

《心理学报》审稿意见与作者回应

题目：信任以稀为贵？下属感知被信任如何以及何时导致反生产行为

作者：陈晨、张昕、孙利平、秦昕、邓惠如

第一轮

审稿人 1 意见：

意见 1：

作者关于自我评价理论的关键推理非常含糊，其中“当下属感知被上司信任时，便更可能将这一稀缺、独特性内化为自我概念的一部分，而稀缺与独特的自我认知则会引发其心理权利感（psychological entitlement; Campbell, Bonacci, Shelton, Exline, & Bushman, 2004），进而导致反生产行为。此外，由于心理权利感与个体自我稀缺性和独特性知觉相关，当下属感知到信任在组织中很稀有时，感知上司信任更可能促使其形成“稀缺”、“独特”的自我概念，进而增强心理权利感。”前后两句话基本是重复。

回应：

感谢您对本研究理论框架提出的建设性意见。根据您的建议，我们首先加强了自我评价理论核心内容的论述；其次以自我评价理论为基础，加强了本研究核心假设的推理论述；最后精炼了原文论述中的重复部分。具体修改如下（详细修改内容请见正文 p. 2-7）：

自我评价理论的核心观点是：个体会受到所处社会环境和社会信息的影响，不断进行自我的认知和评价（Korman, 1970），从而形成相应的自我概念（self-concept; Gecas, 1982）；而形成的自我概念又会进一步影响个体的态度和行为（Korman, 1970; Pierce, Gardner, Cummings, & Dunham, 1989）。根据这一理论，上司的信任对员工来说是职场中极为重要的积极反馈，是员工在所处职场环境中所获得的重要社会信息，对员工的自我概念有着重要的影响。以往关于信任的研究表明，上司只会对少数成员给予信任（Chen, He, & Weng, 2018; Graen & Uhl-Bien, 1995），意味着来自上司的信任具有独特而又稀缺的属性，从而向员工传递出获得上司信任的人（即拥有这一具有独特稀缺属性物质或资源的人）是稀有而独特的这一社会信息。这一重要的信息会影响个体对自身的认知，感知到被上司信任会促使员工产生自己是“独特而稀缺的”自我评价和自我概念，而个体的心理权利感正是源于个体对自身特殊性独特性概念的认知（白宝玉，孙闰松，胡巧，张雁军，2017; Emmons, 1984; Raskin & Terry, 1988; Vincent & Kouchaki, 2016）。因此，员工感知被上司信任会引发员工的心理权利感。而心理权利感的提高意味着员工觉得自己相比于其他人，应该得到更多，或应该受到特殊对待的感受越强（Campbell et al., 2004; Yam, Klotz, He, & Reynolds, 2017），他们期望以同样的投入换取更高的产出。当这种膨胀的期望未被满足时，个体便可能产生不公平的感受，坚信自己被亏欠了，由此采取具有破坏性的反生产行为来抵消这种未满足感和平衡不公平感（Campbell et al., 2004; Yam et al., 2017）。综上所述，员工感知到被上司信任的社会信息会引发其心理权利感，进而导致其反生产行为增加。

此外，本文还进一步探讨了“感知被信任——心理权利感——反生产行为”这一作用的边界条件，提出了员工感知到信任的稀缺性在其中的调节作用。根据前面的理论推导，由于员工感知“独特而稀缺”的信任信息，从而形成了相应的自我概念，引发了相应的行为。那么，到底员工是如何看待上司信任的特性的，即员工是否感知到信任是稀缺的，是其中重要的边界条件。因此，本文提出，当下属感知到信任在组织中很稀有时，感知到上司信任更可能促使其形成“稀缺”、“独特”的自我概念，进而产生更高的心理权利感，增加反生产行为。

意见 2：

而且，这里的心理权力感是对信任者的权力感吗？试想如果信任者是上级，为什么被信任的下级不报答上级而产生反生产行为？如果信任者是下级，为什么被信任的上级要辜

负下级而产生反生产行为？能够说得通的只有被信任的下级对其他成员的权力感，而这种权力感与反生产行为没有直接的联系，更直接的作用应该是影响被信任者与其它成员的关系或者合作，而且这也要看情境，既可能是促进，也可能是降低。

回应：

感谢您的意见。根据您的意见，我们重新加强了理论和假设的论述，主要做了以下三方面的修改：

第一，本研究中的心理权利感（psychological entitlement）并不是指的权力感（sense of power）。由于中文的翻译容易引起歧义，我们本次修改将心理权利感的定义在文中尽早地指明，即在正文问题提出部分就提出了定义，这样希望能够使概念的界定更清晰，以免使读者产生误解。具体来说，心理权利感指的是个体的感知，是一个状态类变量（state-like variable）。根据以往研究（例如，Vincent & Kouchaki, 2016; Yam, et al., 2017; Zitek, et al., 2010），本研究将心理权利感定义为“个体觉得自己相比于其他同伴，应该得到更多或应该受到特殊对待的一种感受”（Campbell et al., 2004; Yam, et al., 2017）。以往研究表明，心理权利感作为一种状态变量，会受到外部环境或信息的激活和影响。其中一种重要的影响因素便是个体对自身稀缺性、独特性的感知（Vincent & Kouchaki, 2016）。因为心理权利感源于个体对自我概念的认知，反映了个体对自身特殊性与独特性的感觉（白宝玉，孙闰松，胡巧，张雁军，2017; Emmons, 1984; Raskin & Terry, 1988）。例如，Vincent 和 Kouchaki（2016）发现，由于创新所负载的“稀有”、“独特”等属性，创新角色认同的提升会导致个体心理权利感增强。基于此，本研究认为，由于来自领导的信任也具备“稀缺”、“独特”属性（Chen, He, & Weng, 2018; Graen & Uhl-Bien, 1995），下属感知到被上司信任便更可能形成对自身特殊性与独特性的感觉，进而越可能引发其心理权利感。针对心理权利感的定义问题，一方面，我们在正文“问题提出”部分（p.3）尽早界定了心理权利感的概念，以免引起歧义；另一方面，我们在“下属感知被信任与心理权利感”部分（p. 4-6）对心理权利感的定义和相关研究进行了更为深入的解释，加强了论证的理论依据。

第二，本文研究的信任者指的是上司，被信任者是下属（即员工），即本文聚焦于下属感知到被上司信任。以往研究通常从社会交换的视角来看待上级与下级之间的信任，也正如您所提到的，下级会以较高的工作绩效（Brower, Lester, Korsgaard, & Dineen, 2009）和工作满意度（Lester & Brower, 2003）等形式来回报上级。这也是目前大多数信任相关研究的主流假定，即下属感知到被上司信任对下属自身以及组织整体都是有益的（曹科岩，龙君伟，杨玉浩，2008; 韦慧民，龙立荣，2008; Brower et al., 2009; Lau et al., 2014; Salamon & Robinson, 2008）。然而，下属感知到被上司信任一定是有益的吗？本文认为，以往研究可能夸大了被信任的益处而忽视了其潜在成本，被信任可能导致的消极影响并未被充分挖掘。上述观点也在近年来的新近研究中有所体现（例如，Baer et al., 2015; 王红丽，张筌钧，2016）。基于此，本研究聚焦于探索下属感知到被上司信任可能导致的消极作用。综上所述，我们并不否认信任的积极影响，但本研究试图从另一视角出发，挖掘感知到被信任的潜在阴暗面，从而为信任相关研究提供更加全面、更加辩证的认识，这也正是本文的目的之所在。

具体来说，本文采用了自我评价的视角，这也是近年来逐渐受到越来越多关注的一个新视角（Lau, Lam, & Wen, 2014）。自我评价的视角为信任相关研究提供了新的思考角度，让我们认识到信任实际上也是一种社会信息，对员工的自我概念产生着重要的影响，以此解释了很多社会交换难以解释的现象（Lau et al., 2014）。基于自我评价理论与信任相关研究，本研究提出，下属感知到被上司信任会引发下属的心理权利感，即个体觉得自己相比于其他同伴，应该得到更多或应该受到特殊对待的一种即时的感受（Campbell et al., 2004; Yam et al., 2017），进而导致其反生产行为增加。关于这一点，我们在正文“问题提出”部分（详细修改内容请见正文 p.1-3）强化了对研究动机和研究问题的论述，使本文的研究目标表述更为清晰；此外，我们在正文“理论意义”部分（详细修改内容请见正文 p. 18）对本文的选取视角的原因和理论意义进行了论述上的强化。

第三，我们进一步加强对心理权利感和反生产行为之间关系的论述，明确阐述了与个体的心理权利感息息相关的膨胀的自我认知（Levine, 2005）和自我中心取向（Harvey & Martinko, 2009）如何导致个体采取反生产行为。具体来说，心理权利感与个体膨胀的自我认知以及个体在报酬、奖励等方面不切实际的期望息息相关，而这些膨胀的自我知觉和对特

殊对待的不切实际的期望往往会导致个体互惠观念的扭曲,从而更有可能引发个体的负面反应,如反生产行为(Jordan et al., 2017; Naumann et al., 2002)。以往研究表明,心理权利感所导致的行为结果可以通过公平理论的视角进行解释(Huseman et al., 1987)。Huseman 等人(1987)认为,尽管通常来说员工对公平都较为敏感,并且期望自己在工作中的投入产出比是公平的,但是心理权利感会破坏这一知觉过程。心理权利感较高的人往往倾向于对自己持有过度积极的认知,认为理想的结果要归功于自己的付出,因此期望能够获得与自我付出相匹配的回报,这种膨胀的自我认知和对有利结果的自我归因让高心理权利感的人坚信他们应该获得比他人更多的所得或是受到更大的优待(周如意等, 2018; Harvey & Martinko, 2009; Snow et al., 2001),而不考虑他们自身实际的绩效和对组织的贡献如何。因此,当这种膨胀的期望未被满足时,个体便可能产生不公平的感受,由此采取具有破坏性的反生产行为来抵消这种未满足感和平衡不公平感(Campbell et al., 2004; Yam et al., 2017)。值得注意的是,在这种情况下,他们采取反生产行为并非是出于自利的目的(Treviño et al., 2006),而是因为他们真的坚信自己被亏欠了,反生产行为只是他们和团队及团队成员“扯平”的一种方式。因此,对高心理权利感的个体来说,反生产行为是他们对工作所得所采取的公平回应,虽然他们所期望的工作所得是有偏差的、被他们的膨胀的自我认知和自我中心取向所导致夸大的。例如,心理权利感较高的员工由于自身膨胀的工作所得未被满足,往往会通过拖延工作时间这一策略来获得(他们认为自己应得的)更多的加班费;或是通过当众嘲讽同事来抵消他们的心理权利感,因为心理权利感较高的员工会认为同事在工作上的投入产出比并不是公平的(即认为同事在工作中的实际付出远低于其目前工作所得下应该的付出份额),因此被这样对待是同事应得的。类似地,相关实证研究也证实,个体在工作场所中体验到的不平衡感,如不公平、不公正、不满等是引发反生产行为的主要因素(林玲,唐汉瑛,马红宇, 2010; Martinko, Gundlach, & Douglas, 2002),心理权利感较高的个体往往更有可能将自己的需求置于他人之上(Harvey & Martinko, 2009),表现得更加自私(Zitek et al., 2010),并且更有可能采取不道德行为和越轨行为(Levine, 2005; Rosenthal & Pittinsky, 2006; Vincent & Kouchaki, 2016)。针对心理权利感与反生产行为间关系论述不够清晰的问题,我们在论文修改稿的“心理权利感与反生产行为”部分,进一步对以往相关文献进行了梳理,从理论推导和实证证据两方面进一步加强了对心理权利感和反生产行为之间关系的论述(详细修改内容请见正文 p. 6-7)。

综上所述,本研究中的信任者是上司,被信任者是下属,下属的心理权利感是指下属觉得自己相比于其他同伴,应该得到更多或应该受到特殊对待的一种感受,而下属的心理权利感之所以会导致其反生产行为,是由于心理权利感所产生的个体膨胀的自我认知和自我中心取向所引发的个体互惠观念扭曲,进而导致个体知觉到自己在工作付出与所得上的不公平感所引发的。根据您的意见,我们在修改稿中加强上述理论论述,并进一步理清了理论逻辑(详细修改内容请见正文 p. 2-7)。

意见 3:

而且作者只是片面地从自我概念一个角度进行推导,但是信任关系是相互的,如果感知到被信任,为什么是权力感更能影响其行为,而不是感恩和报答的心理更能影响其行为?

回应:

感谢您对于本文的中介机制提出的意见和建议。根据您的建议,我们主要做了三方面的修改:

第一,正如您提到的,信任关系是一种重要的社会交换关系。从社会交换的视角,目前大量的实证证据也证实了信任对员工产生的积极效应。例如,员工会通过提高工作绩效、提高组织公民行为(Brower, Lester, Korsgaard, & Dineen, 2009)、提高工作满意度(Lester & Brower, 2003)等形式来“感恩和回报”上级的信任。因此,信任的社会交换视角得到了学者的广泛关注,成为了信任文献中最为成熟的视角。我们同样认同,下级感知被信任对下级产生了重要的积极影响。然而,目前文献对信任的积极影响的广泛研究,可能使得大家过度关注积极的一面,忽略感知被信任潜在的“成本”。因此,本文聚焦于感知被信任可能带来的消极影响,通过自我评价的视角,以及深入分析信任的“稀缺”属性,揭示出了下级感知到上司的信任可能带来的负面的结果,以期信任文献提供一个更为全面和平衡的研究视

野。关于这一点，我们在正文“问题提出”（详细修改内容请见正文 p. 2-3）和“理论意义”部分（详细修改内容请见正文 p. 18）对此问题进行了强化论述。

第二，我们对修改稿研究 3（即原论文研究 2）的数据重新进行了数据分析，在分析中，我们加入了“感知被信任—领导成员交换（LMX）—反生产行为”这一积极中介效应，检验在控制上述积极中介路径作用的基础上，我们模型所假设的感知被信任的消极效应是否依旧成立。具体分析结果见表 R1 和表 R2（如下）。根据表 R1 可知，在控制了 LMX 之后，感知被信任对心理权利感依然有显著的正向影响（ $b = 0.17, t = 2.36, p < 0.05$ ），心理权利感对反生产行为有显著的正向影响（ $b = 0.04, t = 2.02, p < 0.05$ ），心理权利感的中介效应显著（ $b = 0.01, SE = 0.005, 95\%CI = [0.001, 0.015]$ ）。此外，在表 R2 的全模型分析中，感知被信任与感知到信任的稀缺性的交互项对心理权利感有着显著的正向影响（ $b = 0.18, t = 2.72, p < 0.01$ ），简单斜率分析发现，当参与者感知到信任的稀缺性较高时，感知被信任对其心理权利感有显著正向影响（ $b = 0.30, t = 4.34, p < 0.001$ ）；而当其感知到所在组织中信任的稀缺性较低时，感知被信任对其心理权利感没有显著影响（ $b = 0.03, t = 0.34, p = 0.73$ ），二者的差异显著（ $b = 0.27, t = 2.72, p < 0.01$ ）。被调节的中介效应分析结果表明，当下属感知到信任的稀缺性较高时（均值加一个标准差），下属感知被信任通过心理权利感影响其反生产行为的间接效应显著（ $b = 0.02, SE = 0.01, 95\%CI = [0.005, 0.035]$ ）；而当感知到信任的稀缺性较低时（均值减一个标准差），下属感知被信任通过心理权利感影响其反生产行为的间接效应不显著（ $b = 0.002, SE = 0.01, 95\%CI = [-0.008, 0.013]$ ）；两者的差异显著（ $\Delta b = 0.016, SE = 0.01, 95\%CI = [0.002, 0.035]$ ）。也就是说，在控制了“感知被信任—LMX—反生产行为”这一积极中介路径后，本研究所提假设依然成立。

此外，根据表 R2 可知，对于 LMX 来说，感知被信任对 LMX 有显著正向影响（ $b = 0.47, t = 8.52, p < 0.001$ ），上述结果也在一定程度上验证了您所提观点，但感知被信任与感知到信任的稀缺性的交互项对 LMX 的作用不显著（ $b = 0.14, t = 1.43, p = 0.15$ ），且 LMX 对反生产行为的作用也不显著（ $b = 0.01, t = 0.06, p = 0.80$ ），说明可能存在其他更有效的积极路径（例如，感知被信任-LMX-工作投入）有待发掘。根据您的建议，我们在正文“研究 3：研究结果”的“假设检验部分”添加了脚注，对上述补充分析的结果进行了说明，从而为我们的研究结论提供更加丰富的实证证据（详细修改内容请见正文 p. 16）。

第三，本研究主要探讨了感知被信任可能的消极影响（即导致员工更高的心理权利感与更多的反生产行为），控制 LMX 积极中介路径后的实证结果也表明，上述两条路径并非是非此即彼的，这也在一定程度上表明，感知被信任可能存在双刃剑效应。在未来的研究中，同时探讨感知被信任的双刃剑效应及其作用边界是非常重要的。因此，根据您的建议，我们还进一步在“本研究优势、不足及未来研究方向”部分对此进行了补充和讨论（详细修改内容请见正文 p. 20-21）。

表 R1. 研究 3 控制领导成员交换后的中介模型分析结果^a

变量	心理权利感 (T1)			领导成员交换 (T1)		
	<i>b</i>	<i>SE</i>	<i>t</i>	<i>b</i>	<i>SE</i>	<i>t</i>
性别 (T1)	-0.03	0.10	-0.33	0.09	0.08	1.06
年龄 (T1)	-0.004	0.01	-0.50	0.005	0.01	0.59
教育水平 (T1)	0.01	0.03	0.29	-0.02	0.03	-0.58
与上司共事时间 (T1)	0.01	0.02	0.53	-0.02	0.02	-0.85
感知被信任 (T1)	0.17	0.07	2.36*	0.49	0.06	8.30***
常数项	2.76	0.58	4.75***	3.59	0.54	6.67***
组间变异		0.002			0.001	
组内变异		0.36			0.21	
偏移项				735.58		

注：^a $n = 187$ 。下属性别：1 = 女性；0 = 男性。模型偏移 = $-2 \times$ 最大似然估计的对数 (log-likelihood of the full maximum-likelihood estimate)。

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$ 。

表 R2. 研究 3 控制领导成员交换后的全模型分析结果^a

变量	心理权利感 (T1)			领导成员交换 (T1)			反生产行为 (T2)		
	<i>b</i>	<i>SE</i>	<i>t</i>	<i>b</i>	<i>SE</i>	<i>t</i>	<i>b</i>	<i>SE</i>	<i>t</i>
性别 (T1)	0.02	0.10	0.18	0.06	0.09	0.71	-0.005	0.05	-0.10
年龄 (T1)	-0.003	0.01	-0.37	0.003	0.01	0.40	0.005	0.01	0.94
教育水平 (T1)	0.003	0.03	0.12	-0.01	0.03	-0.42	-0.02	0.02	-0.92
与上司共事时间 (T1)	0.01	0.02	0.56	-0.01	0.02	-0.56	-0.001	0.01	-0.11
感知被信任 (T1)	0.17	0.06	2.55*	0.47	0.06	8.52***	-0.02	0.05	-0.39
感知到信任的稀缺性 (T1)	0.15	0.05	2.87**	-0.14	0.07	-2.07*	0.02	0.05	0.42
感知被信任 (T1) × 感知到信任的稀缺性 (T1)	0.18	0.07	2.72**	0.14	0.09	1.43	-0.13	0.06	-1.96
心理权利感 (T1)							0.06	0.02	2.46*
领导成员交换 (T1)							0.01	0.06	0.25
常数项	2.79	0.53	5.26***	3.58	0.56	6.45***	1.39	0.25	5.64***
组间变异		0.001			0.001			0.16	
组内变异		0.34			0.20			0.06	
偏移项					704.52				

注：^a $n = 187$ 。下属性别：1 = 女性；0 = 男性。模型偏移 = $-2 \times$ 最大似然估计的对数 (log-likelihood of the full maximum-likelihood estimate)。* $p < 0.05$ ，** $p < 0.01$ ，*** $p < 0.001$ 。

意见 4:

此外，作者采用实验室实验的方法，仿真效度有限，样本较小，容易产生偏差较大的结论。

回应:

感谢您的意见。本研究采取多种研究设计、多样本的方法来检验研究模型。具体来说，我们采用了实验研究和问卷调查相结合的方式进行假设检验。采用实验研究，主要为建立感知被信任与心理权利感之间的因果关系，并同时检验感知到信任的稀缺性在其中的调节作用，以确保核心假设的内部效度。采用多时间点、多源的问卷调查对全模型进行检验，则为研究结论提供了更高的外部效度。通过这种全景式研究方法能够为本研究提供更丰富的实证证据 (Chatman & Flynn, 2005)。针对这一问题，我们在“研究概览”部分对本文的整体研究设计进行了说明，进一步阐明每个研究的目的和作用，以使研究设计部分表述更加清晰(详细修改内容请见正文 p. 8)。

同时，本实验研究的样本量较小一定程度上说明了该研究所关心的变量间关系的效应量 (effect size) 较大。如果研究需要很大的样本量才能够使得结果显著，意味着效应量很小 (因为当效应量较小时，增大样本量能够降低标准误，进而增加显著性)。也就是说，本研究的结论是保守的。进一步，为了从根本上解决研究结论的有效性，综合您和编委老师的建议，在此次修改中，我们新加入了一个实验研究 (研究 1，详细修改内容请见正文 p. 8-10)。在研究 1 中我们主要检验了下属感知被信任对其心理权利感的作用，从而构建二者间的因果关系。我们通过本文作者的校友网络招募 115 位全职员工参与实验，采用关键事件法对感知被信任进行实验操纵。研究 1 的结果表明，感知被信任组 ($n = 58$) 的参与者心理权利感水平 ($M = 3.15$, $SD = 0.56$) 显著高于控制组 ($n = 57$) 参与者的心理权利感 ($M = 2.94$, $SD = 0.42$, $t(113) = 2.24$, $p < 0.05$)，效应量 Cohen's $d = 0.42$ ，假设 1 得到验证。

总的来说，本文共包括两个实验研究 (研究 1、2) 和一个问卷调查研究 (研究 3)。具体地，研究 1 用于构建下属感知被信任与其心理权利感之间的因果关系 (即假设 1)；研究 2 则通过美国样本对上述假设进行重复验证，以检验该结论的普适性，同时还对下属感知到信任的稀缺性的调节作用进行检验 (即假设 4)；最后，通过研究 3 的问卷调查研究，扩展我们研究结论的外部效度，并且对整体研究模型进行检验。我们希望通过三个层层递进的研究来获得更为稳健的研究结论。当然，对于实验研究都面临的一个共同的问题——外部效度 (即仿真效度) 有限，我们在“本研究优势、不足及未来研究方向”部分对这一研究不足进行了讨论 (详细修改内容请见正文 p. 20)，并建议未来研究可以通过采取现场实验 (field experiment) 来进一步提高实验研究的外部效度。

审稿人 2 意见:

意见 1:

论文基于自我评价理论,探讨了下属感知被信任的潜在黑暗面,有比较重要的理论价值。存在的问题如下:

假设 3 与假设 5 的推演太过简单,需要有更加详细的论证。

回应:

感谢您的意见和建议,我们在文章中进行了相应的论证和补充。具体的,根据您的建议,我们参考了发表在 *Academy of Management Journal*、《心理学报》等期刊上研究的论述(例如,郑晓明,刘鑫,2016;Koopman, Lin, Lennard, Matta, & Johnson, in press; Qin, Huang, Johnson, Hu, & Ju, 2018; Song, Liu, Wang, Johnson, & Shi, 2018),在论述中介效应假设时(假设 3),需结合前面的假设,即先论述自变量到中介变量的关系,以及中介变量到因变量的关系,进而整合两者的逻辑,提出相应的中介效应的假设。同样,在论述被调节的中介假设时(假设 5),需先论述调节变量如何调节自变量与中介变量之间的关系,进而结合间接效应(自变量到中介变量再到因变量),得到调节变量是如何调节自变量到因变量的间接关系,即提出被调节的中介假设。具体如下(详细修改内容请见正文 2.3 (p. 7) 和 2.4 (p. 7-8)):

“结合假设 1 与假设 2 的理论推导逻辑,我们可以看到,当下属感知到上司对其有着较高的信任时,信任所负载的“稀缺”、“独特”属性会影响下属形成相应的自我概念,进而使得下属会产生较高的心理权利感;而较高的心理权利感会引发下属的反生产行为。因此,本研究认为,下属感知被信任会通过提高下属心理权利感进而增加下属的反生产行为,即下属的心理权利感会在下属感知被信任与下属反生产行为间起中介作用。据此,本研究提出如下假设:

假设 3: 下属感知被信任通过增强下属心理权利感,进而诱发其反生产行为。”

“结合假设 3 与假设 4 的论述,本文进一步提出被调节的中介假设。具体来说,根据假设 4,下属感知到信任较为稀缺时,下属感知被信任会提高下属心理权利感;下属感知到信任并不稀缺时,下属感知被信任与心理权利感无关。结合假设 3,即下属感知被信任会通过提高下属心理权利感,进而增加下属的反生产行为,我们可以得到,当下属感知到较高的稀缺性时,上述间接效应被强化,即下属感知被信任会通过增强下属的心理权利感进一步影响其反生产行为;而当下属感知到信任的稀缺性较低时,上述间接效应不显著,即下属感知被信任通过心理权利感影响反生产行为的间接关系不显著。据此,我们提出被调节的中介假设:

假设 5: 下属感知到信任的稀缺性会调节下属感知被信任通过心理权利感影响其反生产行为的间接效应。具体来说,当感知到信任的稀缺性较高时,下属感知被信任通过下属心理权利感影响其反生产行为的间接效应显著;当感知到信任的稀缺性较低时,上述间接效应不显著。”

参考文献:

- 郑晓明,刘鑫,(2016). 互动公平对员工幸福感的影响:心理授权的中介作用与权力距离的调节作用. *心理学报*, 48(6), 693-709.
- Koopman, J., Lin, S. H., Lennard, A. C., Matta, F. K., & Johnson, R. E. (in press). My Coworkers are treated more fairly than me! A self-regulatory perspective on justice social comparisons. *Academy of Management Journal*.
- Song, Y., Liu, Y., Wang, M., Lanaj, K., Johnson, R. E., & Shi, J. (2018). A social mindfulness approach to understanding experienced customer mistreatment: A within-person field experiment. *Academy of Management Journal*, 61(3), 994-1020.

意见 2:

研究中为何使用这些控制变量,请加以详细说明。

回应:

感谢您的意见和建议。根据您的建议,我们参考 Bernerth 和 Aguinis (2016) 的指引,补充了关于控制变量选取的更强理由(详细修改内容请见 p. 13-14)。具体如下:

“根据以往研究(例如, Penney & Spector, 2005),本研究控制了下属相应的人口统计学变量,包括性别、年龄、教育水平、以及与直接上级的共事时间,以排除这些因素的影响(Bernerth & Aguinis, 2016)。本研究控制了性别因素是因为相对于女性,男性更加激进(aggressive),更容易做出有侵略性的行为和反生产行为(Gonzalez-Mulé, DeGeest, Kiersch, & Mount, 2013)。本研究控制了教育水平是因为教育水平比较高的人,认为不道德的行为是难以接受的(Browning & Zabriskie, 1983)。本研究还控制了年龄和与直接上级的共事时间,因为 Berry, Ones 和 Sackett (2007) 的一项元分析发现,年龄和任期等人口统计学变量对反生产行为有影响,例如,年龄较低、任期较短的员工,反生产行为更多。因此,控制这些变量能够使本研究排除可能的解释因素,得到感知被信任所增加的预测效度(Bernerth & Aguinis, 2016)。”

意见 3:

表 2 显示心理权利与反生产行为不相关,比较令人奇怪。

回应:

感谢您的意见。我们认为,表 2 中心理权利感与反生产行为(CWB)不相关($r = 0.09$, $p = 0.23$)的原因主要有两个:结果变量(CWB)的嵌套性和控制变量的加入。具体的,第一,由于我们的结果变量(CWB)是由一个领导评估多个员工的 CWB,具有很强的嵌套性,即组间变异很大,但这一组间方差又是由于测量方式所带来的,并非是我们所关心的变量间真实关系的反映。基于这一分析,我们计算了 CWB 的 ICC1, CWB 的 $ICC1 = 0.70$, $p < 0.001$,可见 CWB 有很大的团队水平的方差变异,这也说明了采用 multilevel 分析的必要性。具体来说,我们在进行假设检验时采用了 multilevel 分析,假设模型在个体水平(individual level/level 1),由评估方式导致的 CWB 的方差自动分离在个体水平与团队水平(group level/level 2),因此,在进行假设检验时,我们看到的心理权利感与 CWB 的关系是剥离了团队水平方差之后的心理权利感与 CWB 在个体水平的关系。而表 2 所示的心理权利感与 CWB 相关分析(如表 2 所示)没有剥离 CWB 的团队水平方差,属于初步的描述性统计,没有 multilevel 分析更准确地反映心理权利感与 CWB 的关系。第二,表 2 所示的心理权利感与 CWB 相关分析没有加入控制变量,可能受到人口统计学变量等因素的影响。综上,根据您的意见和建议,我们在修改的论文中,更加仔细地讨论了使用 multilevel 分析的理由和程序(详细修改内容请见 p. 14),并补充了关于控制变量选取的更强理由(也参见对您的修改意见 3 的回复,详细修改内容请见 p. 13-14)。

审稿人 3 意见:

意见 1:

本研究考察 felt trust 的负面影响,视角新颖,不过仍有一些问题作者需要仔细考虑,分别见下:

理论构建: Psychological entitlement 是作为一个 individual difference 最初被提出来的(见 Campbell, Bonacci, Shelton, Exline, & Bushman, 2004)。例如,在原文里, Campbell 等写道:“We conceptualize psychological entitlement as a stable and pervasive sense that one deserves more and is entitled to more than others” (p. 31)。如果这个观点成立,那么 felt trust 是如何影响这样一个稳定的人格特质的呢?在这个方面,我感觉本文的理论搭建是不太通顺的。一个可能的方向是引用一些研究来证明 situational influence 也可以影响这个人格变量。

回应:

感谢您的意见和建议。根据您的和编委老师的建议，我们整体回顾了不同学科关于心理权利感的文献。虽然以往的研究倾向于将心理权利感视为一种稳定的、类似特质的变量(Harvey & Martinko, 2009);但近期的心理学和管理学研究已经逐渐开始将其概念化为可以瞬时波动的状态类变量(state-like variable;例如, Vincent & Kouchaki, 2016; Yam et al., 2017; Zitek et al., 2010)。具体来说, Zitek 等人(2010)认为,心理权利感可以是一种被外部影响激活的临时状态。为了支持这一观点,他们通过实验发现,被试在回忆不公平的事件后,会产生一种更高的心理权利感。最近的两项研究也进一步支持了心理权利感可以被概念化为状态变量的观点。Vincent 和 Kouchaki (2016)通过实验研究和问卷调查发现,创造性角色认同会导致短暂的心理权利感的增强;Yam 等人(2017)发现当员工由于外部动机采取组织公民行为后,会导致更高的心理权利感。除了组织管理研究以外,人格心理学家也认为,心理权利感可以被视为一种状态变量。例如, Grubbs 和 Exline (2016)认为“心理权利感会因痛苦而增强”(p. 1218)。综上所述,我们认为,尽管有些人可能本身具有更高的心理权利感,或者说对心理权利感有一种普遍的、类似于性格特质的倾向,但目前已有充分的理论证据表明,心理权利感也可以被视为一种状态变量。

我们在论文修改稿中详细阐明,本文将心理权利感作为状态变量,并据此修正心理权利感的定义以反映其状态变量的本质(详细修改内容请见正文 p. 4)。具体而言,本文把心理权利感定义为“个体觉得自己相比于其他同伴,应该得到更多或应该受到特殊对待的一种即时的感受”(Campbell et al., 2004; Vincent & Kouchaki, 2016)。进一步,我们还补充了将心理权利感视为状态变量这一观点的理论与实证证据,指出虽然以往的研究倾向于将心理权利感视为一种稳定的特质变量,但目前已有充分的理论与实证研究表明,心理权利感也可以被视为一种状态变量(详细修改内容请见正文 p. 4-5)。

意见 2:

此外,整篇文章的前因变量和调节变量,其实涉及到一个 power 的问题。也即当下属感知到被信任且该资源稀缺时,下属有更多的 power,因此可能滥用其权力进行反生产行为。作者可以考虑是否可以从这个角度切入,或者起码在研究局限的部分点明这个可能的机制。

回应:

感谢您的意见。我们认同您的想法,即理论上当下属拥有了非常稀缺珍贵的资源时,其可能拥有更强的权力(power)。我们认为,从下属的权力角度来看感知被信任的潜在消极影响,也是一个很好的切入点,是未来研究可以考虑的一个很好的视角。正如您所说,这是另外一个切入的视角,如果引入到目前的研究框架下,可能会对影响当前论文的系统性。因此,综合考虑到我们目前论文理论架构的系统性,根据您的建议,我们将这一新颖的视角在“本研究优势、不足及未来研究方向”部分中进行了深入的讨论,并欢迎未来的研究从这一视角探讨感知被信任的潜在消极影响(详细修改内容请见正文 p. 20)。

意见 3:

研究设计: 研究一是一个基于 Mturk 的网络实验, Mturk 近年来的确应用比较普遍。但目前一致的观点是使用这一平台时需要慎重,并加以 quality control items 来确保填答质量,详见 Cheung, Burns, Sinclair, & Sliter, 2017。不知道本研究的设计有没有进行这样的控制?另外,作者有没有仔细考察被试是否认真填写了 critical incident 的问题?回答这些问题会增加读者对于研究一结果的可信度。

回应:

感谢您的意见和建议。非常抱歉由于论文投稿时有字数限制,我们简化了实验中的部分描述。事实上,我们在 MTurk 中设置了 quality control items (即“请选择‘非常同意’”),通过 quality control items 的被试才被纳入到最后的分析样本中。此外,我们也请研究助理(不知道研究假设和所属组(控制 vs 操纵组))仔细检查了被试所填写的 critical incident 的内容,“双盲”排除了完全无关的描述(例如,乱写无意义的文字、描述其他非工作场景中的事项等)。根据您的建议,我们在修改的论文版本“研究 2: 研究方法”部分添加了相应的脚注,

补充了设置 quality control items 的相关说明以及在正文附录部分补充了被试所填写 critical incident 的示例（详细修改内容请见正文 p. 10 和 p. 31）。

进一步，为给本研究核心假设提供更有效、更具信度的实验证据，本研究补充了一个新的实验研究（即正文修改稿中研究 1，见正文 p. 8-10）。在该研究中，我们通过本文作者的校友网络招募 115 位来自中国不同企业的全职员工参与实验，采用关键事件法对感知被信任进行实验操纵。研究 1 的结果表明，感知被信任组 ($n = 58$) 的参与者心理权利感水平 ($M = 3.15, SD = 0.56$) 显著高于控制组 ($n = 57$) 参与者的心理权利感 ($M = 2.94, SD = 0.42, t(113) = 2.24, p < 0.05$)，效应量 Cohen's $d = 0.42$ ，假设 1 得到验证。因此，本文目前共包括两个实验研究（研究 1、2）和一个问卷调查研究（研究 3）。具体来说，研究 1 用于构建下属感知被信任与其心理权利感之间的因果关系（即假设 1）；研究 2 则通过美国样本对上述假设进行重复验证，以检验该结论的普适性，同时还对下属感知到信任的稀缺性的调节作用进行检验（即假设 4）；最后，通过研究 3 的问卷调查研究，扩展我们研究结论的外部效度，并且对整体研究模型进行检验。我们希望通过三个层层递进的研究来获得更为稳健的研究结论。

最后，针对 MTurk 取样的不足之处，我们在正文修改稿“本研究优势、不足及未来研究方向”部分进行了讨论。具体如下：“本文研究 2 的美国样本是通过 MTurk 平台招募的，虽然现有研究证实了通过 MTurk 收集数据与通过方便取样收集数据的等效性 (Buhrmester et al., 2011; Lin & Johnson, 2015; Qin et al., 2018)，但通过网络平台招募的被试仍然存在一定的模糊性。因此，未来研究可考虑在美国实地招募全职员工进行实证检验，从而为本研究结论的普适性提供更充分的实证证据。”（详细修改内容请见正文 p.20）。

意见 4:

另外，之前提到的理论问题在研究一里也有体现。如果 entitlement 是个体差异变量，为何实验操控可以显著影响这一变量？另外，如果 entitlement 是一个人格差异变量，为何回忆一次以往的事件就可以显著影响当下的 entitlement 感知？虽然数据结果支持文章的假设，但作者需要首先从理论上阐释机理。

回应:

感谢您的意见和建议。根据您的建议，理论上，本研究在原文中补充了将心理权利感定义为是一种状态变量的论述，明确阐明其作为状态变量的定义，即指个体觉得自己相比于其他同伴，应该得到更多或应该受到特殊对待的一种瞬间的感受 (Campbell et al., 2004; Yam et al., 2017)。同时，在修订后的文章中补充了将心理权利感视为状态变量的理论证据。虽然以往的研究倾向于将心理权利感视为一种稳定的、类似性格特质的变量 (Harvey & Martinko, 2009)；但近期的心理学和管理学研究开始将其概念化为可以瞬时波动的状态变量 (如 Vincent & Kouchaki, 2016; Yam et al., 2017; Zitek et al., 2010)。考虑到控制回复信篇幅的问题，更加具体的回复和修改内容请见对您审稿意见 1 的回复。

进一步，实证上，目前研究也表明，通过实验操控能够影响被试当下的心理权利感。例如，Zitek 等人 (2010) 认为，心理权利感可以是一种被外部影响激活的临时状态，他们发现实验参与者在回忆不公平的生活事件后，会产生一种更高的心理权利感；Vincent 和 Kouchaki (2016) 通过让被试回忆并描述“在以往经历中，三件自己创造性地解决的事情或问题” (vs. “在以往经历中，三件自己有逻辑、有条理地解决的事情或问题”) 来操控被试的创新角色认同 (creative identity)，进而影响其当下的心理权利感；Yam 等人 (2017) 则通过让被试回忆并描述“自己在工作中所做过的，并非必须采取但对同事或组织有帮助的行为” (vs. “昨天的工作中所做过的”) 来操控被试的 OCB，进而影响其当下的心理权利感。

综上所述，目前从理论和实证两方面都表明，心理权利感可以被视为一种状态变量，并可以通过采用“关键事件法”让被试回忆事件操控自变量来对被试的心理权利感产生影响。根据您的意见，我们在正文中对这一问题进行了进一步的补充说明（详细修改内容请见正文 p. 4-5）。

意见 5:

此外，为何控制组是一件“在上司的指导下完成工作任务的事情”，而不是“不被信任时

的事情”？

回应：

感谢您的意见。对于信任 (trust) 与不信任 (distrust) 是否是同一构念，在学术界经历了一段时间的观点发展和完善。最初学者认为，信任与不信任是同一构念的两端 (bipolar construct; Rotter, 1971)，但后来越来越多的学者认为，“信任与不信任并非是一个构念的两端，信任的反面不是不信任” (Lewicki, McAllister, & Bies, 1998, p. 448)。信任与不信任是两个不同的维度，并且可能是共存的 (Lewicki et al., 1998)。两者有共通之处，即都暗含着对方行为的预期 (expectation)。但信任是积极的预期，预期对方会做出对自己有益的行为；而不信任是消极的预期，预期对方做出伤害自己的行为 (Lewicki et al., 1998)。Lewicki 等人 (1998) 所提出的信任与不信任的两维度模型表明，信任包含“希望 (hope)、信仰 (faith)、信心 (confidence)、确信 (assurance)”等特点，高信任意味着个体对有益行为的出现预期较高，他们对对方做出有益于自己的行为抱有更高的信心；而低信任则意味着个体对有益行为的出现预期较低，他们对对方做出有益于自己的行为不抱希望 (no hope)、没有信心 (no confidence)、或是确定有益行为不会出现 (beneficial action is seen as uncertain or as certainly not forthcoming)。而不信任则包含“害怕 (fear)、怀疑 (skepticism)、谨慎 (wariness and watchfulness)、警觉 (vigilance)”等特点，高不信任意味着个体对危害行为的出现预期较高，他们认为对方做出伤害自己的行为的可能性更高，对不利行为抱有警觉的态度；而低不信任则意味着个体对危害行为的出现预期较低，他们认为对方做出伤害自己的行为的可能性很低、或是确定危害行为不会出现 (harmful action is seen as unlikely or as certainly not forthcoming)。因此，根据这一观点，低程度的信任不等于不信任，即预期对方不会做好事，不等于预期对方会做坏事。因此，我们在设置实验操纵的时候，实验组设置为高程度的信任组 (即上司不需要监督下属，会分享敏感信息等)，控制组设置为低程度的信任组 (上司需要指示和监督下属，不会分享敏感信息)。这一做法与现有组织行为学文献是一致的，如在操纵领导谦卑 (leader humility) 时，Owens 和 Hekman (2016) 采用的是谦卑组和控制组 (中性，而不是自恋组)。根据您的建议，针对这一问题，我们在“研究 1: 研究方法”的“感知被信任的操纵程序”部分添加了脚注对控制组的设置进行相应的说明 (详细修改内容请见正文 p. 9)。

参考文献：

- Owens, B. P., & Hekman, D. R. (2016). How does leader humility influence team performance? Exploring the mechanisms of contagion and collective promotion focus. *Academy of Management Journal*, 59(3), 1088–1111.
- Rotter, J. B. (1971). Generalized expectancies for interpersonal trust. *American Psychologist*, 26(5), 443–452.

意见 6：

数据分析： 研究二的数据分析上有一些问题，我在此指出。首先，由于 CWB 是由同一个领导评价的 (均值为 3 个下属)，所以作者需要首先测 ICC1，看是否有显著的 nesting，如果有的话，再用 multilevel；如果没有的话，是不需要用 multilevel 的。详见 Bliese, Maltarich, & Hendricks, 2018。其次，如果有显著的 nesting，那么需要用 multilevel 做数据分析，相应的，CFA 也需要是 multilevel CFA。详情见 Dyer, Hanges, & Hall, 2005。但由于样本量较小，MCFA 可能很难 converge，所以 CFA 的部分我个人感觉并不是必须的。但如果作者要保留 CFA，则需要考虑 multilevel CFA。

回应：

感谢您的意见以及提供的参考文献。根据您的建议，我们计算了反生产行为 (CWB) 的 ICC1，本研究 3 (原论文研究 2) 中 CWB 的 ICC1 = 0.70, $p < 0.001$ ，表明 CWB 有显著的嵌套性问题，因此，本研究采用 multilevel 进行分析。具体来说，感知被信任、感知到信任的稀缺性、心理权利感为个体层面变量 (individual level)，CWB 在理论上虽然是个体层面变量，但由于同一领导评估多名下属导致存在嵌套性问题，具有个体层面 (individual level) 和团队层面 (group level) 的方差变异。因此，虽然整体研究模型在个体层面，但本研究仍选用 HLM 进行分析，以排除 CWB 由于领导评估带来的团队层面的方差变异。

关于 multilevel CFA 的问题，我们根据您的意见做了 MCFA，分别做了两种分析：（1）与模型及数据结构保持一致，将 CWB 设置为 multilevel 的，即在 within level 和 between level 都有，其他变量设置为 within level，结果如下： $\chi^2 = 153.02$, $df = 72$, $CFI = 0.92$, $TLI = 0.91$, $RMSEA = 0.08$, $SRMR = 0.06$ ；（2）根据您所提供的参考文献，将所有变量都在两个 level 上做 CFA，正如您所言，由于我们样本量较小，模型不收敛。因此，我们目前的论文中暂时保留了之前的 CFA 结果，并添加了脚注对这一问题进行了说明（详细修改内容请见正文 p. 15）。

意见 7:

在 Multilevel 分析里，有一个明显的分析错误是 grand-mean center。详情见 Hofmann & Gavin, 1998。此处更合适的是 group mean centering 而不是 grand-mean centering。此外，一个比较严重的问题是模型 4 和作者假设的模型是不一致的，因为模型 4 里还有一个 felt trust 和稀缺性的调节项。如果调节变量仅是 first stage，那么调节项是不应该出现在模型 4 里的。从表 2 的相关性来看，反生产行为和其他变量都没有显著的关系，因此我不太确定在正确分析数据之后作者是否还能得到目前的结果。此外，在 multilevel 里需要先注明 slope 是 random 还是 fixed，这会影响到如何测中介效应。Rmediation 是没有办法处理两个 random slope 之间的中介效应的（见 Bauer, Preacher, & Gil, 2006）。

References:

- Bauer, D. J., Preacher, K. J., & Gil, K. M. (2006). Conceptualizing and testing random indirect effects and moderated mediation in multilevel models: new procedures and recommendations. *Psychological methods*, 11(2), 142.
- Bliese, P. D., Maltarich, M. A., & Hendricks, J. L. (2018). Back to basics with mixed-effects models: Nine take-away points. *Journal of Business and Psychology*, 33(1), 1-23.
- Campbell, W. K., Bonacci, A. M., Shelton, J., Exline, J. J., & Bushman, B. J. (2004). Psychological entitlement: Interpersonal consequences and validation of a self-report measure. *Journal of personality assessment*, 83(1), 29-45.
- Cheung, J. H., Burns, D. K., Sinclair, R. R., & Sliter, M. (2017). Amazon Mechanical Turk in organizational psychology: An evaluation and practical recommendations. *Journal of Business and Psychology*, 32(4), 347-361.
- Dyer, N. G., Hanges, P. J., & Hall, R. J. (2005). Applying multilevel confirmatory factor analysis techniques to the study of leadership. *The leadership quarterly*, 16(1), 149-167.
- Hofmann, D. A., & Gavin, M. B. (1998). Centering decisions in hierarchical linear models: Implications for research in organizations. *Journal of Management*, 24(5), 623-641.

回应:

感谢您的意见以及提供的参考文献。针对您提出的 multilevel 分析的问题和建议，我们在以下逐条回复并在正文中做出相应的修改。

首先，关于中心化的问题。抱歉由于我们对模型分析层次的论述不够明确，导致您的困惑。我们整体的理论模型是在个体水平（individual level/level 1），也就是说，员工感知被上司信任、员工感知到信任的稀缺性、心理权利感以及 CWB 之间的关系均在个体层面，在团队层面（group level/level 2）上并没有模型假设，但是由于我们的取样方式，即同一领导评估多名下属的 CWB，导致结果变量（CWB）在数据结构上存在嵌套性问题（ $ICC1 = 0.70$, $p < 0.001$ ），具有个体层面（individual level）和团队层面（group level）的方差变异，因此，我们需采用 HLM 将 CWB 的团队层面方差剥离，以获得在个体层次上各变量间关系参数的准确估计。在检测 Level 1 预测因子的主效应时，对 Level 1 预测因子使用原始尺度或 grand-mean centering 处理都是合适的（廖卉，庄瑗嘉，2012）。此外，对感知被信任和知觉到信任的稀缺性做 group-mean centering，从理论上来说，指的是“员工知觉到的，相对于团队中的他人，员工被领导信任的相对程度”与“员工知觉到的，相对于团队中的他人，信任的相对稀缺性”（feeling relative trusted, perceived relative rarity of trust），这与我们的理论模型不完全一致。因此，参考以往研究（例如，Gong, Huang, Farh, 2009; Kakkar, Tangirala, Srivastave, & Kamdar, 2016; Zheng, Qin, Liu, & Liao, 2019），我们将核心变量进行了 grand-mean centering 处理。针对这一问题，我们在正文“分析策略”部分进一步对我们的研

究模型以及数据结构进行了补充说明，并增加了数据处理方法选择的参考文献，从而使数据分析策略的选择更加清晰（详细修改内容请见正文 p. 14）。

第二，关于是否需要控制调节项的问题。对于论文中表 4 的模型 6（原论文模型 4），事实上是我们在做全模型检验的 second stage 的结果，即模型 4 和模型 6（原论文模型 3 和模型 4）是整个全模型的结果，表格呈现的形式给您造成了误解非常抱歉。由于我们的研究模型在 individual level，根据以往研究（例如，Yam, Christian, Wei, Liao, & Nai, 2018），虽然调节作用假设仅在 first stage，在进行全模型的路径检验时，在 second stage 控制感知被信任、感知到信任的稀缺性、以及二者的交乘项是更为准确的做法。目前我们修改了表格呈现（具体请见正文表 4, p. 17），以使分析结果更明晰；并且修改了中介效应的报告，同时仔细检查了全文的数据分析结果已确保准确。

第三，关于 slope 是 random 还是 fixed。因为变量关系均在个体层次，因此，slope 是 fixed（Gong, Huang, Farh, 2009）。目前，我们在正文“分析策略”部分添加了脚注进行补充说明（详细修改内容请见正文 p. 14），以使方法选择上更加明晰。

参考文献：

Yam, K. C., Christian, M. S., Wei, W., Liao, Z., & Nai, J. (2018). The mixed blessing of leader sense of humor: Examining costs and benefits. *Academy of Management Journal*, 61(1), 348–369.

第二轮

审稿人 2 意见：

作者基本回答或澄清了我的问题。

回应：

感谢您对我们修改工作的认可，也再次感谢您之前向我们提出的有建设性的评论和建议。

审稿人 3 意见：

意见 1：

感谢作者对于我之前提出的问题的回应，理论构建以及原研究一部分的补充说明比较好地解决了我之前提出的疑问。

然而，对于研究三（原研究二）我继续提出我的看法。我的一些言辞可能比较强烈，但由于涉及到方法的对错问题，请作者理解。

首先，我强烈建议作者回溯我在上一轮引用的所有英文文献。这些方法文献奠定了目前多层次分析的方法基础。作者此轮的回复中没有明显地引用这些文献，因此我无法判断作者和我对于这些基础的数据分析是否有一样的理解。在具体的发表的研究中，其他作者可能会有各种各样的引申和操作，但这并不代表这就是最正确的。这也是之所以我在上一轮提到的都是原初的方法文献的原因。

回应：

很感谢您的意见和提供的参考文献。根据您的建议，我们认真地阅读了您所提供的参考文献。针对不同文献所对应的具体方法问题，我们在随后的每个问题中分别阐述了我们对其相应论文的理解，针对每个问题进行了具体讨论与说明，并做出了相应的补充分析、修改和引用相应的参考文献。考虑到控制回复篇幅的问题，更加具体的回复和修改内容请见对您审稿意见 2-4 的回复。

意见 2：

Group-mean centering: Grand-mean centering 在方法上的影响只是移除了分析结果中的 **intercept**，而 **group-mean centering** 则往往涉及到一个 **frog-pond effect**，即相对于“团队”其他成员，某个体如何如何。很重要的一点是，作者的写作中（见下面摘的例句）已经透

露出 frog-pond 的效应,因此我仍然认为需要使用 group-mean centering。例见 Farh & Chen 2014 JAP。下一轮修改中,我希望看到作者呈现基于 group-mean centering 的结果,这样以便比较本文的结果是否是由于 grand-mean centering 而非 group-mean centering。 a. P.5: “这也就是说,上司并不会对他的每一位下属都赋予同等的信任,他只会对团队中的少数成员给予信任” b. P.5: “基于此,当员工感知到被上司信任时,他更有可能将这一信任所负载的属性内化为自身的自我概念,认为与其他团队成员相比,自己具有更强的能力或是更高的品格...”

回应:

感谢您的建议以及在上一轮所提供的参考文献。我们仔细阅读了您在上一轮所推荐的文献,尤其是 Bliese, Maltarich, 和 Hendricks (2018) 与 Hofmann 和 Gavin (1998) 两篇论文对我们在本问题的修改上提供了重要的启示。根据您的建议,我们做了以下四方面的主要修改。

第一,我们仔细回顾了蛙池效应的相关文献(包括您推荐的文献),并对其检验方法做了总结和分析。具体的,根据现有理论文献以及 Bliese 等(2018)和 Hofmann 和 Gavin (1998)的论述,蛙池效应(frog-pond effect)所反映的本质问题是探讨“个体在组内的相对位置而非绝对位置”(“the term now reflects relative position in a group rather absolute values”; Bliese et al., [2018], p. 5), 或者说是“个体在组内(与其他团队成员)的比较过程”(“a within group comparison process where there may also be a main effect of the context”; Hofmann & Gavin [1998], p. 637)对个体水平结果变量的影响。根据蛙池效应的实质,它可以通过两种方法反映或检验出来:第一种方法是通过对自变量进行 group-mean centering 的处理(即您推荐的方法),即通过自变量在个体原始数据减去相对应的每组均值的做法,反映出个体在组内的相对位置。结合我们的研究来看,当知觉被信任采用 group-mean centering 处理后,所得值越高反映出该员工相对于组内其他成员所知觉到的被上司信任的程度越高。同时,值得指出的是,由于组均值(group-mean)一般通过将团队内成员个体水平测量的变量聚合至团队水平来反映,这种方式更大程度上反映了个体在组内相对位置的“客观”情况。

第二种方法则是通过两方面信息的组合来反映个体在组内的相对位置:(1)个体在自变量上取值的高低(绝对位置);(2)自变量取值在组内的分布(比如,分布是均匀还是不均的,换言之,自变量的极值的稀有程度[在本文情境中,即反映,(i)整体信任文献假设信任是稀少的;(ii)更具体的,个人感知到团队中信任的稀少程度])。因此,当个体在自变量上取值较高,且取值较高个体在团队中是稀少时,个体在组内的相对位置越高。结合我们的研究来看,当员工知觉到被上司信任的程度越高,而信任在组内又是稀缺的¹,也可以反映出该员工相对于组内其他成员所知觉到的被上司信任的程度越高(假设 1)。进一步,我们考虑下属感知到信任的稀缺性的边界条件,这是进一步更加直接地刻画“自变量取值在组内的分布”(假设 4)。因此,由于“上司的信任是稀缺的”(这是本文基于以往信任相关研究所建立的一个主要的 assumption; Graen & Uhl-Bien, 1995),同时结合个体在自变量上取值的高低(绝对位置),我们也可以较合适地反映和检验蛙池效应;同时,考虑下属感知到信任的稀缺性的边界条件,进一步验证我们上述检验是合适的。因此,本研究采用第二种方法是合适的。同时,值得指出的是,相对于第一种方法(即对自变量进行 group-mean centering 的处理),第二种方法更大程度上反映了个体在组内相对位置的“主观”情况(而非“客观”情况),因为相对位置是基于个人对信任稀缺性的主观知觉反映的(而非计算出来的)。

第二,根据上述的总结与梳理,两种方法都可以反映和检验蛙池效应,且都在文献中被广泛采用;然而,考虑到本文的实际模型和数据结构情况(研究 3),我们认为第二种方式更加合适,因为在研究 3 中采用第一种方法(即对自变量进行 group-mean centering 的处理)可能会产生一些潜在的问题。具体的,Bliese 等人(2018)提出,在采用对核心变量进行 group-mean centering 处理时需要注意一个重要的问题,即 group-mean 本身的可靠性(group-mean reliability)。也就是说,当聚合所得的 group-mean 的可靠性很低时,那么

¹ 为避免混淆,特此说明:此部分论述并未涉及本文的调节变量。“上司的信任是稀缺的”这是本文基于以往信任相关研究所建立的一个主要的 assumption (Graen & Uhl-Bien, 1995), 本文的主效应也是基于这一假定所建立的。而本文调节效应的检验(个体知觉到信任的稀缺性)则是进一步更直接地反映出这一现象。

group-mean centering 通过个体原始数据减去相对应的每组均值所得到的值,并不能真实反映个体在组内的相对位置。因此,为了保证由个体水平聚合所得的组均值本身的可靠性,在取样时我们会:(1) 尽量取全每个组所包含的全部团队成员的数据;或(2) 在确保涵盖一定比例(如一般需超过 60%)的团队成员数的基础上,随机抽取团队内成员的数据;此外,团队人数需要大于等于 3。结合本研究 3 的数据情况来看,目前,在本研究 3 所包含的 60 个组中,有 18 个组的团队成员人数小于等于 2 人(研究 3 样本团队规模分布如表 R1 所示),即研究 3 不是以团队为单位获取每个组内全部(或大部分)成员的数据。因此,根据现有样本所计算出来的 **group-mean** 本身可能存在一定的偏差,这也会进一步导致,想要通过 **group-mean centering** 来反映的蛙池效应存在一定的偏差 (Bliese et al., 2018)。综上所述,考虑到本文的实际模型和数据结构情况(研究 3),我们认为,第二种方法对本研究来说是更为合适的做法,因此,在正文中我们保留这种方法作为主要结果汇报。

第三,尽管根据上述梳理,同时考虑到本文的实际模型和数据结构情况(研究 3),第二种方法对本研究更合适,但是,为了进一步排除本文的研究结论是由于对变量采取不同的中心化方法而获得的这一潜在干扰,根据您的建议,我们进一步对研究 3 的数据基于 **group-mean centering** 的处理进行了补充分析,具体结果如表 R2 所示。具体地,根据表 R2 可知,对核心变量进行 **group-mean centering** 处理后,员工感知被信任对其心理权利感有显著正向影响 ($b = 0.32, t = 4.91, p < 0.001$),心理权利感对反生产行为有显著的正向影响 ($b = 0.05, t = 2.08, p < 0.05$),心理权利感的中介效应显著 ($b = 0.02, SE = 0.01, 95\% CI = [0.005, 0.028]$)。此外,感知被信任与感知到信任的稀缺性的交互项对心理权利感有着显著的正向影响 ($b = 0.28, t = 2.81, p < 0.01$),简单斜率分析发现,当参与者感知到信任的稀缺性较高时,感知被信任对其心理权利感有显著正向影响 ($b = 0.52, t = 5.65, p < 0.001$);而当其感知到所在组织中信任的稀缺性较低时,感知被信任对其心理权利感没有显著影响 ($b = 0.11, t = 1.12, p = 0.26$),二者的差异显著 ($b = 0.42, t = 2.82, p < 0.01$)。被调节的中介效应分析结果表明,当下属感知到信任的稀缺性较高时(均值加一个标准差),下属感知被信任通过心理权利感影响其反生产行为的间接效应显著 ($b = 0.02, SE = 0.01, 95\% CI = [0.005, 0.052]$);而当感知到信任的稀缺性较低时(均值减一个标准差),下属感知被信任通过心理权利感影响其反生产行为的间接效应不显著 ($b = 0.005, SE = 0.005, 95\% CI = [-0.004, 0.018]$);两者的差异显著 ($\Delta b = 0.02, SE = 0.01, 95\% CI = [0.003, 0.047]$)。即在进行 **group-mean centering** 后,本文所提研究假设依然成立。根据您的建议,我们将这一结果作为补充分析在正文部分添加了脚注进行说明(详细修改内容请见正文 p. 16)。

第四,我们还在“本研究优势、不足及未来研究方向”部分对这一问题进行了讨论。具体地,我们认为“本研究主要从下属自我知觉的角度来探讨,下属主观感知到自己在团队内所获得的上司信任程度如何影响其自身的自我概念、心理状态及行为反应。然而,由于上司对下属的信任在团队中本身是非均匀分配的,因此,客观上每个下属所获得的上司信任在团队内部也存在相对差异,这一客观上的组内相对差异能够更加真实地反映下属在团队内所获信任的情况。因此,未来研究可以进一步考虑,基于每个团队全体成员的取样,采用组内平均数中心化的方式获取下属在团队内感知被上司信任的相对位置 (Bliese, Maltarich, & Hendricks, 2018),进而更加客观地探讨下属感知被信任在团队内部的社会比较过程 (Hofmann & Cavin, 1998)。”(详细修改内容请见正文 p. 21)

再次感谢您的建议,这对论文(尤其是方法)进一步梳理提供了很大的帮助,也让我们和读者对研究结论更加有信心。

表 R1. 研究 3 样本团队规模分布

团队规模 (人数)	团队数 (个)	百分比 (%)
1	2	3.3
2	16	26.7
3	22	36.7
4	13	21.7
5	7	11.7

表 R2. 研究 3 进行 group-mean centering 处理后的分析结果^a

变量	心理权利感 (T1)						反生产行为 (T2)		
	<i>b</i>	<i>SE</i>	<i>t</i>	<i>b</i>	<i>SE</i>	<i>t</i>	<i>b</i>	<i>SE</i>	<i>t</i>
性别 (T1)	0.04	0.10	0.41	0.04	0.09	0.42	-0.002	0.05	-0.05
年龄 (T1)	0.00	0.01	0.02	-0.001	0.01	-0.15	0.004	0.01	0.69
教育水平 (T1)	0.00	0.03	-0.01	-0.001	0.03	-0.04	-0.02	0.02	-1.32
与上司共事时间 (T1)	0.002	0.02	0.14	0.01	0.02	0.42	0.001	0.01	0.14
感知被信任 (T1)	0.32	0.06	4.91***	0.32	0.06	5.48***	-0.03	0.03	-0.98
感知到信任的稀缺性 (T1)	0.17	0.06	3.05**	0.14	0.05	2.51*	0.004	0.04	0.09
感知被信任 (T1) × 感知到信任的稀缺性 (T1)				0.28	0.10	2.81**			
心理权利感 (T1)							0.05	0.02	2.08*
常数项	2.76	0.55	5.02***	2.79	0.51	5.50***	1.49	0.24	6.31***
组间变异		0.001			0.002			0.17	
组内变异		0.33			0.32			0.07	
偏移项		322.81			316.67			467.91	

注:^a $n = 187$ 。下属性别: 1 = 女性; 0 = 男性。模型偏移 = $-2 \times$ 最大似然估计的对数 (log-likelihood of the full maximum-likelihood estimate)。* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$ 。

意见 3:

控制调节项: 这个问题更重要的意义在于统计分析的模型和理论模型需要一致。具体详见 Edwards & Lambert, 2007。换句话说, 作者目前呈现的模型, 其实是在图 1 的基础上, 又加了一个调节项的。在这里我需要更正作者的一个认知: “虽然调节作用假设仅在 first stage, 在进行全模型的路径检验时, 在 second stage 控制感知被信任、感知到信任的稀缺性、以及二者的交乘项是更为准确的做法。”此处, 在 second stage 控制调节项并不是更为准确的做法。如果作者继续添加调节项, 这反倒是一个会让人误解的做法, 因为实际的统计模型和图 1 的模型是不一致的, 因为作者又加了一个在信任到反生产行为的 direct effect 上的一个调节作用。Edwards & Lambert 的基本结论是 moderated mediation 必须确保方法和理论模型的一致。接下来, 我希望作者可以把调节项从模型 6 剔除(或者直接删掉模型 6)。

回应:

感谢您的建议以及所提供的参考文献。根据您的建议, 在本轮修改中, 我们剔除了表 4 的模型 6, 根据不在 direct effect 上控制交乘项所获得的结果对被调节的中介效应进行了重新分析, 并在正文中进行了相应的修改(详细修改内容请见正文 p. 16-17)。

意见 4:

Random vs. fixed slope: 考虑到本文数据结构(团队规模小), fixed slope 是可以接受的。但我仍然需要指出, 作者需要从最初的方法文献入手, 引用实证文献来支持自己的方法的选择是不合适的。我希望作者可以仔细阅读 Bauer et al. (我上一轮引用) 并加深理解为何有了 random slope 之后会对中介效应的测量有影响。

Edwards, J. R., & Lambert, L. S. (2007). Methods for integrating moderation and mediation: a general analytical framework using moderated path analysis. *Psychological methods*, 12(1).

Farh, C. I., & Chen, Z. (2014). Beyond the individual victim: Multilevel consequences of abusive supervision in teams. *Journal of Applied Psychology*, 99(6), 1074.

回应:

感谢您的意见以及所提供的参考文献。我们仔细阅读了 Bauer, Preacher 和 Gil (2006) 这篇论文, Bauer 等人 (2006) 指出, 在 1→1→1 中介模型中, 允许直接效应、间接效应、总效应的随机 (random) 是非常重要的, 它们的随机意味着这些关系在 Level 2 上存在着变异。在此之前, Kenny, Korchmaros 和 Bolger (2003) 首次提出了中介效应的随机模型, 强调了中介效应可能会在 Level 2 有着随机变异 (vary randomly)。Bauer 等人 (2006) 在这一研究

的基础上进行了拓展，进一步提出了对有随机效应的低层次中介（lower level mediation with random effects）效应的估计方式。

的确，在研究 3 中，心理权利感的中介效应可能在不同的团队中会有所不同，例如，有的团队中，可能下属感知被上司信任导致的下属反生产行为基本上完全是因为下属的心理权利感得到了提高，即心理权利感的中介效应很强；而有的团队中，可能下属感知被上司信任导致的下属反生产行为并不是由于心理权利感的提高，即心理权利感的中介效应很弱。而使用 random slope 来计算 mediation links，可以计算出中介效应的组间变异，更精确地估计团队平均的中介效应。

然而，建立上述分析的一个重要前提是，每个组分别估计的 slope 是较为准确、偏差较小的。这就要求每组组内的样本量也同样需要达到一定的数量。例如，Hofmann 等（2000）、Van der Leeden 和 Busing（1994）等人认为，为保证一定的统计检验力（例如，0.90），至少需要 30 个组，且每个组包含 30 个样本。然而这在组织行为学研究中往往是很难达到的。在组内的样本量较小，而小组数量又不够大的情况下，可能会影响 Level 2 中 random effects 的估计（廖卉，庄瑗嘉，2012；Theall et al., 2011）。结合研究 3 的团队规模情况来看，有 26.7% 的团队仅有 2 名参与者，有 3.3% 的团队有 1 名参与者，总体的团队规模较小（具体信息请见表 R1）。在这一情况下，不易准确估计 random effects，因此，本研究采用了 fixed slope 的方式进行了数据处理。对于这一点，根据您的建议，我们在“分析策略”部分进行了补充说明（详细修改内容请见正文 p. 14）。

最后，由于样本量的限制，本研究难以进一步深入探索组间中介效应的差异，而不同团队心理权利感的中介效应的强度有什么样的差异，也是一个有意义、有意思的研究问题，我们也希望未来研究可以对此进一步进行研究。对于这一点，我们在“研究局限与未来展望”部分进行了补充讨论（详细修改内容请见正文 p. 21）。

参考文献：

Kenny, D. A., Korchmaros, J. D., & Bolger, N. (2003). Lower level mediation in multilevel models. *Psychological Methods*, 8(2), 115–128.

第三轮 主编终审：

意见 1：

信任是组织行为学研究的热点话题，从被信任的角度开展研究也在逐渐增加，主要是对个体心理耗竭的影响，但是对被信任的负面效果的影响还在起步阶段。研究选择被信任对员工的反生产行为的影响具有新意；此外，研究运用自我评价理论，探讨被信任对反生产行为的影响机制（心理权利感）以及信任稀缺性的调节作用，丰富了该领域的研究。该研究运用三个子研究，分阶段地探讨被信任感对心理权利感以及反生产行为的作用，研究设计合理，统计方法正确，较好地回答了研究的目标。

回应：

感谢您对我们论文选题、理论意义和研究设计与方法的认可，也再次感谢心理学报编委老师和三位匿名审稿人之前向我们提出的有建设性的评论和建议，这些修改过程对我们论文具有很大帮助。

意见 2：

题目和相关的内容表达问题。到底是如何在先，还是何时在先，可以再琢磨下

回应：

感谢您的建议。根据您的建议，我们已将论文题目改为“信任以稀为贵？下属感知被信任如何以及何时导致反生产行为”。

意见 3：

三个子研究的标号层次问题，最好把一个研究的方法、内容、结果放在一个标号里，比如 3：研究一，3.1 方法，3.2 结果。

回应：

感谢您的建议。根据您的建议，我们已将三个子研究的标号层次进行了修改，具体修改请见正文 p. 8-p. 21。

意见 4：

考虑到篇幅较长，有些论证可以压缩。比如心理权利感的类特质属性，以及有些统计方法的解释等。

回应：

感谢您的建议。根据您的建议，在保证论述严谨和准确的前提下，我们已经对论文整体进行了压缩和整合（包括整合附录进正文等），目前全文已压缩了 4 页。再次感谢您、编委老师和匿名审稿人的评论与建议。