

《心理学报》审稿意见与作者回应

题目：群际评价中热情与能力关系的情境演变：评价意图与结果的作用

作者：佐斌 温芳芳 吴漾 代涛涛

第一轮

审稿人 1 意见：

意见 1：本文研究的问题是一个很有意义的问题，作者对这个问题也做了较好的文献梳理，并通过增加新的要素扩展了以往研究的范畴。采用的实验范式也较能反映研究者的意图。但研究有一些问题依然需要解决：1. 研究用概念是否适合需要考虑，比如在研究界定概念的时候，“认为热情和能力是刻板印象内容的两个基本维度，其中，热情是对意图的感知，如友好、助人、真诚、可信和道德等，能力则是对实现这种意图的能力感知，如智力、技能、创造性和高效率等”，热情是感知吗？其实这里的热情原意是温暖，温暖和才能对应起来，热情是一个人表现在外的行为，请作者仔细阅读相关的文献。

回应：感谢评审专家的建议。原文中对热情和能力的概念表述的确不够严谨，有不妥之处。正如评审专家所言，刻板印象内容模型中的 *warmth* 和 *competence*，原意分别为“温暖”和“胜任”，而“热情”与“能力/干”分别是反映“温暖”和“胜任”的行为线索。由于国内学者最初翻译介绍 SCM 模型时采用了“热情”与“能力”的中文表达，这种表达也为后来大多数中文心理学研究文献所接受和使用，结果综合考虑，本文仍然采用“热情”与“能力”的表述并标注对应的英文。同时，对于原文中不严谨的表述，我们也进行了新的修改与完善。具体修改后内容如下：

社会认知的“大二”模型表明，人们常通过热情和能力两个维度来对他人进行感知评价 (Cislak & Wojciske, 2008; 佐斌, 代涛涛, 温芳芳, 索玉贤, 2015)。热情作为对他人行为意图的衡量指标，反映着人们形成与维护社会联结的需要，表征他人的友善、乐于助人和值得信赖；能力是评价某人实现他或她意图与目标的程度与可能性指标，表征他人的智力、技能和高效率 (Fiske, Cuddy, & Glick, 2007; Clough, & Bates, 2017)。

意见 2：研究的文献综述或者问题提出部分需要进一步加强，目前的文章读起来不顺，没有用一条主线把要研究的问题穿起来。

回应：为了更清晰地提出本研究问题，根据专家老师的建议，作者对引言和研究问题提出部分的逻辑和内容进行了重新梳理。具体修改部分内容如下：

在人类社会生活中，群际评价在消除群际冲突、偏见和歧视中扮演着重要角色，一直是社会心理学家关注的热点之一。然而，研究者很少从社会互动情境演变的角度来对群际评

价进行动态考察。在现实生活中，群际评价并非是静止不变的过程。随着群际间的接触互动与反馈等情境的变化，群际评价也会发生相应的改变(Vezzali, Turner, Capozza, & Trifiletti, 2018; Capozza, Bernardo, & Falvo, 2017)。立足社会认知的“大二”模型，本研究分别基于热情(warmth)和能力(competence)单维和双维的视角，首次考察群际之间的热情与能力评价随着时间和情境的演变而发生改变的的心理过程。一方面从情境互动演变的角度来认识群际关系评价具有的重要现实生态意义，另一方面也为更深刻理解社会认知“大二”模型中热情和能力的关系提供群际评价的新视角。

1 问题提出

以往研究表明，情境对群际评价会产生重要的影响(Meeusen, Barlow, & Sibley, 2017)。群际评价的情境互依性最早可以追溯到 Sherif 经典的 Robbers Cave 实验，在实验中，21 名 11-12 岁的男孩被邀请参加夏令营活动并分成的“老鹰队”和“响尾蛇队”两组。在资源稀缺的竞争情境中即某一群体因另一群体的成功而受到不利影响时，两个群体之间产生了消极的群际评价与行为；随后，当两个群体面临一系列需要共同解决的问题，在牵涉共同利益的合作情境中，两个群体又重归于好，彼此产生了积极的群际评价(Sherif et al., 1961)。此外，有研究者发现明亮和黑暗的情境也会对群际评价产生影响，黑暗情境下人们对外群体成员表现出更消极的群际评价(Schaller, Park, & Paulkner, 2003)。

新近，研究者越来越聚焦群际评价会受到群体互动等情境动态演变的影响(Durrheim et al., 2016)。例如，Chen 和 Li(2009)的研究发现，随着时间和轮次的改变，人们对内群体和外群体分配的金额差异会逐渐增加；Cacault, Goette, Lalive 和 Thoenig 等人(2015)的研究也表明在先前几轮中的外群体攻击行为会影响后面轮次中的群体利他给予；Dorrrough, Glöckner, Hellmann 和 Ebert(2015)同样发现在第一轮时对内外群体的评价不存在明显的差异，但随着后面几轮重复接触的增加，人们的内群体偏好逐渐增加，特别是在第 10 轮和第 11 轮进行群体间转换时，人们的群际评价改变更加明显。可见，群际评价会动态地受到群际互动的行为及结果的影响，表现出明显的情境互依性。

然而，以往的这类研究仅考察了简单的、多次重复的互动对群际行为的影响，并未考虑互动的性质和结果的作用。处于竞争关系的群体在多次重复接触后群际行为上的变化，很可能与处于合作关系的群体不同。根据社会互依性理论(Social Interdependence Theory)，人们在社会互动中存在合作与竞争两类互依关系。在合作型互依关系中，个人的成功以他人成功为基础并寻求共赢的局面，合作者之间共担责任，关系融洽；而在竞争型互依关系中，个人的成功以他人的失败为代价，合作之间相互竞争，消极对立(Johnson, 2003; Uskul & Over, 2017)。有研究表明，无论是在积极还是在消极的群际接触中，感知到的群体威胁都是重要的机制(Kanas, Scheepers, & Sterkens, 2017)，在竞争型互依关系中，人们感知到更高的群体威胁，会倾向于更消极的群际评价。相对于竞争关系，合作型互依可以明显降低群体成员的紧张与受威胁感(Wolgast & Fischer, 2017)，而这种紧张与威胁感会导致较强的内群体认同、内群体偏好与外群体贬损行为；对于弱势的一方，与强势一方建立合作型互依关系甚至可以

暂时消除长期弱势地位带来的心理与行为影响,如当与男性共同完成空间任务时,以往女性受“空间能力差”的刻板印象威胁而表现出的绩效降低现象会明显减弱甚至完全消失(Wen, Zuo, Wu, Dong, & Wang, 2016)。因此,在考察互动全程中群际行为的改变时,有必要进一步考察互动的不同性质或不同结果的影响(Dovidio, Love, Schellhaas, & Hewstone, 2017)。还有研究表明,积极和消极群际接触会产生不对称的心理效应,其中,消极接触会增加偏见和回避等的消极效应更明显(Hayward, Tropp, Hornsey, & Barlow, 2017)。那么,在竞争与合作情境中,成功与失败的积极和消极的结果会导致人们怎样的群际评价演变呢?本研究拟对此进行探索。

人们对群体的评价,还可能受到评价维度以及维度之间关系的影响(Rast, Gaffney, & Yang, 2017)。社会认知的“大二”模型表明,人们常通过热情和能力两个维度来对他人进行感知评价(Cislak & Wojciske, 2008; 佐斌,代涛涛,温芳芳,索玉贤,2015)。热情作为对他人的行为意图的衡量指标,反映着人们形成与维护社会联结的需要,表征他人的友善、乐于助人和值得信赖;能力是评价某人实现他或她意图与目标的程度与可能性指标,表征他人的智力、技能和高效率(Fiske, Cuddy, & Glick, 2007; Clough, & Bates, 2017)。在实际的对人认知中,热情与能力的关系是复杂的,除了受到对象真实情况的影响,两个维度上的评价也会互相产生影响。概括而言,热情和能力之间可能存在两种关系,一种是正向关系,如晕轮效应等,另一种则是负向关系,如补偿效应和影射效应等(佐斌,代涛涛,温芳芳,滕婷婷,2014)。

意见 3: 四个研究的逻辑关系需要进一步理顺,为什么要单独用四个实验,而不是利用因子式设计把问题包含在一个框架中?目前的四个研究放在两个部分中是否合理?为什么不是单独的?根据惯例,系列研究应该是递进式的,本文是吗?这些问题都需要考虑。

回应: 非常感谢评审专家的建议。通过问题提出部分的重新梳理,我们将两个研究4个实验的框架变得更加清晰。本研究的核心科学问题是对不同情境条件下评价外群体的热情和能力水平的动态变化和关系演变趋势,单维和双维视角以及合作情境与竞争情境之间的直接比较并不是本研究的目的。因此,设计的研究1和研究2分别基于热情和能力的单维和双维视角进行了考察,两个研究属于并列关系;相应地,每个研究中所包含的两个实验也分别从合作与竞争情境进行考察也属于并列关系。具体修改内容如下:

总体而言,本研究拟分别基于热情和能力单维和双维视角,通过两个平行研究4个实验考察人们对外群体热情和能力感知在不同竞争与合作评价意图的情境中以及不同成败结果后的动态演变趋势。具体而言,研究1基于单维视角,通过两个实验分别考察合作与竞争情境下,人们在初次接触、评价意图、得知成功或失败情境的群际评价;研究2则基于双维视角,同样通过两个实验分别考察合作与竞争情境下,人们在初次接触、评价意图、得知成功或失败情境的群际评价演变情况。

意见 4: 研究结果的分析和图表的规范性需要注意,连续变量和非连续变量如何表达需符合规范。希望作者在这些方面仔细考虑。

回应: 感谢评审专家的建议。作者又重新对本研究的数据结果部分进行了科学分析,并且对

图表进行了统一规范化处理。详见正文。

.....

审稿人 2 意见：

意见 1：本研究考察了人们对于外群体的热情和评价，并研究在竞争与合作的情境下评价意图和行为结果的演变过程，是群际关系领域和刻板印象内容模型的积极拓展，具有一定的理论意义和实际意义。文章通过 4 个实验发现，竞争情境下的“此消彼长”和合作情境中的“同消同长”现象，具有一定的现实意义和研究启示。文章思路清晰，写作规范，文笔流畅。（1）建议文章取消“我们”的提法，建议写作方式规范化。

回应：感谢评审专家的建议。修改稿中将原文“我们”的表述进行了修改完善，进一步以科学的语言进行了规范。

意见 2：建议对“遥远星球范式”的基本概念和方法有所界定，并对之前研究的使用简要分析其信效度。

回应：感谢评审专家的建议。作者对本研究的实验范式“遥远星球范式”的基本概念方法和前人相关研究进行了梳理和介绍。具体修改内容如下：

通过“遥远星球范式”(Distant Planetary Paradigm)的一个变式来操纵刻板印象内容的热度和能力维度的不同水平(Ufkes et al., 2011)。遥远星球范式最早由 Hoffman 和 Hurst(1990)提出，为了表明特质与类别群体之间如何形成刻板化的关联(如性别刻板印象是否源于人们对社会角色的不同分布的推理)，他们认为在研究中不能使用人们所熟悉的类别群体，为了排除人们对一些熟悉类别所具有的先前印象的影响，通过创建遥远星球上的虚拟群体来进行类别的操作。Hoffman 等采用遥远星球上的两种虚拟类别成员，一种有 80%“抚养儿童者”，20%“城市工人”；另一种则是 20%“抚养儿童者”，80%“城市工人”，并且指明此星球不存在男性和女性来进行类别条件的操作。利用此方法，巧妙让被试形成了基于社会分工角色类别的刻板印象。

在 Hoffman 等人研究基础上，Ufkes 等(2011)发展了“遥远星球范式”的变式，通过给被试呈现外星球虚拟群体的不同特质信息描述来进行刻板印象内容热度和能力维度的操作。例如，遥远星球 Morfs 上的外星人，高热情描述即高 EQ(平均 130，范围 120-140)、友好的、擅长社交的；低热情描述即低 EQ(平均 70，范围 60-80)、自私的、攻击性的；高能力描述即高 IQ(均值 130，范围 120-140)、聪明的、能干的；低能力描述即低 IQ(平均 70，范围 60-80)、低效的、愚笨的等。这一变式可以排除人们对真实群体的先前信念的混淆，在他们随后对这些虚拟群体 IQ 和 EQ 评价的开放式问题以及刻板印象内容问卷测量(如“我认为 Morfs 是友好的”)的两个操作性检验均是有效的。

意见 3：竞争情境下的“此消彼长”和合作情境中的“同消同长”现象是刻板印象内容模型的必然衍生品，还是在中国文化的独特心理模式中建构的内容？建议深入讨论。如有可能，可将竞争情境下的“此消彼长”和合作情境中的“同消同长”现象同中国文化心理学的内容相结合，更深入的讨论

其内在的文化根基。

回应：感谢评审专家的建议。与中国文化的心理模式相结合来审视本研究的发现为未来研究提供了新思路 and 重要方向。目前本研究内容还不足以对此问题进行回答，特别对此重要建议在论文的展望部分进行了重要补充。修改具体内容如下：

最后，值得思考的是，本研究发现的竞争情境下“此消彼长”和合作情境中“同消同长”现象是刻板印象内容模型的必然衍生品，还是在中国文化的独特心理模式中建构的内容呢？对这一问题的探究将成为未来研究的重要方向。在中国注重长期和谐关系的文化背景下，通过“德才兼备”(这里的“德”相当于“热情”，“才”相当于“能力”)进行社会认知的人际评价是普遍现象，那么，是否存在合作情境中的“同消同长”模式呢？将竞争情境下的“此消彼长”和合作情境中的“同消同长”现象同中国文化心理学的内容相结合，进行跨文化比较研究，更深入揭示群际评价中热情与能力情境演变的内在文化根基，是未来研究的重要目标。

意见 4：近五年新近文献过于单薄，建议补充。

回应：感谢评审专家的建议。作者进一步对近 5 年，尤其是近 3 年的群际评价和热情能力相关文献进行学习整理，围绕本研究的内容进行了更新和丰富。补充了 10 篇新文献。具体如下：

Bye, H. H., & Herrebrøden, H. (2017). Emotions as mediators of the stereotype–discrimination relationship: a bias map replication. *Group Processes & Intergroup Relations*, 136843021769437.

Capozza, D., Bernardo, G. A. D., & Falvo, R. (2017). Intergroup contact and outgroup humanization: is the causal relationship uni- or bidirectional?. *Plos One*, 12(1), e0170554.

Dovidio, J. F., Love, A., Schellhaas, F. M. H., & Hewstone, M. (2017). Reducing intergroup bias through intergroup contact: twenty years of progress and future directions. *Group Processes & Intergroup Relations*, 20(5), 136843021771205.

Hayward, L. E., Tropp, L. R., Hornsey, M. J., & Barlow, F. K. (2017). Toward a comprehensive understanding of intergroup contact: descriptions and mediators of positive and negative contact among majority and minority groups. *Personality & Social Psychology Bulletin*, 43(3), 347-364.

Kanas, A., Scheepers, P., & Sterkens, C. (2017). Positive and negative contact and attitudes towards the religious out-group: testing the contact hypothesis in conflict and non-conflict regions of indonesia and the philippines. *Social Science Research*, 63, 95-110.

Meeusen, C., Barlow, F. K., & Sibley, C. G. (2017). Generalized and specific components of prejudice: the decomposition of intergroup context effects. *European Journal of Social Psychology*, 47(1), 43–456.

Rast, D., Gaffney, A., & Yang, F. (2017). The effect of stereotype content on intergroup uncertainty and interactions. *Journal of Social Psychology*, 22,1-10.

Uskul, A., & Over, H. (2017). Culture, social interdependence, and ostracism. *Current Directions in Psychological Science*, 26(4), 1-19.

Vezzali, L., Turner, R., Capozza, D., & Trifiletti, E. (2018). Does intergroup contact affect personality? a longitudinal study on the bidirectional relationship between intergroup contact and personality traits. *European Journal of Social Psychology*, 48, 159-173.

Wolgast, A., & Fischer, N. (2017). You are not alone: colleague support and goal-oriented cooperation as resources to reduce teachers' stress. *Social Psychology of Education, 20*, 1-18.

最后，作者认真对全文进行了语句修改，调整了前言；将文章的标题增加了“群际评价”以更准确地反映全文的内容；对文章的英文摘要进行了修改和完善。从头到尾、逐字逐句对全文进行了挑剔性阅读，将一些语句不够通顺、不够精炼、打字错误和标点符号进行了认真修改和完善。评审专家可以通过对比看到我们的修改努力之处。

第二轮

审稿人 2 意见：作者对评委的意见做了细致的回答，同时对文章做了全面细致的修改，和初稿相比有了很大的提升，同意发表。

编委意见：我看了外审专家的审稿意见和作者的回复。作者对于意见均作了很好的回应，对文章进行认真的修改。我的建议意见是：论文已经基本达到发表水平，可以再度请作者按照学报发稿要求进行一次认真检查和修改，然后发表。

回应：非常感谢评审专家的建议。1、作者进一步补充丰富了热情和能力的最新重要文献，具体引用文献如下：

Abele, A. E., Hauke, N., Peters, K., Louvet, E., Szymkow, A., & Duan, Y. (2016). Facets of the Fundamental Content Dimensions: Agency with Competence and Assertiveness—Communion with Warmth and Morality. *Frontiers in Psychology, 7*, 1-17.

Fiske, S. T. (2018). Stereotype content: Warmth and competence endure. *Current Directions in Psychological Science, 27*(2), 67-73.

2、作者进一步按照心理学报要求对全文进行了认真修改。从头到尾、逐字逐句对全文进行了挑剔性阅读，以保证全文的语句通顺和准确精炼等。

第三轮 主编终审

作者对外审意见做了详细的回应，整体而言，论文逻辑清晰，写作符合学术规范，已基本达到发表水平。但是仍有细节问题需要改进：

意见 1：在正文中，SCM 是模型的缩写，作者首次提出时需要写出英文全称及其缩写。

回应：在正文中，作者在首次提出时增加了 SCM 的英文全称，即刻板印象内容模型(Stereotype Content Model, SCM)。

意见 2：文章语言多处部分有赘余，建议作者通读文章后，对语言进行精简。

回应：作者进一步认真通读全文，并将语言进一步进行了精简凝练。

意见 3：文中有多处错别字或笔误，请作者认真通读全文，仔细检查订正。比如，第 20 页，第 1 段，“考察刻板印象内容的两维对攻击与合作行为的影响”，其中“攻击”应该是“竞争”；第 2 段，实验 3，“4 中情境”，应该是“4 种情境”。第 22 页，“vs. .293”和“vs. .354”是否为笔误多打了一个小数点，请核实。

回应：作者将全文进行了通读，将文中错别字进行了修改。并将第 20 页的“考察刻板印象内容的两维对攻击与合作行为的影响”中的“攻击”改成了“竞争”，将“4 中情境”改成了“4 种情境”，并将笔误处也进行了修改，如“vs.”后的小数点前增加了 0 等。

意见 4：研究 1 和研究 2 中的研究目的和假设部分，作者只写了研究目的。

回应：作者在研究 1 和研究 2 中均增加了研究假设部分，具体如下：研究 1 中“研究假设：
（1）在行动前的评价意图阶段，对外群体的热情和能力感知会表现出“趋中”平衡的趋势。
（2）在竞争情境，当与外群体成员竞争成功时，会降低对外群体能力的评价；当竞争失败时会提升对其能力评价；在合作情境，当与外群体合作成功时，对外群体的热情和能力评价都会上升；而在合作失败时，会同时降低对其热情和能力的评估。”；研究 2 中“研究假设：基于双维视角与单维视角结果类似，即（1）在行动前的评价意图阶段，对外群体的热情和能力两维度评价会表现出“趋中”平衡的趋势。（2）在竞争情境，当与外群体成员竞争成功时，会在两维度上降低对外群体能力的评价；当竞争失败时会提升对其能力评价；在合作情境，当与外群体合作成功时，对外群体两维度上评价会同时上升；而在合作失败时，会同时降低对其热情和能力的评估。”