理论问题。本研究多次提到的时间效应,理论也很含糊。很多因果效应本身都需要时间过程。经过一段时间之后才显现出效应(以及更强的效应)可以说是“必然现象”。本研究所提议的时间效应,或者相关效应随时间增强,如果仅仅是因为时间本身

是其条件的化，其意义是空洞的。虽然论文进行了一些解释，但互动增多和个人特质逐步表达等机制没有超越自我监控本身的理论所能预测的范畴。换一个视角，研究对于到底多长的时间，哪些时间节点会产生“时间效应”没有交代。何以本研究所设定的时间间隔就能展示出时间效应？根据本研究的假设，这种效应会一直增强下去？

回应：感谢评审专家的意见。与以往的静态视角不同，本研究引入动态视角，探索了自我监控对人际互动的影响的效应可能会随着群体的发展而发生变化。我们在文中提到了时间效应，但在这里时间所代表的不仅仅只是时间的推移，其背后反映的是群体的发展，因此真正影响自我监控的效应的改变的其实是群体内的互动的变化。所以在群体背景下，个性特质的作用不必然会随着时间推移而增强，则取决于伴随着时间推移，群体的互动实质发生了什么变化。比如在西方背景下，外向性越高的人往往更具有领导者的特质，会成为高地位的人；而神经质的人通常容易在群体中成为低地位的个体。但是当研究者考虑群体发展后，也就是引入动态视角后，却发现外向性人格可以预测个体随时间而发生的地位损失（losses in peer-attributed status over time），而神经质人格则可以预测个体随时间而发生的地位上升（increased peer-attributed status over time）(Bendersky & Shah, 2013)。原因在于外向性个性的人在团队成立之初给他人树立了过高的预期，而后因为无法实现预期而损失了地位；而神经质的人在团队成立之初给他人树立了比较低的预期，而后因为实际的贡献而提升了地位。

回归到本研究，我们认为个体自我监控对他人积极情感的正向预测作用随时间而增强，并不仅仅是其因果关系随时间展现的过程。事实上，一个群体形成之初，成员之间的交流比较有限，而且彼此之间的交往比较谨慎，尽量维持表面和谐(Altman & Taylor, 1973)。但是随着群体的发展，成员间的互动逐步增多，成员在性格、价值观等方面的差异就会逐渐暴露出来。在这种情况下，自我监控对于人际关系的积极作用会随时间推移而得到凸显。一方面，随着群体内成员的个人特质在互动中的不断表露，高自我监控者由于倾向于捕捉与他人有关的信息(Snyder & Cantor, 1980)，因此可以更有效地理解他人的性格、价值观、行为习惯等。在这种情况下，高自我监控者在与群体内成员交往时可以更有效地展现人际沟通的技巧，让他人感到更多的积极情绪。而对于低自我监控者而言，由于他们更关注与自我有关的信息(Snyder & Cantor, 1980)，因此他人的自我表露并不能有效地提高他们对群体内其他成员的理解。与此同时，由于低自我监控者更倾向于以自我的感受、喜好来展现自己的行为(Gangestad & Snyder, 2000)，随着群体的发展他们更有可能与他人发生冲突，令他人与其相处时感到不悦。我们原文在对时间效应的假设提出部分写得过于简单，没有更清楚地把群体互动的实质阐明，因此我们对这部分内容做了修改，详见第6页。

但是自我监控对人际质量的影响是否会一直增强？我们认为其作用会随着群体的稳定而趋于平缓。但是这在我们为期一学期的跟踪调查中并无法捕捉。我们也在讨论部分也就这一点的局限做了探讨，参见第16-17页。

Bendersky, C., & Shah, N. P. (2013). The downfall of extraverts and rise of neurotics: The dynamic process of status allocation in task groups. *Academy of Management Journal*, 56(2), 387-406.

意见7：从方法和统计上，由于后一时间点对自变量的测量其时间间隔离结果变量的测量时间更近，其回归系数强于前一时间点的回归效应似乎也“在情理之中”？

回应：我们在方法部分的描述可能不够清晰，因此造成了误导。我们只在第1个时点测量了自变量——自我监控，个体水平和群体水平的中介变量——他人积极情感和群体凝聚力分别第2个时点和第3个时点进行了两次测量，用于检验自我监控的作用如何随时间发生变化。我们的研究结果发现，个体自我监控(T1)对时点3的他人积极情感(T3)的预测作用（时间间隔更远）比时点2的他人积极情感(T2)的预测作用（时间间隔较近）更强，并且可以预测他

人积极情感从 T2 到 T3 的增量。因此，我们所呈现的结果并非时间间隔越近效应越强。

意见 8: 建议研究者可以深入、夯实个体水平的理论分析和理论意义的挖掘，聚焦到个体水平的报告。而不是勉强地扩展到群体水平。当然如果能解决上述理论问题也可以大胆创新。在方法上，还可进一步加强，对理论提议进行更严格的检测从而更好地展示理论创见。希望以上的意见和建议对研究者进一步推进研究有用。

回应: 再次感谢评审专家提出的宝贵意见和建议！综合来看，我们在群体层次的分析 and 个体层次的分析是与自我监控理论统一的。我们在群体层次的拓展并非创设了一个全新的构念，而是从群体构成的角度探究群体层面自我监控这一人格特质的构成(采用加成模式对所有成员的自我监控取平均)如何影响群体过程从而影响群体结果。我们已经结合您和其他两位评审专家的意见在理论上和方法上对上述问题作了更加详细和清晰的阐述，希望我们的修改可以让您觉得我们的文章质量得到了较为显著的提升。

.....

审稿人 3 意见:

意见 1: 在引言部分，作者陈述“已有自我监控研究基本是从人格心理学的视角展开的，假定个体的自我监控水平是稳定的，忽略了在群体发展的不同阶段自我监控发挥的作用大小可能有所不同。”然而，该研究是怎样体现个体自我监控在群体建立不同阶段的影响；相反地，群体建立的不同阶段又是否对个体的自我监控产生影响？例如，群体的自我监控水平是否会反过来影响个体的自我监控水平？请作者进一步说明。

回应: 感谢审稿人提出这一问题，我们在引言中的表述不够严谨。事实上，本研究仍然假定自我监控是一个稳定的人格特质，只是过往研究认为其作用也是稳定的；但是我们认为群体所处的阶段（时间）会调节自我监控的作用大小，在群体成立初期，自我监控对他人积极情感的效应较小，随着群体发展，自我监控对他人积极情感的效应增强。可能的原因是：一个群体形成的初期，成员之间的交流比较有限，而且彼此之间的交往比较谨慎，尽量维持表面和谐(Altman & Taylor, 1973)。但是随着群体的发展，成员间的互动逐步增多，成员在性格、价值观等方面的差异就会逐渐暴露出来。在这种情况下，自我监控对于人际关系的积极作用会随时间推移而得到凸显。一方面，随着群体内成员的个人特质在互动中的不断表露，高自我监控者由于倾向于捕捉与他人有关的信息(Snyder & Cantor, 1980)，因此可以更有效地理解他人的性格、价值观、行为习惯等。在这种情况下，高自我监控者在与群体内成员交往时可以更有效地展现人际沟通的技巧，让他人感到更多的积极情绪。而对于低自我监控者而言，由于他们更关注与自我有关的信息(Snyder & Cantor, 1980)，因此他人的自我表露并不能有效地提高他们对群体内其他成员的理解。与此同时，由于低自我监控者更倾向于以自我的感受、喜好来展现自己的行为(Gangestad & Snyder, 2000，随着群体的发展他们更有可能与他人发生冲突，令他人与其相处时感到不悦。我们没有假设个体的特质自我监控会随着时间变化，也没有假设群体的自我监控水平会影响个体的自我监控这一特质。我们已修改可能造成误导的部分，详见第 4 页和第 6 页。

意见 2: 研究的一个特色是从群体的角度研究自我监控，然而一个群体的自我监控是由个体的自我监控所组成的。尽管已有研究采用平均值来反映群体自我监控，然而，作者是否有考虑到群体中是否存在正式或非正式领导（如一个群体中是否存在核心成员）对群体凝聚力和任务绩效的影响？

回应: 您提出本问题的核心担忧是否是：如果某个个体自我监控水平非常高，受到大家的喜爱和尊敬，因此作为核心成员或非正式领导，他的自我监控水平（而非群体的平均水平）对

群体凝聚力和任务绩效有更强影响？因为如果这一效应存在，群体水平的统计中，应采用群体成员的最高值，而非平均值。从理论上而言，采取平均值，是因为自我监控是个可以彼此互补的群体构成。设想一种最简化的三人组，A组三个人的自我监控水平一高两低（如6、3、3），B组三个人的自我监控水平都是中等（如4、4、4），我们认为，A组的凝聚力并不见得高于B组，即使有高自我监控者居中调和，并不代表两位低自我监控者能形成非常密切的关系，只是由于高自我监控者的调和，大家能获得一个和B组类似的中等水平的关系（高低可以互补）。从实证数据上而言，我们考虑了您的建议，采用高自我监控者的比例作为群体自我监控水平，进行了补充分析。我们取自我监控特征得分在样本中排名前25%的作为高自我监控者，计算在群体中高自我监控者的比例，将其与群体凝聚力做相关分析。我们发现群体高自我监控者比例与群体凝聚力(T2)和群体凝聚力(T3)均不相关， $r = 0.28, p = 0.123$; $r = 0.26, p = 0.159$ 。

事实上，我们认为您提出的这个设想非常有意思。比如在我们的群体任务中，第一个环节是让群体成员自由分配角色，可能在这个环节高自我监控者会发挥非常重要的作用。由于高自我监控者更善于观察他人、更能理解他人能力和性格特点，所以有可能主动提议可以由谁来承担什么角色，从而对群体的角色分配产生积极的影响。我们认为这可能是今后可以探索的一个非常有趣的方向。再次感谢评审专家的启发！

意见3：尽管研究结果表明群体自我监控对群体凝聚力存在影响，但作者是否有考虑控制其他因素的影响？例如，在大学生群体中，是否有共同的价值观念、日常是否具有共同的兴趣爱好和课外活动等都是在影响群体凝聚力的重要因素，这些因素对群体凝聚力的影响有时甚至超越群体自我监控的影响。请作者对额外的因素进行考虑并至少在研究局限中进行讨论。

回应：非常感谢评审专家提出的宝贵建议！的确在大学生群体中，寝室成员是否具有相似的兴趣爱好可能会影响到群体凝聚力的形成。比如对于大学生来说，“吃”与“玩”可能是比较重要的因素，因此我们在第二次调查的时候编写了两个条目，询问每一个被试，“你与室友在饮食习惯上是否存在差异”以及“你与室友在娱乐活动上是否存在差异”（1 = 完全不同，4 = 中立，7 = 完全吻合）。我们据此生成群体饮食习惯相似性和群体娱乐活动相似性，发现群体饮食习惯相似性与群体凝聚力(T2) ($r = 0.26, p = 0.148$)、群体凝聚力(T3)均无显著关系 ($r = 0.09, p = 0.612$)；群体娱乐活动相似性与群体凝聚力(T2) ($r = 0.26, p = 0.159$)、群体凝聚力(T3)均无显著关系 ($r = 0.22, p = 0.216$)。因此我们在正式模型检验的时候并没有将它们加入控制变量中。但为了减少您的顾虑，我们在回复信中做了如下分析，我们发现在控制了群体饮食习惯相似性和群体娱乐活动相似性后，群体自我监控依然可以正向促进群体凝聚力(T2)和群体凝聚力(T3)。由此可见，相比新生寝室在生活习性、爱好等方面的相似性，群体自我监控对于促进群体凝聚力有更为明显的效果。根据您的及其他两位评审专家的意见，我们在研究结果部分添加了一节内容“4.3 补充分析”（详见第12-13页），整合了对这个问题的讨论。

此外，我们认为您提到的是否有共同的价值观念是一个非常重要的但我们并没有加以控制的变量。因此在“局限与未来研究方向”中，我们将价值观这一点整合到了群体异质性的探讨中。

变量	模型 1 群体凝聚力 (T2)	模型 2 群体凝聚力 (T3)
群体自我监控	1.45** (0.46)	1.35* (0.49)
群体饮食习惯相似性	.24 (.17)	.06 (.18)
群体娱乐活动相似性	.29 (.18)	.27 (.19)
n	32	32
F	5.10**	3.23*
R2	0.35	0.26

注：* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$.

意见 4: 作者是否考虑到性别是否存在作用？一般而言，女生在新群体中可能比男生更快地建立友谊；另外女生对他人的情绪体验更为敏感，较男生的自我监控程度高。作者不妨考察男生和女生对模型是否存在影响。

回应: 感谢评审专家提出的建议。在我们的研究样本中，男生的自我监控水平($M = 6.62, SD = 0.10$)与女生的自我监控水平($M = 4.73, SD = 0.07$)并没有显著的差异， $t = -0.91, p = 0.362$ 。这也符合 Day 等人(2002)发现在使用 Lennox 和 Wolfe(1984)十三个条目的量表时，其实男生和女生在自我监控水平上并没有区别。其次，在个体层次，性别(1 = 男, 2 = 女)与他人积极情感(T2)($r = 0.01, p = 0.927$)、他人积极情感(T3)($r = 0.05, p = 0.591$)、个体地位(T3)($p = -0.01, p = 0.851$)、友谊网络中心度(T3)($r = 0.02, p = 0.786$)均无关；在群体层面，性别与群体凝聚力(T2)($r = 0.14, p = 0.455$)、群体凝聚力(T3)($r = -0.01, p = 0.600$)、群体任务绩效(T3)($r = -0.03, p = 0.861$)均无关。因此我们在统计分析时并没有将性别作为控制变量加入 (Becker, Atinc, Breugh, Carlson, Edwards, & Spector, 2016)。此外在个体层面，性别对个体自我监控与他人积极情感(T2)/(T3)并不存在调节效应， $b = -0.07, p = 0.770 / b = -0.23, p = 0.333$ ；在群体层面，性别对群体自我监控水平与群体凝聚力(T2)/(T3)并不存在调节效应， $b = 0.71, p = 0.546 / b = 1.86, p = 0.105$ 。

尽管以往有个别研究发现了自我监控对于男性和女性存在不同的效应 (e.g., Ellis, 1988; Flynn & Ames, 2006; Garland & Beard, 1979)，但在本研究中，我们并没有发现性别对于自我监控的作用的影响。一种可能的原因是本研究中，我们的样本都是同性别群体 (same-sex group)，在混合性别群体(mixed-sex group)中，或许可以观察到男性高自我监控者和女性高自我监控者的差别。我们也将这一点讨论整合到了“4.3 补充分析”中，详见第 12-13 页。

Becker, T. E., Atinc, G., Breugh, J. A., Carlson, K. D., Edwards, J. R., & Spector, P. E. (2016). Statistical control in correlational studies: 10 essential recommendations for organizational researchers. *Journal of Organizational Behavior, 37*(2), 157-167.

Day, D. V., Schleicher, D. J., Unckless, A. L., & Hiller, N. J. (2002). Self-monitoring personality at work: A meta-analytic investigation of construct validity. *Journal of Applied Psychology, 87*(2), 390-401.

Ellis, R. J. (1988). Self-monitoring and leadership emergence in groups. *Personality and Social Psychology Bulletin, 14*(4), 681-693.

Flynn, F. J., & Ames, D. R. (2006). What's good for the goose may not be as good for the gander: The benefits of self-monitoring for men and women in task groups and dyadic conflicts. *Journal of Applied Psychology, 91*(2), 272-281.

Garland, H., & Beard, J. F. (1979). Relationship between self-monitoring and leader emergence across two task

意见 5: 除了陈述该研究的理论贡献和研究局限，作者还应对其研究结果进行探讨，例如本研究结果与已有研究结果是否一致。作者提出自我监控的作用随时间增强，但这个假设并没有在群体凝聚力中得以证实，作者应对这一结果做出讨论。

回应: 感谢您的提醒，我们应该对研究结果进行讨论，特别是本研究结果和过往研究的异同，因此，我们在讨论部分进行了相应修改。

特别的，您提到一个重要的问题，在群体凝聚力上，自我监控的作用没有随时间增强。我们在讨论中也增加了这个部分，主要考虑了两方面的原因。第一，从样本的特征考虑，随着入学日久，大学生参与其他活动的可能性提高，每个人的时间安排会更加密集，要凑齐寝室所有成员的时间，进行共同集体活动的难度相比于初期有所提高，使得寝室作为整体的集体活动频率下降，也就是说，自我监控对群体凝聚力的影响也许被群体活动频率下降所抵消了。第二，不同与个体层面的中介变量“他人对该个体的积极情绪”，群体凝聚力不仅涉及了相处时的愉快感受，也涉及成员之间互相的承诺和投入；然而高自我监控者对工作、伴侣的承诺水平并不会更高 (Jenkins, 1993; Norris & Zweigenhaft, 1999)。因此，群体自我监控构成对群体凝聚力的影响可能存在一个“天花板”。具体修改请参见第 14-15 页。

其次，我们探讨了自我监控和地位获取的关系，对比了本研究 and 过往研究的相似点与区分点。过往关于自我监控的研究探讨了高自我监控者在工作领域的一些表现，例如他们更多展现出灵活性而被选为领导 (Hall, Workman, & Marchioro, 1998)，或者更多塑造慷慨的同伴形象 (Flynn, Reagans, Amanatullah, & Ames, 2006) 从而获得更高的地位。本研究的结论和这些研究具有相似性，都指向了自我监控可以促进个体地位的提升，但是我们采取了不同的解释视角。以往的地位研究 (以状态期望理论为代表) 认为人们对于地位的形成主要基于对特定个体的贡献的预期，但我们认为在一般的人际互动中，他人的积极情感也是获取地位的一种重要方式。探讨其他方式的地位获取也是近期理论所关注的一个方向，例如有研究者认为美德也是获取地位的途径 (Bai, 2017)。我们将这一内容与理论贡献的第三点作了整合，因此放在了“理论贡献”这一部分，具体见第 15-16 页。

第二轮

审稿人 1 意见:

作者本轮修改后，稿件质量得到了改善。但仍有几个问题需要提醒作者关注:

意见 1: 关于个体水平和群体水平变量的关系：作者增加了一些篇幅试图厘清个体层面自我监控如何通过影响他人积极情感和地位感知、友谊网络中心度，但是这几个变量所评价对象的指向又不相同，以致于读起来理解很困难。比如自我监控是自评、他人积极情感是个体自评与其他所有成员相处时的积极情感、地位感知与友谊网络中心度又是评价他人。评价的指向很难用文字阐述清楚，因此，建议作者画一个单个宿舍成员(群体)互动模拟图，来标明这些变量之间的关系。

回应: 感谢审稿专家的建议，本研究变量涉及了多个他人评价，因此可能带来了理解上的困难。尤其是他人积极情感这一变量，可能让人因为字面意思而对测量方式产生理解上的偏差。根据您的建议，在这一版的修改中，我们增加了一个示意图 (图形请见第 8 页)，并且对文中描述进行了一些修改。

“在计算时，他人对特定个体的积极情感(T2)是取寝室其他所有成员针对该个体所做出

的评价的平均。如图 1 所示，A 在他人积极情感上的得分是将 B,C,D 三人评价的在与 A 一起时的情绪感受取平均分得到，以此类推 B,C,D 在他人积极情感上的得分。”

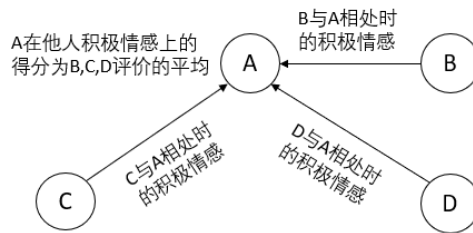


图 2 他人积极情感测量示例

此外，我们对个体地位的测量也进行了一些修订，希望可以将测量过程更清晰地呈现给读者。

意见 2: “3.1 参与者与程序”中施测流程的介绍请参考批注进行修改。

回应: 感谢您对施测流程进行的细致批注，我们根据您的批注进行了相应的修改，尽量精简且准确，具体内容请见第 8 页。

意见 3: 表 5 为何只呈现间接效应值呢？直接效应是否呈现更好？可以看出中介变量进入模型后直接效应的变化情况。

回应: 在描述性分析的部分，我们在表 1 和表 2 中提供了自变量（自我监控）和因变量（地位、友谊网络中心度、群体任务绩效）的相关系数，可以看到，相关系数并不显著。我们在正文（第 12 页）中也指出：“个体自我监控(T1)与个体地位(T3)和友谊网络中心度(T3)都不存在显著的相关关系，表明自我监控水平对两种地位的影响不存在直接效应。”“群体自我监控(T1)与群体任务绩效(T3)不存在显著的相关关系，表明群体自我监控水平对群体任务绩效的影响不存在直接效应。”

在上一轮的修改中，我们已经根据评审专家的意见将文中所有关于中介效应的表述更改为间接效应。根据间接效应的检验方式，我们只需要检验 X 到 M 的路径系数 a 和 M 到 Y 的路径系数 b 的乘积项 $a*b$ 是否显著，表 5 呈现的就是这一检验的结果。我们在正文（第 13 页）也提到了这一点：“RMediation 通过两个路径系数——个体自我监控(T1)到他人积极情感(T2)的路径系数和他人积极情感(T2)到个体地位(T3)/友谊网络中心度(T3)的路径系数——的乘积来检验间接效应。如表 5 所示，95% 偏差校正的置信区间(Bias-corrected Confidence interval)不包括 0，间接效应显著。”

由于自我监控对于因变量不存在显著的直接效应，即使同时呈现不加入中介时的效应和加入中介后的效应，也无法直观看出直接效应的变化，因此我们在表 5 中只呈现了间接效应的检验。

意见 4: 4.3 补充分析，非常好，能有效回应无关变量对本研究的干扰。但是，有一个问题：放在正式分析之后才来排除无关变量的影响，在论文结构上显得逻辑不通。应该是在正式分析之前，先检验和排除可能存在的无关变量，若无关变量对因变量的变异有贡献，应该在后续分析中加以控制才对。

回应: 感谢评审专家对论文结构的建议，我们也认同将这些分析结果放到正式的假设检验之前在逻辑上更为合理。我们根据您的建议将这部分的内容调整到了正式分析之前，同时，考虑到论文篇幅的平衡性，我们对目前的补充分析进行了一些精简，把一部分细节内容放到了

脚注中。具体修改请见第 11-12 页。

意见 5: 其他一些小问题: 全文检查小数点前是否保留 0, 有的地方没保留, 有些地方保留了, 不统一。建议: 按照心理学报的要求统一修改。

回应: 感谢您指出的格式问题, 按照心理学报对中文论文的要求, 我们统一保留了所有真小数前面的 0。此外, 关于统计量应该斜体的格式问题, 也进行了修正。

.....

审稿人 2 意见:

对编号 xb17-335 的稿件“群体背景下的自我监控: 对个体地位获取和群体任务绩效的积极效应”的修改稿进行了仔细审查, 发现修改稿努力对上轮评审中提出的问题进行了回答, 付出了相当的努力来解释作者对概念的把握取向, 以及做出进一步的统计分析, 和解释评审人对统计结果的一些质疑。但是修改稿没有能解决关键的概念理论问题, 并且总体上存在研究不聚焦、不统一的问题:

意见 1: 对群体自我监控的概念始终采用比较简单的个体加总(平均)的概念化视角, 与个体自我监控理论能解释的范畴的增进意义很小。而且无法回答上一轮指出的, 何以大学生寝室群体的自我监控会呈现显著变异的问题。提出一个高水平概念最好能与低水平(这里即个体水平)概念有较高的区分性, 这样它的独立概念意义才凸显, 理论贡献才清晰。

虽然我能理解你们有前期文献做参考, 诚然, 类似的群体自我监控的概念化方式出现在高水平期刊, 但回顾此篇文献(Roberson & Williamson, 2012), 仍不能使我解除存疑。第一, 即便此文中, 对群体自我监控概念的提出也是比较简单化的, 理论并不扎实(起码就我而言); 第二, 在此文中群体自我监控在其整个研究框架中扮演的角色较小, 其它部分的理论贡献一定程度上掩盖了这里的弱点; 第三, 后续并无其它研究(按你们的文献梳理)采用这一概念, 或正在其理论概念未尽扎实, 因此引领作用有限。

回应: 首先, 我们想再一次阐明的是, 群体自我监控水平在本质上刻画的是在群体层面自我监控这一具体个性特征的构成。我们并不是仅仅参照 Roberson 和 Williamson (2012) 的文章而构建了“群体自我监控”这一概念。事实上, 在群体层面探讨自我监控的构成是依托于成熟的团队领域的研究的。具体来说, 团队领域关注的一个重要方向是团队构成(team composition)作为一种输入, 会如何影响团队过程, 并进而影响到团队的产出(文献回顾可参见 Bell, 2007; Halfhill, Sundstrom, Lahner, Calderone, & Nielsen, 2005)。团队构成的研究涉及了性别、能力、价值观、个性特征等的构成。其中, 有关团队个性构成(如经验开放性、责任心、自恋人格等)对团队过程和结果的影响, 前人已经做了大量的研究(e.g., Barry & Stewart, 1997; Bradley, Klotz, Postlethwaite, & Brown, 2013; Goncalo, Flynn, & Kim, 2010; Halfhill, Nielsen, & Sundstrom, 2008; LePine, 2003; LePine, Hollenbeck, Ilgen, & Hedlund, 1997; Lin & Rababah, 2014; O'Neill & Allen, 2014)。因此, 在群体层面探究自我监控这一个性构成对群体互动质量和群体合作绩效的影响是有成熟的研究范式可循的。

其次, 关于群体自我监控的操作化问题, 我们已经做出了较为详尽的解释。以往关于群体层面个性构成的研究主要有三种操作范式: 1) 加成模型(additive model)——成员平均分; 2) 联合模型(conjunctive model)——最低分者的分数; 3) 分离模型(disjunctive model)——最高分者的分数。我们采用加成模型主要基于以下几点理由: 第一, 联合模型适用于当组与组的差异来自于最低分者时, 分离模型适用于当组与组的差异来自最高分者时(LePine, 2003)。而群体凝聚力的形成是基于成员彼此之间的互动的, 因此个别的高自我监控者或低自我监控者可能并不足以决定群体凝聚力, 而成员总体的自我监控水平会更具有影响力。第

二，我们发现平均分数（加成模型）与最低分（联合模型）和最高分（分离模型）高相关，表明平均分与另外两种替代性计算方法存在很大的重叠。第三，以往研究表明加成模型对结果的预测更具有代表性，即能在不同的任务情境中预测结果（e.g., Tziner & Eden, 1985; Devine & Philips, 2000）。此外，采用加成方式也符合已有文献的做法（Roberson & Williamson, 2012）。综合以上考虑，我们采用了所有成员自我监控水平的平均值来衡量群体自我监控。通过以上两个方面的论述，我们希望再次向您澄清，群体自我监控这一概念的引入以及测量方法的选取都是在现有理论的指导下结合我们的具体研究情境完成的。需要指出的是，与以往的个性构成研究一样，我们并不是要提出一个完全有别于个体水平的全新构念或理论，我们的理论贡献并不是突变性的，而是拓展了现有理论解释的范围。

- Barry, B., & Stewart, G. L. (1997). Composition, process, and performance in self-managed groups: The role of personality. *Journal of Applied Psychology*, 82(1), 62-78.
- Bradley, B. H., Klotz, A. C., Postlethwaite, B. E., & Brown, K. G. (2013). Ready to rumble: How team personality composition and task conflict interact to improve performance. *Journal of Applied Psychology*, 98(2), 385-392.
- Bell, S. T. (2007). Deep-level composition variables as predictors of team performance. *Journal of Applied Psychology*, 92(3), 595-615.
- Colbert, A. E., & Barrick, M. R. (2014). Personality and leadership composition in top management teams: Implications for organizational effectiveness. *Personnel Psychology*, 67(2), 351-387.
- Goncalo, J. A., Flynn, F. J., & Kim, S. H. (2010). Are two narcissists better than one? The link between narcissism, perceived creativity, and creative performance. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 36(11), 1484-1495.
- Halfhill, T. R., Nielsen, T. M., & Sundstrom, E. (2008). A field study of group personality composition and group performance in military action teams. *Small Group Research*, 39(5), 616-635.
- Halfhill, T., Sundstrom, E., Lahner, J., Calderone, W., & Nielsen, T. M. (2005). Group personality composition and group effectiveness: An integrative review of empirical research. *Small Group Research*, 36(1), 83-105.
- LePine, J. A. (2003). Team adaptation and postchange performance: Effects of team composition in terms of members' cognitive ability and personality. *Journal of Applied Psychology*, 88(1), 27-39.
- LePine, J. A., Hollenbeck, J. R., Ilgen, D. R., & Hedlund, J. (1997). Effects of individual differences on the performance of hierarchical decision-making teams: Much more than g. *Journal of Applied Psychology*, 82(5), 803-811.
- Lin, H.-C., & Rababah, N. (2014). CEO-TMT exchange, TMT personality composition, and decision quality: The mediating role of TMT psychological empowerment. *Leadership Quarterly*, 25(5), 943-957.
- O'Neill, T. A., & Allen, N. J. (2014). Team task conflict resolution: An examination of its linkages to team personality composition and team effectiveness outcomes. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, 18(2), 159-173.

意见 2: 从整个研究而言，虽然表面看研究既照顾了个体层面，又照顾了群体层面，但二者却非常缺乏统一性，恕我用“两张皮”来描述这个问题。个体层面的研究和群体层面的研究的内在联系是什么呢？如果仅仅是一个“组合”，整个论文的研究动机很难理解。整个研究看起来更不像是个事前有清楚研究问题，有目的，有针对性的研究。具体而言，由于个体层的研究跟随意义比较大，而群体层研究在概念、逻辑和结果三方面都不够稳健，整个研究显得比较“浮”。

回应: 感谢评审专家的意见。我们认为文章的统一性（个体水平和群体水平的统一性）可以

从以下三个方面来看。

第一，研究背景是统一的。不论是个体水平还是群体水平，我们的立足点都在群体背景下探究自我监控的作用。群体背景包含了两个层面，一个是群体内的个人，一个是群体作为整体，本研究既考虑自我监控如何影响群体中的个人也考虑自我监控如何影响群体这一整体，更为系统地揭示了自我监控在群体背景下的作用。

第二，理论基础是统一的。不论是个体水平还是群体水平，我们的理论基础始终是自我监控理论。正如上文所述，与以往个性构成的研究一样，群体自我监控并不是一个全新的突破式的概念，而是将个体的自我监控理论运用于一个新的场景（在本研究中具体指新的层次），拓展自我监控理论的解释范畴。所以，个体自我监控水平和群体自我监控水平这两个自变量具有内在的理论统一性。

第三，研究视角是统一的。不论是个体水平还是群体水平，我们都是人际互动的视角下探究自我监控的作用。具体而言，在个体水平，我们关注了自我监控对人际互动质量的影响（他人积极情感、个体地位和友谊网络中心度）；在群体水平，我们关注了自我监控对群体互动质量的影响（群体凝聚力和群体合作绩效）。因此，个体水平和群体水平的结果变量的选取也都是基于人际互动的视角。并且我们也同时引入了动态视角，探究了在群体发展的过程中自我监控在个体水平和群体水平对于人际互动的作用的变化。

所以，虽然个体水平和群体水平的变量不同，但从研究背景、理论基础和研究视角三个方面来看，个体水平和群体水平的研究具有较好的统一性。个体水平和群体水平作为整体，揭示了在群体背景下自我监控不仅影响个人在群体中人际关系构建的有效性，同时也可能影响到群体互动的质量。

意见 3：进一步阐明一下我对群体层研究在逻辑和结果上的担忧。第一，所采用的检测任务绩效的群体作业任务，它和群体凝聚力以及（特别是）群体自我监控的关系，虽然你们做出了若干理论解释，但这些解释很宽泛，针对性还不够强。而在讨论群体自我监控与群体凝聚力的关系时，似乎忽略了一些复杂性。自我监控水平也有其负面性，多个自我监控水平高的人在一起可能对他人的行为更加敏感，或者自身更加谨慎（不够暴自我露等）等，不一定直线式地提高凝聚力。第二，从研究结果看，群体凝聚力的组间差异那么小；群体自我监控没有报告组间差异；群体自我监控到群体凝聚力的效应的前提很弱，且结果也不稳定。这样，群体自我监控到群体绩效的关系始终令我担心。

回应：我们将分以下几点对评审专家的疑虑做出回应。

1. 关于群体任务的选取。拼图游戏涉及了寝室成员进行角色分配、讨论沟通方法、传达设计方案、合作完成拼图等过程，这一任务要求群体内部成员之间具有良好的了解、沟通和默契，能够考量群体内是否具有长期的、良好的社会互动。我们已经在正文中详细介绍了任务过程。如果您对群体任务仍有疑问，请您进一步指出具体的不足，也帮助我们未来进一步改进任务。

2. 关于自我监控可能存在的负面性，我们认为这是一个很好的建议。在“5.2 局限及未来研究方向”中，我们在对自我监控作用的边界部分增加了一些这方面的探讨，详见第 17 页：

“其次，本研究并未探讨群体中自我监控的作用是否存在边界条件，正如刚才所提到的，一些群体特征会影响自我监控的作用大小。我们认为，团队的关系导向越强，人际交往中的规范越模糊，成员的相似性越低(潜在冲突的可能性越高)，自我监控的影响力就越强，因为这些情境都需要人们在互动中监控他人的行为和感受，控制自己的情绪和行为反应，做出更适宜的反应。在本研究中，寝室是一个关系导向较强的情境，未来研究可以继续考察规范的清晰度和成员的相似性(例如价值观的差异、专业背景的多样

化、性别和种族的差异等)是否会产生影响。更为有趣的是，本研究主要揭示了自我监控在群体背景下的积极意义，但自我监控并不总是正面的，未来研究可以尝试探讨自我监控对于人际互动或者群体互动可能存在的负面影响以及这些负面影响何时会显现等问题。”

3. 关于群体凝聚力的 ICC(1)值较低的问题，我们发现原文在计算该指标的时候存在错误。在本轮的修改过程中，我们对数据结果进行了系统梳理，发现有关 ICC(1)的计算均存在一定问题。ICC1 计算公式为 $(MSB - MSW) / MSB + [(k-1)*MSW]$ (k 代表平均的组规模/评价者的数量) (Bliese & Halverson, 1998)。在检查分析过程时，我们发现在公式所涉及的指标的计算或输入上存在一些错误，影响了 ICC(1)的结果。我们已经做出了更正，如果您有任何疑问，我们可以公布详细的计算过程。对于因此而造成的困扰，我们深感抱歉！

变量	Rwg 中位数	ICC1 (更正前)	ICC1 (更正后)
他人积极情感 (T2)	0.97	0.49	0.60
他人积极情感 (T3)	0.98	0.50	0.62
个体地位 (T3)	0.97	0.50	0.58
群体凝聚力 (T2)	0.88	0.07	0.25
群体凝聚力 (T3)	0.89	0.06	0.24

关于群体自我监控,从理论上讲,个性特征是每个个体固有的属性(是稳定的个人特质),通常不会在群体成员间收敛 (converge), 因此这种加成方式并不需要任何聚合指标 (e.g., Bradley et al., 2013; Lin & Rababah, 2014)。Chan (1998) 对此作出了详细的解释, “Additive composition models specify a straightforward functional relationship between constructs at different levels. In such models, **the meaning of the higher level construct is a summation of the lower level units regardless of the variance among these units.** In additive composition models, the variance of the lower level units is of no theoretical or operational concern for compositing the lower level construct to the higher level construct. The typical operational combination process is a simple sum or average of the lower level scores on the lower level variable to represent the value on the higher level variable. The validity of the additive index (e.g., the mean) constitutes empirical support for the composition.” (p.236)

希望上述的更正和解释可以减少您对于群体自我监控和群体凝聚力的测量的顾虑。

Chan, D. (1998). Functional relations among constructs in the same content domain at different levels of analysis: A typology of composition models. *Journal of Applied Psychology*, 83(2), 234-246.

.....

审稿人 3 意见:

意见 1: 作者已基本回复我在第一轮所提的问题，但第二点依然没有很好地回应。在回应中，尽管作者在正文第二段一开始的地方就阐述“高自我监控者更具有成为领导者的潜质”并对群体中高自我监控者比例与凝聚力进行相关分析。我认为这是不妥当的，主要的考虑是高自我监控者并不等同于群体的领导/核心成员。我认为这是一个研究设计上的缺陷——对额外变量的控制不足。作者至少应该在研究局限中加以说明。

回应: 感谢审稿专家的意见，我们重新思考了您在第一轮评审中提出的第二点意见，发现我们在上一轮的回复时可能对您的问题有所误解。从研究设计的角度，我们完全同意您的看法，没有控制是否存在核心成员（在寝室中更可能表现为非正式领导）是研究设计的不足之处，

因为相比那些没有非正式领导的寝室,存在正式领导的寝室可能在群体凝聚力和群体任务绩效上都会有更积极的得分。

此外,当寝室群体中存在非正式的领导时,单纯采用平均分的方式来计算群体自我监控水平可能也忽略了非正式领导和普通成员对群体凝聚力和群体任务绩效的影响的差异。通过回顾团队构成的研究,我们发现对于那些存在正式或非正式领导的群体而言,可以采取一些更精细的研究设计。比如, LePine, Hollenbeck, Ilgen 和 Hedlund (1997)在关于在做群体决策表现的研究时将领导与成员做了区分,他们发现只有当领导和成员的一般认知能力都较高的情况下,团队才能做出更准确的决策;在尽责性上也是如此,只有领导和成员都具有较高尽责性,团队的决策表现才好。他们的研究显示了领导的认知能力/个性特征与团队成员的认知能力构成/个性构成之间存在交互影响。又比如, Colbert, Barrick 和 Bradley (2014)在高管团队的研究中,区分了 CEO 与高管团队成员,发现 CEO 个人特质与高管团队成员的特质构成分别会对组织的表现产生影响。这表明了领导可以独立于一般团队成员而作用于团队结果。

我们在研究的局限部分增加了第四点说明,具体请见第 16-17 页。

Colbert, A. E., Barrick, M. R., & Bradley, B. H. (2014). Personality And Leadership Composition in Top Management Teams: Implications For Organizational Effectiveness. *Personnel Psychology*, 67(2), 351–387.

LePine, J. A., Hollenbeck, J. R., Ilgen, D. R., & Hedlund, J. (1997). Effects of individual differences on the performance of hierarchical decision-making teams: Much more than g. *Journal of Applied Psychology*, 82(5), 803-811.

第三轮

审稿人 1 意见:

意见 1: 作者已回应上一轮所提意见,建议作者仔细检查格式和语句问题,同意小修后发表。

回应: 感谢审稿专家的肯定!您的意见使得本文通过修改得以改进,非常感谢。我们对全文进行了检查,对格式和语句方面存在的问题进行了修订。

审稿人 4 意见:

意见 1: 文章最大的问题在于理论比较虚弱。个体自我监控和群体自我监控水平是两个概念,作者探讨的两个水平的结果变量也彼此差异很大,将这两个层次的研究放到一起不合适。论文缺乏一个整体的架构。两个层次研究的开展彼此独立,看不到对话和内在的联系。

回应: 感谢评审专家的意见。关于文章的理论统一性的问题,我们从以下几个方面做出进一步的说明。

第一,虽然本文的自变量包含了个体自我监控和群体自我监控两个不同水平的变量,但是两条主线的理论基础始终是**自我监控理论**。群体自我监控不是一个全新的概念,刻画的是群体中自我监控这一个人性特征的构成。群体的特征取决于其个体成员的特征。较早时候,学者对比不同群体中的成员如果在大五人格上有所差异,群体是否展现出不同的风格和行为。关于群体自我监控,请评审专家结合我们对您第二点意见的回复来理解。所以,个体自我监控水平和群体自我监控水平这两个自变量在理论上是统一的。

第二,本文的立意在于从群体背景出发探究自我监控的作用。群体背景包含了两个层面,一个是群体内的个人,一个是群体作为整体,本研究既考虑自我监控如何影响群体中的个人,

也考虑自我监控对群体的作用，希望拓展自我监控理论的解释范畴。在个体水平，我们关注了自我监控对人际互动质量的影响（他人积极情感、个体地位和友谊网络中心度）；在群体水平，我们关注了自我监控对群体互动质量的影响（群体凝聚力和群体任务绩效）。个体地位和友谊网络中心度一起刻画了个体在群体中的地位水平，反映了个体在群体中的人际表现；群体任务绩效反映了群体在合作型任务中的合作表现。

认真思考您在几轮评审中提出的这个意见，我们逐渐清楚您的观点。的确，我们在群体和个体层次之间缺乏关联，这是本研究的一个不足。不过，我们研究的立意的确是考查自我监控在人际环境中的作用机理及其效果。虽然两个水平的中介和结果变量有所不同，但本质上它们都可以被看作是人际互动质量的代理指标，只不过自我监控对人际互动质量的影响在个体水平和群体水平的具体体现形式上有所不同。

为了更好地向读者传达出我们的意图，我们对引言部分进行了一定的调整。首先，我们对引言部分中概括性和总领性的句子进行了表述上的调整，以期更明确地传达主题。其次，我们对模型图做了一些调整，并将原来的“理论框架”修改为“自我监控作用的机理与影响图示”。详细的修改请参见第 4 页标记部分。希望我们的回复和修改可以减少您的顾虑。

意见 2: 文章第二个重大缺陷在于群体自我监控水平这个构念本身是不可靠的。群体自我监控水平可能不是一个可以求平均的概念，群体成员之间的变异性可能很大。作者并没有提供群体自我监控水平的 ICC 和 Rwg，这些统计指标可以提示究竟一个个体水平的变量能否聚合为群体水平的变量。作者在引入群体的平均自我监控水平这个概念时，所援引的参考文献实际上是关于个体自我监控水平的测量的“群体的平均自我监控水平越高，表明群体中的个体整体上更善于根据情境的和人际的线索来指导自己的行为(Synder, 1974)”。

回应: 感谢评审专家的意见。我们在前两轮就群体自我监控水平这一概念进行了商榷，这里再做两点说明。第一，自我监控描述的是个体的一种个性特征，该特征在群体水平反映的是群体自我监控个性的构成。将个体水平的个性特征迁移到群体水平实质上是指一群具有某一特征的人组合在一起会在群体层面表现出什么样的特征。例如，以往关于群体个性构成的研究关注较多的是群体水平的大五人格如何影响群体过程和群体结果。除了群体的大五人格，学者们也探究了群体水平上其他的个性特征（如自恋、自我监控）对于群体过程和结果的影响。我们在下表中列举了几篇 2010 年以后涉及群体水平个性的研究，供参考。

群体水平的个性	来源
高管团队的大五人格	Colbert, Barrick, & Bradley, 2014
高管团队的尽责性(TMT mean conscientiousness)	Lin & Rababah, 2014
高管团队的情绪稳定性/神经质(TMT mean emotional stability/neuroticism)	
高管团队的开放性(TMT mean openness)	
高管团队的外倾性(TMT mean extraversion)	
高管团队的宜人性(TMT mean agreeableness)	
团队的经验开放性(Team openness to experience)	Bradley, Klotz, Postlethwaite, & Brown, 2013
团队的情绪稳定性(Team emotional stability)	
团队自我监控(Team self-monitoring)	Roberson & Williamson, 2012
群体自恋(Average group narcissism score)	Goncalo, Flynn, & Kim, 2010

第二，这里我们进一步解释群体自我监控水平的操作定义。对此，我们在文中的变量测量部分已经做了较为详尽的解释。以往关于群体层面个性构成的研究主要有三种操作范式：1) 加成模型 (additive model) ——成员平均分；2) 联合模型 (conjunctive model) ——最低分者的分数；3) 分离模型 (disjunctive model) ——最高分者的分数。我们采用加成模型主要基于以下几点理由：第一，联合模型适用于当组与组的差异来自于最低分者时，分离模型适用于当组与组的差异来自最高分者时 (LePine, 2003)。而群体凝聚力的形成是基于成员彼此之间的互动的，因此个别的高自我监控者或低自我监控者可能并不足以决定群体凝聚力，而成员总体的自我监控水平会更具有影响力。第二，我们发现平均分数 (加成模型) 与最低分 (联合模型) 和最高分 (分离模型) 高相关，表明平均分与另外两种替代性计算方法存在很大的重叠。第三，以往研究表明加成模型对结果的预测更具有代表性，即能在不同的任务情境中预测结果 (e.g., Tziner & Eden, 1985; Devine & Philips, 2000)。此外，采用加成方式也符合已有文献的做法 (Roberson & Williamson, 2012)。综合以上考虑，我们采用了所有成员自我监控水平的平均值来衡量群体自我监控。

关于我们为何没有在文中提供 Rwg 和 ICC 等聚合指标的问题，群体水平的自我监控不是一种群体氛围，不会因为处于同一群体，成员的评价就互相趋近。群体水平的自我监控是成员们个性特征 (trait) 的群体构成 (composition)。人们稳定的个体特质通常不会因处于一个群体而变得互相趋近，因而也不太会在群体成员间收敛，因此这种加成方式并不需要任何聚合指标 (e.g., Bradley et al., 2013; Lin & Rababah, 2014)。详细的解释可参见 Chan (1998) 对此作出的说明，

“Additive composition models specify a straightforward functional relationship between constructs at different levels. In such models, the meaning of the higher level construct is a summation of the lower level units regardless of the variance among these units. In additive composition models, the variance of the lower level units is of no theoretical or operational concern for compositing the lower level construct to the higher level construct. The typical operational combination process is a simple sum or average of the lower level scores on the lower level variable to represent the value on the higher level variable. The validity of the additive index (e.g., the mean) constitutes empirical support for the composition.” (p.236).

“加成模型认为，不同水平的构念是一个简单的函数关系。在这类模型中，不管个体水平变量的方差有多大，群体水平构念(高水平构念)就是个体水平构念(低水平构念)的加和。在加成模型中，群体成员之间的方差对于合并过程既没有理论也没有操作影响。通常而言，操作上的合并过程是这样的，把个体水平变量加总求和，或者求平均值，就得到了群体水平的分数。加成指标(即均值)的效度构成了对这一群体构成的实证支持。”

为了减少评审专家和读者的误解，我们在群体自我监控水平的测量部分增加了这一点说明 (详见第 9 页)。

Bradley, B. H., Klotz, A. C., Postlethwaite, B. E., & Brown, K. G. (2013). Ready to rumble: How team personality composition and task conflict interact to improve performance. *Journal of Applied Psychology*, 98(2), 385-392.

Chan, D. (1998). Functional relations among constructs in the same content domain at different levels of analysis: A typology of composition models. *Journal of Applied Psychology*, 83(2), 234-246.

Colbert, A. E., & Barrick, M. R. (2014). Personality and leadership composition in top management teams: Implications for organizational effectiveness. *Personnel Psychology*, 67(2), 351-387.

- Devine, D. J., & Philips, J. L. (2000). *Do smarter teams do better? A meta-analysis of team level cognitive ability and team performance*. Poster session presented at the 15th annual conference of the Society for Industrial and Organizational Psychology, New Orleans, LA.
- Goncalo, J. A., Flynn, F. J., & Kim, S. H. (2010). Are two narcissists better than one? The link between narcissism, perceived creativity, and creative performance. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 36(11), 1484-1495.
- Lin, H.-C., & Rababah, N. (2014). CEO-TMT exchange, TMT personality composition, and decision quality: The mediating role of TMT psychological empowerment. *Leadership Quarterly*, 25(5), 943-957.
- Roberson, Q. M., & Williamson, I. O. (2012). Justice in self-monitoring teams: The role of social networks in the emergence of procedural justice climates. *Academy of Management Journal*, 55(3), 685-701.
- Tziner, A., & Eden, D. (1985). Effects of crew composition on crew performance: Does the whole equal the sum of its parts? *Journal of Applied Psychology*, 70(1), 85-93.

意见 3: 文章的论证和表达都有提升的空间。例如，假设 4 的论证过程中提出“高凝聚力的群体在团队任务上会有更好的绩效表现”，事实上文献中的共识是团队凝聚力和团队绩效之间的关系是倒 U 型的。并不是凝聚力越高绩效就越好。

回应: 感谢审稿专家的意见。我们同意您所指出的，群体凝聚力并不总是越高越好。比如，对于群体决策而言，过高的凝聚力可能会导致群体思维(group think)，因而损害群体决策的质量(Mullen, Anthony, Salas, & Driskell, 1994; Janis, 1972)。在本研究中，我们关注的结果变量是在合作任务中群体的绩效表现，在执行任务过程中，群体成员需要了解彼此的技能、流畅地沟通、相互信任和默契配合。在这种情况下，凝聚力越高的群体总体上会更好地完成任务。很多实证研究也支持了这一结论。比如，Beal, Cohen, Burke 和 McLendon (2003)发表于 *Journal of Applied Psychology* 的元分析结果表明团队凝聚力与采用不同指标衡量的团队绩效都显示了显著的正向关系。Filho, Dobersek, Gershoren, Becker 和 Tenenbaum (2014)通过对 2000-2010 年发表的关于运动(sports)场景下的凝聚力-绩效关系的研究做元分析发现，团队凝聚力与运动团队的绩效水平显著正相关。Evans 和 Dion (1991)通过元分析发现，团队凝聚力与团队绩效之间达到中等程度的正向相关， $r = 0.419$ 。所以，从目前掌握的研究证据来看，提出高凝聚力的团队在合作型任务中表现更好是合理的。

我们对这一段的论述做了一定的调整，强调了需要较多沟通与协调的合作型任务这一情境。希望我们的回复和修改可以减少您的疑虑。

- Beal, D. J., Cohen, R. R., Burke, M. J., & McLendon, C. L. (2003). Cohesion and performance in groups: A meta-analytic clarification of construct relations. *Journal of Applied Psychology*, 88(6), 989-1004.
- Evans, C. R., & Dion, K. L. (1991). Group cohesion and performance: A meta-analysis. *Small Group Research*, 22(2), 175-186.
- Filho, E., Dobersek, U., Gershoren, L., Becker, B., & Tenenbaum, G. (2014). The cohesion-performance relationship in sport: A 10-year retrospective meta-analysis. *Sport Sci Health*, 10(3), 165-177.
- Janis, I. L. (1972). *Victims of groupthink*. Boston: Houghton-Mifflin.
- Mullen, B., Anthony, T., Salas, E., & Driskell, J. E. (1994). Group cohesiveness and quality of decision making: An integration of tests of the groupthink hypothesis.

意见 4: 此外，还有一些表达上不通顺的句子“假设 1: 个体自我监控水平正向预测他人积极情感正相关；并且其预测力随时间推移增强。”“假设 3: 群体成员的平均自我监控水平正向预测群体凝聚”。在假设中的表达都出现基本的错误，影响了论文的表面效度。

回应:感谢您细致地指出这一问题。对于在稿件修订过程中出现的上述错误,我们表示抱歉!对于这一轮的修改稿,我们对全文做了仔细的检查,以避免其他表述上的错误的存在。