

《心理科学进展》审稿意见与作者回应

题目：被妒忌的矛盾反应：基于能动与共生的自我视角

作者：成翔 李方君

第一轮

审稿人 1 意见：

作者对现有文献有较全面的掌握，论文有新颖之处，能对该领域做出贡献。

回应：非常感谢评审专家的鼓励，您的建设性意见对提升论文的质量具有非常重要的意义。根据评审专家的建议，我们对稿件进行了认真修改，修改内容逐条陈列如下。

意见 1：作者在摘要中写道：被妒忌对个体反应和组织发展的矛盾影响已经得到诸多研究的支持，但仍然缺乏统一的理论解释。这样说不严谨，不能说“仍然缺乏统一的理论解释”。目前，研究更像是具有相对统一的认识，缺乏深入细致、系统全面的研究，请作者根据已有文献斟酌修改。

回应：感谢您指出这一问题。根据您的建议，这一版本对这部分内容进行了修改，改为“被妒忌既可能引发自豪等积极感受，也可能引发焦虑等消极感受，进而对工作绩效、人际行为产生不一致的影响。现有文献对这些不一致的研究发现缺乏深入细致、系统全面的梳理与解释”(见 p1 摘要部分)。

意见 2：现有研究存在的问题写的不透彻，例如，作者写道：“然而，以上两个视角显然都无法对被妒忌的矛盾反应提供全面的解释，不仅无益于研究者对被妒忌影响规律的系统把握，也难以实践者提供应对员工被妒忌问题的管理指南，这无疑都呼吁对被妒忌作用机制的统一与整合”。仅仅说“无法对被妒忌的矛盾反应提供全面的解释”并不能精准地说明现有研究存在的问题，希望作者深入挖掘一下。重新组织一下表达思路。例如，现有研究存在啥问题？具体吗？明确吗？如果不解决会有什么影响等等。

回应：感谢您的建设性意见。针对上一版本对“现有研究存在的问题”表述较为笼统的问题，这一版本进行了补充和修改。具体来说，该版本修改为“对被妒忌同一现象有两种截然不同的解释，从理论上讲，不仅割裂了现有的研究成果，不符合‘奥卡姆剃刀原理’的理论精简原则，更不利于未来的研究发展。对实践而言，缺乏被妒忌为何会导致优秀员工矛盾反应的具体解释，会阻碍企业制定相应管理措施和方案。鉴于此，该研究领域需要探寻统一的理论框架来解释被妒忌现象，以增进研究者对被妒忌效应的系统把握，为未来研究在被妒忌的影响后果、作用机制、边界条件等方面打开新的视野，同时为实践者干预明星员工被妒忌问题提供指引”(p2-3)。

意见 3：“表 1 被妒忌影响后果的研究现状”中的时间写在作者后面就行，不用单独一列。

回应：感谢您的意见，这一版本已将“表 1 被妒忌影响后果的研究现状”中的时间写在作者之后(见 p5-6, 表 1 所示)。

意见 4：作者需要仔细检查论文表达，有不少语病，希望修改。

回应：感谢您指出上一版本论文的不足，这个版本对语病进行了全面的检查和修改，也找了

两三位本领域的人员对论文进行了阅读和修改。

意见 5: 根据作者的模型和“3 双重视角模型下被妒忌的矛盾反应”中的阐述分析, 能动自我概念和共生自我概念更像是起到调节作用, 而非中介。所以, 究竟是调节作用, 还是中介作用, 作者需要再明确。以免引起误解和歧义。

回应: 非常抱歉上一版本出现该问题。为了避免引起误解与歧义, 该版本对“3 双重视角模型下被妒忌的矛盾反应”与“图 1 双重视角模型下被妒忌作用机制的理论框架”关于两种机制的中介和调节部分进行了修改, 以明确自我概念作为一种解释机制的中介作用, 被妒忌通过对其的影响进一步影响后续的自我体验及自我调控, 以及能动与共生机制下边界条件的调节作用, 其影响了被妒忌对自我概念及后续自我体验、自我调控的效应大小(具体见 p8-12, 图 1 和文字绿色部分)。

意见 6: 图 1 中“回避”和“改变”都有组织公民行为, 作者想表达的意思是什么? 有没有回避妒忌者的自我调控行为? 帮助行为是不是组织公民行为?

回应: 感谢您的建设性意见。您的建议让我们意识到上一稿中图 1 可能存在的歧义与模糊。该版本做了如下修改:

(1)在图 1 中通过标示(+)与(-)来明确其效应, 分别属于“改变”和“回避”的范畴, 并在图 1 中添加了新的图例及解释, 具体见 p8, 图 1。

(2)图 1 中“回避”下所列出的知识隐藏的增加, 以及知识分享、OCBI、OCBO 的减少, 都属于“回避的自我调控行为”。根据您的建议, 该版本在图 1 中“回避”下新添加了“离职”一项, 这一更明确的回避行为, 具体见 p8, 图 1。

(3) 该版本将图 1 中的组织公民行为细化为 OCBI 与 OCBO, 并将郑赤建等(2022)的研究中的帮助行为视为 OCBI, 保留了 van de Ven et al. (2010)的帮助行为的提法(增加了解释标注), 具体见 p8, 图 1。组织公民行为(OCB)分为指向个体的公民行为(OCBI)和指向组织的公民行为(OCBO)。OCBI 与帮助行为有很大程度的重叠。再次回顾文献发现, Scott et al. (2015)的研究涉及到 OCBI 的增加, Ye et al. (2021)的研究涉及到 OCBI 和 OCBO 的减少, 郑赤建等(2022)的研究涉及到帮助行为的减少, 三者皆为问卷研究, 而郑赤建等(2022)的研究虽使用了“帮助行为”的描述, 但采用了 OCBI 的量表进行测量。然而, van de Ven et al. (2010)的实验研究涉及到帮助行为的增加, 其“帮助行为”主要是向恶意妒忌者提供建议, 或帮助他们捡起掉落的橡皮等具体行为, 通过相应的行为指标进行测量, 与工作场所中的 CBI 略有不同。

意见 7: “3.3 被妒忌影响后果的边界条件”中, 有不少因素起到作用, 例如领导、团队氛围等等。所以, 作者需要再看文献, 争取提炼分类, 深入写。

回应: 感谢您的建设性意见, 该版本在“图 1 双重视角模型下被妒忌作用机制的理论框架”和“4.1 基于双重视角模型研究被妒忌的全面效应”中对领导因素和氛围进行了补充 (p8, 图 1“能动机制下的边界条件”和“共生机制下的边界条件”; p14, 未来研究方向里增加了领导和氛围的因素)。

.....

审稿人 2 意见:

以往研究指出, 个体会评价被妒忌对自身达成“出人头地”与“和谐相处”两大目标的不同影响, 但缺乏相应理论支撑。本文基于能动与共生的双重视角模型(dual perspective model of agency and communion), 更全面地解释被妒忌的效应。本文有理论上的创新, 也有较强的现

实感，在日常生活中具有实践意义。但从内容来看，建议从以下角度进行完善：

回应：非常感谢评审专家的鼓励与支持，您的建设性意见对提升论文的质量具有非常重要的意义。根据您的建议，我们对稿件进行了认真修改，修改内容逐条陈列如下。

意见 1：本文是针对组织管理中“明星员工”被妒忌现象展开论述的，摘要部分未体现这个现实意义，“讨论及未来研究展望”部分对此探讨也不充分。另外，摘要中的“激浊扬清”一词是否欠妥？

回应：感谢您的建设性意见。根据您的建议，该版本做了如下修改：（1）摘要部分增加了明星员工的陈述（具体见 p1 摘要部分）；（2）在讨论和未来研究展望部分，增加了管理实践的陈述（具体见 p13 绿色字体部分）；（3）修改了摘要中的“激浊扬清”的陈述（具体见 p1 摘要部分）。

意见 2：“3 双重视角模型下被妒忌的矛盾反应”开头将“追求个人目标和建立社会联系”描述为两种“挑战”，用词是否欠妥？

回应：感谢您的意见。结合文献，该版本将“挑战”修改为“需求”（见 p8 第一段绿色字体部分），以更符合中文表达习惯和原文原意。

意见 3：被妒忌影响后果的边界条件包括性别、自恋、文化等多因素，建议分成“个体层面”、“社会层面”、“文化层面”来写，将文中提到的众多因素归类到不同层面下，这样就更有条理。

回应：非常感谢您的这一意见，您的建议让边界条件的呈现更为清晰和有逻辑。该版本的论文：（1）在理论框架图中，按照“个体层面”、“人际层面”、“组织层面”、“文化层面”对边界条件进行了分类（p8，图 1）；（2）在“3.3 被妒忌影响后果的边界条件”和“4.1 基于双重视角模型研究被妒忌的全面效应”的文字部分进行了相应修改（见 p10-11，p14 绿色文字部分）。

意见 4：当个体感知到别人妒忌自己时，是否可能同时产生“能动”和“共生”两条不同路径的反应？如果可能，两条路径的效应大小是由什么决定的？二者是否存在竞争关系？

回应：非常感谢您提出这一核心和关键理论问题。该版本论文增加了“能动”和“共生”两条路径关系的理论陈述，并按照该逻辑对现有的被妒忌研究进行了梳理（详见 p12-13，“3.4 被妒忌中能动与共生的关系”部分）。

具体来说，该版本回顾了双重视角模型及其相关研究，关于二者的关系，现有文献的主要观点包括：（1）能动与共生是个体渴望共同达成的目标；（2）既有研究认为能动与共生之间存在冲突，也有研究指出能动与共生之间存在关联；（3）最近的研究结合能动与共生的冲突与关联，总结了二者之间的曲线关系，并探讨了处理二者关系的应对方案。

对于被妒忌文献，（1）鉴于被妒忌意味着个体达成了能动目标而受阻于共生目标，我们认为当个体感知到别人妒忌自己时，可能同时产生“能动”与“共生”两条不同路径的反应；（2）两条路径的效应大小是由一系列的边界条件决定（影响）的；（3）通过边界条件解释“何时被妒忌的何种效应更强”的理论问题，反映了能动与共生的冲突观点，在两条路径之间建立了一种竞争关系。然而，即使是效应较小的路径，也反映了现实生活中被妒忌者渴望达成的目标之一。因此，理论问题的回答无法帮助被妒忌者应对实际面临的两难困境及其对心理造成的负面影响，还要基于能动与共生的关联观点探讨两难困境的应对方法。

意见 5：表 1 建议移到“综上所述，被妒忌是一个复杂的综合性事件。一方面……”这一段上方，因为表 1 是对以往研究中被妒忌影响后果的总结。

回应：非常同意您的看法。该版本将“表 1 被妒忌影响后果的研究现状”移到“综上所述，被

妒忌是一个复杂的综合性事件。一方面.....”上方（见 p5-6，表 1）。

意见 6: 文章有些地方直接从英文翻译过来的痕迹较重。建议出声朗读全文，修改成符合汉语表达习惯的语句。

回应: 感谢您对本文表达提出的建设性意见。根据您的建议，我们对全文进行了出声朗读，已将相关陈述修改为符合汉语表达习惯的语句。

意见 7: 另见附件批注。

回应: 感谢您对本文细致入微的批注。该版本对您的批注进行了逐条研读与修改（见论文绿色字体部分，如将上一版本中的“被妒忌”改为了“被妒忌感”），再次感谢。

第二轮

审稿人 1 意见:

意见 1: 图 1 中“回避”和“改变”都有组织公民行为，作者想表达的意思是什么？有没有回避妒忌者的自我调控行为？帮助行为是不是组织公民行为？另外，为什么把帮助行为视为“改变倾向及行为”；却把 OCBI\OCBO 视为“回避倾向及行为”？

回应: (1)图 1 中“回避”和“改变”都有组织公民行为，作者想表达的意思是什么？

将 OCBI/OCBO 和帮助行为既放在“改变倾向及行为”，又放在“回避倾向及行为”类别下可能会引发误解和歧义。为了更好修改这一问题，我们对被妒忌—OCBI/OCBO/帮助行为的文献进行了更细致的回顾，共涉及 4 篇，相关内容整理如下表。

表 R1 被妒忌影响帮助行为、组织公民行为的相关研究

作者及年份	被妒忌的结果	中介机制	主要发现
van de Ven et al., 2010	被妒忌 增加 被妒忌者的 帮助行为	-	因为害怕，被妒忌个体会表现得更加亲社会，具体表现为向妒忌者提供建议、捡起掉落的橡皮，以安抚妒忌者，避免潜在的破坏性影响。
Scott et al., 2015	被妒忌 增加 被妒忌者的 OCBI	-	被妒忌者会担心成为妒忌目标的负面后果，并由此表现出社会连接行为，如更多的 OCBI，以促进和加强与妒忌者的社会关系。
Ye et al., 2021	被妒忌 减少 被妒忌者的 OCBI/OCBO	同事交换(-)	被妒忌会破坏同事交换关系，进而导致被妒忌者减少 OCBI/OCBO 以进行自我保护，避免在同事面前展现自己。
郑赤建等, 2022	被妒忌 减少 被妒忌者的 OCBI	心理安全感(-)	被妒忌会导致个体消极情绪的产生和心理安全感的降低，进而减少 OCBI。

从上面的文献可以看出被妒忌对组织公民行为（或帮助行为）的影响存在矛盾发现，被妒忌既可能导致组织公民行为的**减少**，也可能导致组织公民行为的**增多**。

一方面，被妒忌者“可能会把抑制 OCBI 当作一种自我保护策略，以应对同事的妒忌，并作为一种**避免**进一步在妒忌的同事面前展现自己的方式”(Ye et al., 2021, p. 3)，同时“个体精力的有限性以及负面情绪会促使个体**逃避**困难，员工无暇顾及职责之外的相关事物，缺乏

实施帮助行为的动机和资源，从而减少了指向妒忌者和同事帮助行为的发生”(郑赤建等, 2022, p. 46)，这符合“回避”自我调控的特征，故将 OCBI/OCBO 的**减少**列于“回避”之下。

另一方面，被妒忌者表现出更多的组织公民行为（或帮助行为）的缘由是“成为妒忌的目标，可能会促使他们采取**促进和加强**与同事的社会联系的行为” (Scott et al., 2015, p. 245)，或者是为了减少被恶意妒忌的害怕，安抚妒忌者(van de Ven et al., 2010)，这符合“改变”自我调控的特征，故将帮助行为和 OCBI 的**增多**列于“改变”之下。

尽管如此，但从严格意义上来讲，OCBI/OCBO/帮助行为的减少是“回避”的远端行为结果，概念上对“回避”的反映程度较低，未来的研究可以丰富和“回避”高相关的近端后果变量。

为了将这一问题陈述得更清楚，减少误解和歧义，该版本将上述逻辑融入到论文中，具体见 p4、p7、p16 紫色字体部分。

(2)有没有回避妒忌者的自我调控行为？

根据您的建议，我们对理论陈述进行更细致的回顾。如果个体难以改变行为以符合预定标准，就会陷入左右为难的窘境，此时，自己可能会感到焦虑和烦恼，或者故意回避，不去想它，去注意一些其他事情，或者否认问题的存在，即“回避”自我调控 (Abele & Wojciszke, 2014; 时蓉华, 1998)。

具体到被妒忌研究领域，回避妒忌者的自我调控行为在本文中即是“回避”下列出的离职、沉默行为、知识隐藏的增多，以及知识分享、OCBI/OCBO 的减少（“回避”的远端行为结果）。未来的研究可以丰富和扩展“回避”高相关的其它近端后果变量。

该版本论文对相关表述也进行了修改，详见理论描述 p10、未来展望部分 p16 的紫色字体部分。

(3)帮助行为是不是组织公民行为？

根据您的建议，我们对相关文献进行了再次回顾，发现上述涉及帮助行为、组织公民行为的 4 篇文献延用了 van de Ven et al. (2010)的逻辑，即“害怕被妒忌的人表现得更加亲社会……可以作为一种社会润滑剂，使互动更加顺畅，并可能促进群体的凝聚力” (van de Ven et al., 2010, p. 1676)，并且有所引用，如“向上比较目标可能会通过讨好或社会支持行为参与社会重新连接的努力，从而试图减轻他人的担忧” (Scott et al., 2015, p. 242)。因此，我们将帮助行为、组织公民行为共同纳入亲社会行为的范畴，并对图 1 进行了修改，具体见 p8。

(4)为什么把帮助行为视为“改变倾向及行为”；却把 OCBI\OCBO 视为“回避倾向及行为”？

非常抱歉上一个版本引起这样的误会，该版本对这一问题进行了补充与修改，具体见意见(1)。

根据对您提出问题的理解，我们进行了上述修改与说明，其中可能存在一些理解偏差，导致修改存在不足，若您对这一问题有进一步补充或建议，我们非常乐意对论文进行进一步修改与完善，再次感谢！

.....

审稿人 2 意见：

修改版论文较上一版有明显进步，不仅基本解决了审稿意见中提出的一系列问题，而且语言也更加流畅，直接从英文翻译过来的痕迹显著减少。但论文还需注意以下两个小问题：

意见 1：文中“个体层面”、“人际层面”、“组织层面”、“文化层面”几个不同层面最好用小标

题的形式呈现。

回应：感谢您提出的建设性意见以帮助我们让论文呈现更加清晰简明。该版本论文已经用小标题的形式呈现了不同层面的边界条件，详细见 p11。

意见 2：文中提到的悖论心态（paradox mindset）一词在国内研究中较少使用，知网上目前只有三篇管理心理学领域的硕士论文提及此概念。因此，读者可能对此感到陌生。需要对其进行更详细的解释和论述。此外，希望更深入地探讨悖论心态与模型的内在联系。见文中批注。

回应：非常感谢您提出这一细致的理论问题以帮助我们进一步深化论文内容。该版本论文(1)增加了对悖论心态的解释和论述，(2)增加了对悖论心态与模型的内在联系的探讨，论述了悖论心态在明星员工被妒忌现象中可能发挥的作用。详细见 p12-13 紫色字体部分。

第三轮

审稿人 1 意见：能根据提问的建议修改。认为达到发表要求。建议发表。

回应：感谢您的认可，本文的修改与完善离不开您的宝贵意见。

编委 1 意见：文章有新意，自主构建了一套解释体系。经过多次修改，解决了审稿专家提出的问题。有 1 个问题需要做进一步修改。在第 2 部分“被妒忌的矛盾反应”一节中，作者梳理了积极和消极反应。但表 1 的呈现逻辑有待商榷。表 1 是按研究（者）来呈现的，但其实应该按照研究结果来呈现。即对于那些“全面体验及结果”的类别，应当插入到积极或消极。梳理呈现的目的是告诉读者以往研究既发现了积极效应，也有消极效应，因此表应该为此服务。目前的表 1 是按照另外一套逻辑【单篇文章的视角，如只研究积极，只研究消极，同时探究】，更像是一个论文写作中的 working coding sheet，其与文字的呈现不相符。需调整表 1 的呈现逻辑，从按研究（者）到按研究结果的呈现逻辑，同样的结果需合并；至于中介和调节，可以呈现也可以不呈现。此外，无需给出发表的期刊名。

回应：感谢您的建设性建议。您提出的“表格为矛盾效应服务”的观点令我们深受启发，该版本已进行如下修改：(1)按照研究结果(即积极与消极)呈现了被妒忌的影响后果，(2)合并了重复的结果，(3)基于“表格为矛盾效应服务”，删除了中介与调节，(4)删除了发表的期刊名。具体见 p4 表 1。

编委 2 意见：

意见 1：可以考虑在合适的地方将“被妒忌的个体”或“个体”换成当事个体或当事员工(focal employee)，这样的表述可能更简洁清晰；

回应：感谢您的宝贵意见，我们在该版本中已经在合适的地方将“被妒忌的个体”或“被妒忌者”修改为“当事个体”，使表述更加简洁清晰。具体见文中橙色字体。

意见 2：再继续优化全文的表达。比如摘要第二句就没有宾语。建议找不熟悉本文的老师和同学帮助阅读提不足；还建议作者回看一下心理学报在 6 月 28 号组织的讲座“韩布新：汉语文本表述问题与应对策略”，继续提升优化。心仪脑的回放链接如下，若打不开，可以到心仪脑官网搜该讲座内容。

https://appc75jwmhz4298.h5.xiaoeknow.com/p/course/video/v_62ba75f8e4b0c94264735d63?share_user_id=u_5e8f060ea5d17_DVkdLpA01B&share_type=5&scene=%E5%88%86%E4%BA%AB&entry=2&entry_type=2002

回应：感谢您细致的建议与引导，我们在先前的每轮修改中均邀请了两位老师或同学进行审阅。在本轮修改中，作者团队不仅进行了认真审查，而且再次邀请了三位老师或同学帮助纠错，对全文的表达进行了更加全面细致的修改与优化。

主编意见：

本文经过多位专家的审阅，作者进行了认真的修改，达到发表水平，建议发表。