

# 《心理学报》审稿意见与作者回应

题目：员工愤怒表达对领导力涌现的影响：温暖和感知能力的中介作用以及愤怒道歉的弥补作用  
作者：蒋旭婷 吴小玥 范雪灵 贺伟

## 第一轮

### 外审专家 1 意见：

本研究聚焦愤怒表达对员工间的人际影响和领导力的涌现，选题新颖且非常有趣，具备一定的研究价值，总体行文也较为流畅。但还是存在一些问题，需要作者注意。

**意见 1：**在引言的 frame 中，第一段我理解的是作者想表达愤怒表达是否对于领导力涌现的重要性。作者强调了愤怒表达在以往研究中的积极效应，“鉴于愤怒表达的社会性功能，即愤怒表达有助于提升表达者在他人眼中的地位和权力，我们不禁思考“员工的同事间愤怒表达是否能促进员工的领导力涌现”这一研究问题”。然而，本文的主题实际上是讲愤怒表达对于领导力涌现是负向的。对于这种反直觉（挑战现有研究发现）的论文，其实在引言里可以很好地 setting the hook，但我觉得作者的论述在有趣上不够，甚至容易误导读者的注意力，因此，我建议作者重新写第一段，不仅要强调愤怒表达的重要性，而且要把挑战现有研究的发现的反直觉的新颖性或有趣性要表达出来。

**回应：**非常感谢审稿人从“读者和专家”的双角度给出的这条切实且具有专业性的意见！正如专家指出的，本文在引言部分着重强调了愤怒表达在工作场所尤其是对于正式领导的积极作用，但实际上已有研究所发现的愤怒表达的积极作用有较多限制条件或调节变量，如表达者的地位、愤怒被表达者对愤怒表达合理性的评价、被表达者的求知动机(epistemic motivation; 指对保持正确理解情景并形成正确判断的渴望程度)等(可参考综述 Shao & Guo, 2021)，而且在大多数情况下愤怒表达仍旧被视作是一种负面行为，有违于组织的情绪表达规范(Gabriel et al., 2020)，因此本文一开始认为普通员工的愤怒表达相比领导更难发挥积极作用，基于此提出了负向作用的假设。但以往研究也提出愤怒表达会塑造出一种有能力的、有决断的、主导的形象，同时结合愤怒的双阈值理论，（合理的）愤怒表达相较于不表达更有助于使团队成员注意到现存问题而解决问题，我们决定在保留本研究原有的反直觉部分的基础上，进一步完善假设，对愤怒表达的作用进行更为细致和全面地探究，力求在指出其负面作用的同时挖掘其可能的积极作用。因此，我们根据愤怒的双阈值理论，将工作场所中的愤怒表达分为三类：抑制愤怒、合理愤怒表达和越轨愤怒表达，并提出比较假设：合理愤怒表达相比于抑制愤怒能提高他人对表达者能力的感知并进一步促进领导力涌现，但会降低对温暖的感知而有碍于领导力涌现；另外，合理愤怒表达相比于越轨愤怒表达对他人感知的表达者能力和温暖有更为积极的作用并更有助于领导力涌现。在重新确定本研究的假设模型后，我们根据审稿专家的这条意见，修改引言部分的表述，在与以往研究有所衔接的同时进一步突显本研究的反直觉和新颖性。详细修改可见正文部分第 1-3 页。

**意见 2：**Research gap 的第一条，我认为应该总结为，在纵向领导力涌现领域，愤怒表达被发现是有积极效应的，然而，在横向领导力涌现领域，目前的研究是缺乏的，同时由于横向领导力的涌现机制与纵向领导力涌现的区别，提出来横向领导力的涌现中愤怒表达的作用是

不同的。包括在第一条的贡献中，领导愤怒表达已经存在，单纯从领导转变为员工同事的愤怒表达，实际上贡献是不充分的，如果重新 frame 为纵向的愤怒表达，以及本文补充的横向愤怒表达，这样 frame 会有利于提高研究贡献。

**回应：**非常感谢审稿专家给出的这条高屋建瓴的意见！我们认为这条意见对于提升本研究在视角转换上的理论贡献有着很大的帮助。本研究一开始只强调了从现有领导愤怒表达的研究转为普通员工同事间的愤怒表达，只是简单地丰富了愤怒表达的情景——把研究对象从领导拓展为普通员工的愤怒表达，而忽视了与领导力涌现的结合。而审稿人的这一意见帮助本研究扎根于领导力领域，从而更好地与以往研究衔接，使本研究的开展有了更扎实的领域基础。我们参考这一意见，在正文中尤其是理论贡献的阐述部分，突出强调了纵向领导力与横向领导力涌现的区别，指出同事间愤怒表达作用可能存在的差异和研究价值，将理论贡献的第一条从原来的领导到员工的视角转换修改为从纵向领导力转向横向领导力涌现。详细修改请参考正文第 2-3 页。

**意见 3：**作者在假设 1a, 1b 和假设 2a, 2b 的论述过程中，结合了 EASI 理论和 Stereotype Content Model 两种理论视角，在假设 3a, 3b 中又引入了情绪认知评价理论，而在研究二中又引入了愤怒的双阈值模型，全文的理论视角庞杂且比较碎片化，需要重新整合。

**回应：**非常感谢审稿专家给出的这条重要而专业的意见！我们根据这条意见，同时结合第二位审稿专家的意见 1 和 2，重新梳理了本文的理论视角。以往领导愤怒表达领域的研究之所以在 EASI 理论的框架下进行，是为了全面挖掘愤怒表达分别通过情感路径和认知路径对愤怒接收者的人际间影响，解释领导愤怒表达既能促进又会阻碍员工对领导有效性评价的矛盾结果(可参考综述 Shao & Guo, 2021)；但本文主要关注横向领导力领域的愤怒表达在认知路径的人际影响，因此 EASI 理论作为情绪表达人际间影响的解释型理论，框架较大，可能无法对本文的研究问题起到具体的指导作用。而愤怒的双阈值理论聚焦于职场愤怒的作用，将愤怒具体划分为三类，并分别探讨了三类愤怒的定义、具体表现和可能的后果，更能够帮助我们预测同事间愤怒表达的具体作用。同时，回顾已有研究，发现目前横向领导力领域少有研究完整地实证检验三类愤怒表达各自的人际间作用。由此，我们删去了 EASI 理论，将原本在研究 2 中使用的愤怒的双阈值理论作为主要的理论依据之一，将其与刻板印象内容模型结合，以此来指导本文的理论建构。为了更好地突出愤怒的双阈值模型的主导地位，我们重新表述本文的研究问题为“同事间的愤怒表达类型对其领导力涌现的影响”，并提出相应假设。

在愤怒的双阈值模型中，工作场所中愤怒表达存在两个阈值：一是“表达阈值”，突破该阈值意味着个体不再抑制愤怒而是表达愤怒；二是“不当阈值”，突破该阈值意味着愤怒表达违反了组织行为规范而变得不恰当。两个阈值划分出了三类状态。首先，在“表达阈值”之前存在两种行为——暗自愤怒(silent anger)和间接愤怒(muted anger)表达。前者是个体内部的情绪调节；后者意指间接地向自己信任的人表达愤怒，而不是直接向“引发愤怒的对象”或“有能力改变问题的人”表达愤怒，多表现为抱怨。这两类行为没有传达出对解决问题的需求，但间接愤怒能在一定程度上让他人感知到表达者对情感支持的需求。其次，“表达阈值”与“不当阈值”之间是愤怒表达行为，愤怒表达强度处于低至中等范围、在组织行为规范允许范围内表达愤怒，显示出表达者试图改变现状、拒绝逃避问题(Farrell, 1983)，同时因愤怒的高控制制度更易引起他人的关注。最后，“不当阈值”之外是越轨愤怒(deviant anger)表达行为，即愤怒表达强度处于高水平、偏离组织规范，被视作是不当的、有伤害性的和不可接受的，更易使他人将此偏差行为归因于表达者自身的特质。愤怒的双阈值理论认为合理愤怒表达较之抑制愤怒和越轨愤怒表达更能够帮助组织发现问题、解决问题。根据此类划分，我们提出：合理愤怒表达相比于抑制愤怒和越轨愤怒表达都更能提高他人对表达者能力的感知，进而有助于其领导力涌现；而合理愤怒表达比越轨愤怒表达更能通过提高他人的温暖感知促进领导力

涌现，相比于抑制愤怒则会损害他人的温暖感知而有碍于领导力涌现。此外，在道歉的假设构建部分，我们同样删去了情绪的认知评价理论，直接根据道歉的相关理论和研究结论，提出道歉对温暖形象的积极作用。通过上述修改以精简本文的理论视角、减少读者的阅读负担，进一步明确本文的主要研究问题，聚焦于愤怒的双阈值理论和刻板印象内容模型理论。详细修改请参考正文第 3-5 页。

**意见 4：**作者在研究 2 中采用关键事件法探究愤怒的强度对同事感知到的温暖和能力，以及领导力涌现的影响，愤怒的强度分为了低中高三个等级，“低、中强度的愤怒表达处于“表达阈值”与“不当阈值”之间，与研究 1 中被操纵的两种愤怒表达强度一致。最后，高强度愤怒表达超过了不恰当的界限”，研究 1 的愤怒表达和研究 2 中的愤怒表达的强度是不是完全相同的概念？。正文中假设用的是愤怒表达，但表格中用的是愤怒表达强度，虽然我理解在实验或者关键事件法的操作中的程度，但我认为最好前后文要统一起来。

**回应：**非常感谢审稿人这一专业而细致的意见！在此次修改中，根据理论的调整与整合，我们在理论假设部分将愤怒表达分为三类：抑制愤怒、合理愤怒表达和越轨愤怒表达，并在研究 1 和 2 中统一使用这三种表述，以免造成概念上的混淆。同时，在根据主要理论“愤怒的双阈值理论”重新界定了三个类别之后，我们重新对研究 2 的数据进行编码。因为以前本文的研究视角集中于表达阈值之后的两类愤怒：合理愤怒表达和越轨愤怒表达，而忽视了表达阈值之前的抑制愤怒，包括暗自愤怒和间接愤怒，这也是我们在第一次编码中三位编码人员对于低中两个等级愤怒的编码经常出现分歧的原因（尽管信度是符合标准的）。因此我们严格按照愤怒双阈值理论三类愤怒定义，重新对研究 2 的数据进行编码，具体调整主要在于 1 和 2 的编码：第一次编码中 1 和 2 的区别仅在于愤怒表达程度的区别，而重新编码后 1 和 2 不仅存在愤怒程度的区别，还存在表达对象的区别。因为抑制愤怒中的间接愤怒一类不仅强调愤怒信号的模糊，还指出愤怒表达对象并非愤怒的对象而是表达者信任的对象。对于 3，即以前的高愤怒表达和现在的越轨愤怒表达，我们保持着一致的定义和编码原则。编码完成之后，我们对三组进行了愤怒程度和合理性的组间方差分析，结果显示两两之间存在显著差异，编码有效。同时，我们在数据汇报表格中也对变量名称做出了相应修改。详细修改请参考第 11-15 页。

**意见 5：**作者提到愤怒道歉的补偿作用，作者探究愤怒道歉的补偿作用，仅仅针对的是同事感知到的温暖，为何不补偿同事感知到的能力呢？例如，有研究表明公开的道歉被认为是一种软弱的行为（Kellerman, 2006） Kellerman, B. (2006). When should a leader apologize and when not?. Harvard business review, 84(4), 72 - 8。

**回应：**非常感谢审稿专家给出的这条拓宽视野的建设性意见！受到审稿专家的启发后，我们再次回顾了道歉相关的文献，发现目前关于道歉的研究主要集中于对人际关系的修复作用和将其视作道歉者自身的形象管理动机或手段。除此之外，在领导领域的研究主要关注领导道歉对于领导形象及其有效性的影响，一种固有的印象是道歉会暴露一个人的弱点、或使道歉者处于风险之中(Kellerman, 2006; Tucker et al., 2006)，但是少量研究表明领导公开道歉会增强下属对其变革型领导的感知，从而促进其领导有效性(Tucker, et al., 2006)；同时，已有研究也指出道歉的作用受到很多潜在因素的影响，如道歉的及时性、道歉的内容等(Fehr & Gelfand, 2010; Frantz & Bennis, 2005)。在领导道歉领域，对于道歉对能力形象的影响结论并不一致，而考虑到纵向领导力和横向领导力之间权力基础、地位等固有的差异，现有结论还不能直接应用到同事间道歉情景中。另外，刻板印象内容模型指出，在认知上，人们对温暖信息比能力信息更敏感(Fiske et al., 2007)。比如在控制字长的词汇决策任务中，被试者识别温暖相关特征词的速度快于识别能力相关特征词(Ybarra, et al., 2001)。综合已有研究结

论和温暖感知在人际间的相对重要性，我们仍旧保持原有假设：愤怒道歉对他人感知的表达者温暖有正向作用，并且愤怒道歉对领导力涌现能够通过温暖感知产生正向的中介效应。

但我们同样意识到探究愤怒道歉对能力感知的影响作用有助于推进现有研究，也能进一步丰富完善本研究的内容，因此我们在后面两个研究中均补充检验了愤怒道歉对能力感知的作用、以及通过能力感知对领导力涌现的中介效应是否存在，并汇报了检验结果：研究 1 并未发现显著的作用，而研究 2 结果显示愤怒道歉正向影响能力感知，并且中介效应亦正向显著，可见愤怒道歉对于能力感知可能存在积极的作用。关于这一点，我们在讨论中的不足和未来研究展望之中进行了补充讨论，希望能够为未来进一步挖掘愤怒道歉的补偿作用提供些支持。详细修改请见第 17-18 页。

**意见 6：**我注意到两个样本的年龄基本都在 30 岁左右，也就是说，2 个样本的人群可能都集中在 80，90 后（可能 90 后更多）。我在想，在人群中会不会有差异。从我个人的观察来说，越是个人为中心的群体（年龄），越容易愤怒表达，年龄层偏大的人，可能愤怒表达的克制会更高？本文的样本的局限性是否存在？

**回应：**非常感谢审稿专家这一细致审慎的意见！按照审稿专家的建议，我们在讨论部分补充讨论了这一不足。与审稿专家的观察一致，社会情绪选择性理论(Cartensen, 1992)同样指出，随着人们年龄的增长，情绪目标会更为重要，即年龄越大，人们更愿意重视人际关系，致力于优化情感体验，而年轻人更看重知识和未来的可能性，以解决问题的方式思考和行动。鉴于本文两个研究样本的平均年龄都在 30 岁左右，的确属于总人口中比较容易表达愤怒的一类群体，我们将这一反思和不足补充到了最后的不足和未来展望部分。详细修改请参考第 17 页。

**意见 7：**第二个相关系数表，数字排序有问题；

**回应：**非常感谢审稿专家这一细致的意见！我们已经重新按照新的假设调整了相应的数据汇报，并检查了所有表格中的变量名称、数字排序等问题。详细修改请见第 6-15 页。

**意见 8：**研究 1（实验）为什么所有的表格中没有控制变量？例如人口特征等。

**回应：**非常感谢审稿专家给出的这条严谨的意见！首先，根据 Bernerth 和 Aguinis(2016)，实验的优势之一就在于能够控制可能对关键变量之间的关系产生外部影响的其他相关变量。但是，为了确保人口特征的确没有影响实验 1 的结果，我们根据 Carlson 和 Wu(2012)以及 Becker(2005)的建议，将实验中测量的所有人口特征（年龄、性别、行业、任职时间）与包括自变量、中介和结果变量等关键变量一起进行了相关性分析，发现总体而言并不显著。其中，尽管年龄与温暖感知显著正相关，但与愤怒表达并没有显著的相关关系，因此不会对愤怒表达和温暖感知之间的关系产生影响作用(Bono & McNamara, 2011; see results by Carlson & Wu, 2012)。综合上述考虑，我们没有在实验 1 的数据分析中放入控制变量。

研究 1：均值、标准差和变量(含人口特征)间相关系数

变量	M	SD	1	2	3	4
1. 性别	1.56	4.97	—			
2. 年龄	30.44	5.93	-.12	—		
3. 学历	2.92	.63	-.01	-.07	—	
4. 行业	6.77	3.56	-.09	-.15*	.18**	—
5. 愤怒表达类型	1.20	0.73	.02	-.03	.11	.03
6. 抑制愤怒	0.19	0.39	-.79**	.02	—	.06
7. 越轨愤怒	0.39	0.49	.003	.00	.10	.05
8. 愤怒道歉	0.48	0.5	.04	-.02	-.05	-.02
9. 能力感知	4.4	1.06	-.01	.09	.02	-.04
10. 温暖感知	4.88	0.97	.07	.15**	.04	.09
11. 领导力涌现	4.51	1.18	-.02	.06	.01	-.04

**意见 9：**实验 1 的愤怒表达强度编码，目前是高愤怒表达 = 2，低愤怒表达 = 1，是否应该转化为 dummy variable 会更好，还是因为有控制组（中性情绪表达），所以这么编码？

**回应：**非常感谢审稿专家给出的这条专业的意见！我们按照这条意见在此次修改中采取了虚拟变量编码的方式。由于主要理论的改变，在此次修改中，我们重新定义了三种类型的愤怒表达：抑制愤怒、合理愤怒表达、越轨愤怒表达。其中，与之前版本相比，此次修改稿中的抑制愤怒即是中性情绪组，低愤怒表达为合理愤怒表达，高愤怒表达为越轨愤怒表达。我们认为这种对应是符合我们的定义的。

首先，抑制愤怒的暗自愤怒为个体内的情绪调整，而间接愤怒会导致不同情景中被试扮演的角色不同——在前四个情景中被试扮演徐明愤怒的对象，间接愤怒使得被试扮演成徐明信赖的、且不是为其愤怒负责的对象——故我们将抑制愤怒设计为材料中的主人公（徐明）中立地表达了他/她对项目的看法（即没有任何情绪上的表现）。其次，合理愤怒表达是指在不违背规范的情况下表达适当程度的愤怒，而我们低愤怒表达的操纵（如，“有一点愤怒”，“皱着眉头”，“语气有些激动”等）完全符合定义。最后，越轨愤怒表达是违背规范的愤怒表达，往往表现出伤害性的倾向，而高愤怒表达的操纵中（如“非常愤怒”，“拍案而起”，“拳头握紧”等）亦符合定义。

随后，我们采取了您提出的虚拟编码方法，以合理愤怒表达为参照，把愤怒表达类型编为了两个虚拟变量——抑制愤怒（抑制愤怒 = 1，合理及越轨愤怒表达 = 0）和越轨愤怒（越轨愤怒表达 = 1，合理愤怒表达及抑制愤怒 = 0）——来进对我们新的假设（具体内容请见审稿专家一意见 3 的回复或正文第 3-5 页）进行检验。我们使用 Mplus8.3，将两个虚拟变量同时放入回归、互相控制(Cohen, Cohen, West, & Aiken, 2003)，以检验我们两两比较的假设——合理愤怒表达分别与抑制愤怒、越轨愤怒表达比较。

另外，我们在研究 2 中也对原先的愤怒表达变量做了同样的处理和分析，保证数据分析方法的一致性和结果的可靠性。详细修改请见第 6-15 页。

**意见 10：**在结果部分，我建议作者检验假设的顺序，按照在先前假设中的顺序来进行。现在的假设检验的顺序是跳跃的。

**回应：**非常感谢审稿专家给出的这条专业意见！考虑到自变量对中介的作用使用的是组间方差比较方法，而对中介效应的检验使用的是回归检验，因此我们先汇报了愤怒表达对两个中介变量的作用，再汇报相应的中介效应。但我们认为跳跃检验并汇报假设可能会造成阅读上的不顺畅，因此，在此次修改中，将愤怒道歉的所有检验结果都调整到愤怒表达之后汇报，

以尽量避免给读者造成阅读上的负担。详细修改请见第 8–10 页和第 13–15 页。

**意见 11：**控制变量人际竞争中有一个条目：“他/她是我竞争对手的竞争对手”，原文就是如此吗？这个条目怎么感觉这么奇怪，这个条目是正向的，还是负向测量条目？请检查。

**回应：**非常感谢审稿专家指出我们的细节错误！我们重新检查了原始量表的三个条目：“我认为该同事是我工作中的竞争对手”，“在工作表现上该同事是我的竞争对手”，“总体而言，该同事是我工作中的竞争对手”。我们发现，是在第一版本的行文过程中犯了细节上的错误，非常感谢您的指正。在修正版本中，我们将该错误条目改成了原量表中第二条题项的正确表述。详细修改请参考第 13 页。

.....

**外审专家 2 意见：**

论文探讨了一个相关领域的前沿问题，特别是采用了实验法，研究设计比较严谨。有几个方面需要修改。

**意见 1：**在 1.1 的论述中，作者提出本研究的主要理论视角基于 EASI 理论，并融入刻板印象内容模型的相关认识。而后续的 1.2 部分的论述从逻辑关系上，应该是 1.1 部分的具体展开与后续深入分析，然而 1.2 部分的论述并没有明确表明哪些逻辑关系是基于 EASI 理论的，仅仅从刻板印象内容模型的视角对相关变量的逻辑关系进行分析，这一段内容的理论视角是否涉及 EASI 理论，作者没有在这里明确与该理论相关的内容与依据。希望作者能够明确涉及理论的应用范围，相关理论内容不要模糊处理。

**回应：**非常感谢审稿专家给出的这条专业且重要的建议！这条意见和意见 2，以及审稿专家一的意见 3 都让我们意识到，我们在理论构建过程中对于理论基础的选择不够聚焦。我们重新思考了本研究的核心研究问题，即同事间的愤怒表达对表达者领导力涌现的影响。EASI 理论虽然概括了情绪表达在人际间的影响路径，但作为一个大的理论框架，对于指导本研究的研究问题可能视角过于宏大、不够聚焦。因此，我们重新定位到与愤怒相关的理论，将研究问题具化为：同事间的愤怒表达类型对其领导力涌现的影响，并相应调整理论假设的构建。

我们认为愤怒的双阈值理论可以帮助我们更好地理解工作场所中愤怒表达的内涵和作用，能更聚焦地、贴切地给我们提供理论上的预测。具体而言，愤怒的双阈值理论定义了三类愤怒表达：抑制愤怒、合理愤怒表达和越轨愤怒表达，并比较了三类愤怒表达对组织的作用（理论具体内容请见审稿专家一意见 3 的回复或正文第 3–5 页）。但该理论仍然没有涉及愤怒表达对人际间认知的作用，因此我们仍然借鉴刻板印象内容模型，将其与愤怒的双阈值理论相结合，探究三类愤怒表达如何通过影响他人对表达者能力及温暖的感知，进而作用于表达者的领导力涌现（具体假设请参考审稿专家一意见 3 的回复或正文第 3–5 页）我们在前言的理论和假设构建部分，对两个理论的核心观点进行了详细地阐述，明确理论的应用范围及其与相关变量之间的逻辑关系。详细修改请参考正文第 3–6 页。

**意见 2：**在 1.3 部分，作者突然又转向了一个独立的理论“情绪的认知评价理论(Frijda, 1986)”，并以此为依据论述愤怒道歉的补偿作用，这一部分的理论基础与 1.2 部分完全不同，会让读者认为其是一个相对独立的研究模块，与 1.2 部分的研究关联很弱。作者没有论述 1.3 的研究与 1.2 的研究在理论上和研究上内在关联性是什么？目前的表述显得前后论述割裂，建议增加为什么舍弃 EASI 理论和刻板印象内容模型而采用一个独立理论框架的原因，以及这样操作的意义，采用一个新的理论视角能够比使用前两个理论视角产生多大的理论意义？作者应该酌情考虑这些问题。此外，1.3 部分采用“情绪的认知评价理论”的视角，却没有在前

言部分介绍这一理论视角的应用，也没有在前言部分论述采用这一理论视角研究 1.3 部分关于愤怒道歉的相关研究，能够在理论上做出什么样的创新。从这一点来看，作者在撰写这篇研究过程中，思路相对不严谨，前后没有呼应。

**回应：**非常感谢审稿专家针对行文逻辑和连贯性提出的专业而关键的意见！本条意见与审稿专家一的意见 3 均指出了情绪的认知评价理论(Frijda, 1986)与本文主要理论框架、阐述逻辑之间的割裂。一方面，该理论关注个体认知如何影响情绪反应，认为人们在面临外部刺激时会通过初评价（该刺激是否与个体目标有关）和次评价（试图解释和回应该刺激）两个阶段产生相应的具体情绪，往往用来解释情绪反应的前因或者预测具体事件会如何引起何种具体情绪(Lazarus, 1991)，在职场情绪领域的研究中有着广泛的应用(如，张光磊 等, 2019)。但是，本文的研究问题在于愤怒表达和愤怒道歉会如何影响观察者的认知内容，因此该理论的核心观点与本文的研究问题并不符合，不适合作为本文的理论基础；

另一方面，与 EASI 理论类似，该理论也是情绪领域比较宏大的理论框架，不能帮助我们具体预测愤怒道歉对观察者认知的影响。我们认为，依据愤怒道歉领域的理论和已有研究结论，足够指导我们预测愤怒道歉与他人对道歉者温暖感知之间的关系。正如专家在本条意见中指出的，该理论的核心观点既与本研究的主要研究问题不一致，又与文章其他部分缺少呼应，显得十分割裂而多余。因此，我们删去了该理论，并根据核心研究问题，精简、聚焦了本文的理论基础，从而使本文的逻辑框架更为清晰。详细参考请见正文第 3-6 页。

**意见 3：**理论意义部分，第二段，作者虽然肯定两种理论视角结合所产生的创造性发现，然而没有回答这种结合是否可以进一步加深对相关理论的认识，例如，刻板模型的引入是否能够拓展 EASI 理论的应用范围？EASI 理论可能存在的对某些问题解释上的缺陷性是否能够弥补？作者没有过多的考虑这些理论层面的创新性可能，而是仅仅局限于现象层面研究发现的论述；第三段关于愤怒表达(对比中性情绪)的研究意义的论述，更像是对这一研究发现的一个总结，理论贡献因素缺乏，虽然有一定的描述与以往研究发现进行了对话和对比，但是这一部分的研究意义是否对相关理论视角做出了创新性的认识，？作者没有阐述；而最后一段关于愤怒道歉的理论贡献，完全没有将情绪的认知评价理论的视角纳入理论贡献的梳理过程，关于愤怒道歉的研究结论是否在这一理论框架内做出了一定的创新性研究？与前面 EASI 理论以及刻板印象内容模型视角下的研究相比，是否有拓展性的研究发现？作者在理论贡献部分对这一研究模块的论述，仍然让读者感到与前一研究模块部分关联不密切，研究思路整体性不强。

**回应：**非常感谢审稿专家对理论意义部分提出的非常专业而深刻的意见！结合审稿专家一的意见 2 和本条意见，本文修改了理论贡献部分，具体列出四条理论贡献：一、通过将职场愤怒表达与领导力涌现相结合，把对愤怒表达的研究从纵向领导力拓展到横向领导力涌现领域；二、基于愤怒的双阈值理论，同时关注了抑制愤怒、合理愤怒表达以及越轨愤怒表达的影响，同时考察了愤怒表达和愤怒表达强度、合理性的作用，更深入地揭示了愤怒表达的社会性后果；三、检验了愤怒的双阈值理论模型，揭示出组织中地位较低的员工未必能从合理愤怒表达中获得人际层面的收益，具化了该理论的应用范围；四、基于动态时间的延展来关注愤怒表达之后的补偿行为，为探讨愤怒表达的人际影响，特别是领导力涌现，提供了更加动态、全面的视角，更为形象地展现了工作场所的实际情景。

首先，针对您本条意见的第一个问题：两种理论视角结合是否可以进一步加深对相关理论的认识，我们认为正如您在意见 1 中指出的，EASI 理论对于本文的核心研究问题不能起到具体的理论解释和预测作用，因此我们将本文的主要研究理论改为愤怒的双阈值理论和刻板印象内容模型。相应地，在理论意义部分，我们重点围绕本研究对愤怒的双阈值理论的理论贡献进行更为详细的阐述。我们认为本研究通过结合愤怒的双阈值理论模型和刻板印象内

容模型，完善了愤怒双阈值理论的解释机制，丰富了该理论的应用场景，为该理论提供了可能的边界条件。具体而言，一方面，尽管愤怒的双阈值理论为愤怒表达的积极作用提供了一个理论视角，比较了三类愤怒表达可能对组织产生的作用，但未能指出其中具体的解释机制；通过结合刻板印象内容模型，本研究为愤怒的双阈值模型提供了人际间认知视角的解释机制，完善理论内涵。另一方面，少有研究愤怒表达强度的研究仅关注表达阈值之后的两种愤怒表达之间的差异(Gaertig et al., 2019)，没有对合理愤怒表达相比于抑制愤怒的积极作用进行充分地检验；而对比领导愤怒表达领域的研究结论，本文的实证结果侧面印证了组织成员能否通过愤怒表达获得其他成员的正向评价很大程度上取决于表达者自身的地位——领导相比于普通员工更能够通过愤怒表达提高他人对自己能力的感知、进一步提升地位。

其次，针对您本条意见的第二个问题：第三段关于愤怒表达(对比中性情绪)的研究意义的论述，更是对这一研究发现的一个总结，理论贡献因素缺乏，虽然有一定的描述与以往研究发现进行了对话和对比，但是这一部分的研究意义是否对相关理论视角做出了创新性的认识？我们认为，我们原先的理论框架与实际研究问题不够匹配导致了这一问题的出现。修改后，我们基于愤怒的双阈值理论对三类愤怒表达进行对比研究。我们认为，少有的研究愤怒表达强度的研究仅关注表达阈值之后的两种愤怒表达之间的差异(Gaertig et al., 2019)，没有对合理愤怒表达相比于抑制愤怒的积极作用进行充分检验。本研究同时关注了抑制愤怒、合理愤怒表达以及越轨愤怒表达的影响，对愤怒的双阈值理论进行了全面的实证检验。

最后，针对您的第三个问题：关于愤怒道歉的理论贡献，完全没有将情绪的认知评价理论的视角纳入理论贡献的梳理过程，关于愤怒道歉的研究结论是否在这一理论框架内做出了一定的创新性研究？正如在上一条回复中所提到的，我们认为情绪的认知评价理论并不适合作为我们预测愤怒道歉作用的指导性理论，因此我们删去了该理论，另外，关于对于愤怒道歉的理论贡献，我们认为本研究基于动态时间的延展来关注愤怒表达之后的补偿行为，为探讨愤怒表达的人际影响，特别是领导力涌现，提供了更加动态、全面的视角，更为形象地展现了工作场所的实际情景。

以上详细修改请见正文第 15–16 页。

**意见 4：**整个研究中没有探究研究问题可能存在的边界条件，其基于实验得出的结论仅仅是相对直接的简单中介效应。这使得研究看上去比较单薄。建议在文末的研究不足中探讨这一不足。

**回应：**非常感谢审稿专家提出的这一有启发性的意见！以往关于愤怒表达的研究中，所涉及的边界条件包括：表达者和观察者双方各自的个体特征（可参考综述 Shao & Guo, 2021）、情景因素（愤怒的合理性等；见 Gaertig et al., 2019）、愤怒的种类（领导对下属违背道德的愤怒、领导对下属能力不足的愤怒等；见 Wang et al., 2018），这些因素会影响观察者对愤怒表达行为的归因，从而影响对表达者的评价。本研究一修后版本中，虽然基于愤怒的双阈值理论，将愤怒表达的强度、合理性融合在三个分类变量中，但仍旧缺少对愤怒表达者及观察者个体特征方面的边界条件的探究，尤其是当愤怒表达者和观察者处于相似的地位时，观察者对于愤怒表达行为的归因会与对正式领导愤怒表达行为的归因有所不同。另外，本文两个实证研究之间出现的不一致的结论，也进一步反映出同事的愤怒表达类型在横向领导力涌现领域中的作用需要进一步探索，有潜在的调节变量亟待进一步揭示。

在这条意见的启发下，我们在“不足与未来展望”中补充了对愤怒本身进一步拓展的可能性的讨论。比如，愤怒的类别已有研究表明当愤怒作为一种道德情感时，其对不道德行为的阻止会提高他人对愤怒表达行为合理性的感知，进而其可能产生积极作用(Wang et al., 2018)。同事尽管缺少地位上的优势，但是如果表达道德愤怒——一种亲社会的愤怒表达行为，则可能有助于提高他人对其能力和温暖的感知，从而提升领导力涌现的可能性。其次，愤怒表达



行为涉及三个主体：愤怒表达者、愤怒表达对象和愤怒对象，后两者之间往往并非同一人(如愤怒的双阈值理论中抑制愤怒的间接愤怒)。本研究关注同事间的愤怒表达，即表达者与表达对象级别相近，但愤怒对象却可能与前两者存在地位上的差异。本研究尽管侧面印证了表达者地位对其愤怒表达作用的影响，但没有对愤怒表达的对象进行拓展研究。如当同事观察到平级成员对其下属、对其他部门或团队的平级成员甚或对领导表达愤怒，该同事对表达者的愤怒表达行为会做出不同的归因和合理性判断，从而进一步影响对表达者的评价。

在此次修改中，我们采纳了审稿专家的意见，在不足中增加了对边界条件探索可能性的讨论，以期与其他学者提供更多未来研究的些许建议。详细修改请参考正文第 17–18 页。

**再次感谢贵刊为我们提供的宝贵意见！**

### 参考文献

- Becker T. E. (2005). Potential problems in the statistical control of variables in organizational research: A qualitative analysis with recommendations. *Organizational Research Methods*, 8, 274–289.
- Bernerth, J. B., & Aguinis, H. (2016). A critical review and best-practice recommendations for control variable usage. *Personnel Psychology*, 69(1), 229–283.
- Bono J. E., McNamara G. (2011). From the editors: Publishing in AMJ— part 2: Research design. *Academy of Management Journal*, 54, 657–660.
- Carlson K. D., Wu J. (2012). The illusion of statistical control: Control variable practice in management research. *Organizational Research Methods*, 15, 413–435.
- Carstensen, L. L. (1992). Social and emotional patterns in adulthood: Support for socioemotional selectivity theory. *Psychology and Aging*, 7(3): 331–338.
- Cohen, J., Cohen, P., West, S. G., & Aiken, L. S. (2003). *Applied multiple regression/correlation analysis for the behavioral sciences*, 3rd ed. (pp. xxviii, 703). Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Fehr, R., & Gelfand, M. J. (2010). When apologies work: How matching apology components to victims' self-construals facilitates forgiveness. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 113(1), 37–50.
- Fiske, S. T., Cuddy, A. J. C., Glick, P., & Xu, J. (2002). A model of (often mixed) stereotype content: Competence and warmth respectively follow from perceived status and competition. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82(6), 878–902.
- Frantz, C. M., & Bennis, C. (2005). Better late than early: The influence of timing on apology effectiveness. *Journal of Experimental Social Psychology*, 41(2), 201–207.
- Frijda, N. H. (1986). *The emotions: Studies in emotion and social interaction*. Cambridge: Maison des Sciences de l'Homme and Cambridge University Press.
- Gabriel, A. S., Koopman, J., Rosen, C. C., Arnold, J. D., & Hochwarter, W. A. (2020). Are coworkers getting into the act? An examination of emotion regulation in coworker exchanges. *Journal of Applied Psychology*, 105(8), 907–929.
- Gaertig, C., Barasch, A., Levine, E. E., & Schweitzer, M. E. (2019). When does anger boost status? *Journal of Experimental Social Psychology*, 85, Article 103876. <https://doi.org/10.1016/j.jesp.2019.103876>
- Kellerman, B. (2006). When should a leader apologize and when not? *Harvard Business Review*, 84(4), 72–81.
- Lazarus, R. S. (1991). Progress on a cognitive–motivational–relational theory of emotion. *American Psychologist*, 46(8), 819–834.
- Shao, B., & Guo, Y. (2021). More than just an angry face: A critical review and theoretical expansion of research on leader anger expression. *Human Relations*, 74(10), 1661–1687.
- Tucker, S., Turner, N., Barling, J., Reid, E. M., & Elving, C. (2006). Apologies and transformational leadership.

*Journal of Business Ethics*, 63(2), 195–207.

Wang, L., Restubog, S., Shao, B., Lu, V., & Van Kleef, G. A. (2018). Does anger expression help or harm leader effectiveness? The role of competence-based versus integrity-based violations and abusive supervision. *Academy of Management Journal*, 61(3), 1050–1072.

Ybarra, O., Chan, E., & Park, D. (2001). Young and old adults' concerns about morality and competence. *Motivation and Emotion*, 25(2), 85–100.

Zhang Guanglei, Yang Yilan, Li Mingze, Wu Jian. (2019). Research on influence of perceived leader's anger on employees' proactive behavior. *Business and Management Journal*, 41(10), 108–122.

[张光磊, 杨依蓝, 李铭泽, 吴健. (2019). 领导愤怒与员工主动性行为——一个非线性关系的检验. *经济管理*, 41(10), 108–122.]

---

## 第二轮

### 外审专家 1 意见:

很高兴再次审稿“员工愤怒表达对领导力涌现的影响：温暖和能力感知的中介作用和道歉的补偿效应（编号 xb21 - 227）”，本文关注员工的愤怒表达对领导力涌现的作用机制，这个研究具有理论的前沿性，也具备管理团队中的现实相关性。上一轮的修改意见中，我对本文的研究理论、研究方法和研究贡献等提出了修改建议，作者为此付出了巨大的努力，文章在研究理论、研究方法和研究贡献方面有很大的进步和提升。

我对本文的进一步修改意见包括：

**意见 1：**本文的摘要写的太简略。例如摘要的第一句“但很少探究愤怒表达对普通员工的人际影响”，但其实结合本文的内容，这一句话可以直接改为“但很少探究员工的愤怒表达对他的领导力涌现的影响”。第二句话“预测、解释并检验了员工的同事间……”其实可以更精练地说“检验了员工的同事间……”。第三句关于 2 个研究的研究设计，研究样本与研究方法，可以多花一句来更详细阐述。在阐述研究发现得时候，是否应该将高强度愤怒表达和低强度愤怒表达等词汇变为你文章的变量，这样更符合科学论文的行文风格。

**回应：**非常感谢审稿人提出的非常细致且具有建设性的意见！我们按照本条意见中的详细修改指导，逐句精炼了摘要部分的语言表述，删去了冗余的词句，使语言表述更加直白清晰。其中，审稿专家指出的第一句“对普通员工的人际影响”明确为“对员工领导力涌现的影响”，第二句直接提出本研究如何填补第一句提出的研究空白（包括理论基础和研究问题），第三句“对工作场所员工的同事间愤怒表达类别进行细分”改为“对工作场所的愤怒表达类别进行细分”，将“刻板内容模型”完善为“刻板印象内容模型”等。此外，我们补充说明了两个研究的研究设计和有效样本数量。具体地，研究 1 为包含 5 个情景的情景实验，共获取 279 个有效样本；研究 2 采用关键事件法，共 200 个有效样本。此外，我们在全文统一了对关键变量的表述，将原有的“高/低强度愤怒表达”全部改为“越轨/合理愤怒表达”，并在前言和理论假设部分进一步明确了这些愤怒类型的定义（同时考虑强度和合理性；请见 2–4 页），以避免歧义。摘要部分的详细修改请参考第 1 页。

**意见 2：**前言的第一段，“我们不禁思考“员工的同事间愤怒表达是否能促进员工的领导力涌现”这一研究问题”，我建议以一种去掉“我们不禁思考”这种情感饱满的表达，可以改为“本文关注”或者“我们关注”。作者可以通读全文，修改类似的地方。尽量试用中性的词汇来进行科学论文写作。

**回应：**非常感谢审稿人给出的这一专业意见！我们在审稿专家的提示下，进一步检查了全文的用语和写作细节，避免使用过分个人化的语言风格，尽量符合科学的行文规范和语言习惯，并且增强了用词的严谨性。

具体地，如审稿专家指出的“我们不禁思考”被改为“本文关注”，以更符合科学论文的行文风格；理论假设部分的“两个阈值划分出了三类状态”被改为“两个阈值划分出了三种类型”。在此修改中，把不符合愤怒表达行为本质且表意模糊的“状态”一词更改为“类型”，更科学严谨；在 1.1 部分的第二段中，“虽然愤怒的双阈值模型……指出了三种类型程度的愤怒表达的人际间影响”。此句中的“人际间影响”被明确为“他人相应的反应——他人对愤怒表达行为的应对和对表达者的态度”；在 1.2 部分对抑制愤怒与温暖感知作用关系的论述中，“向信任的人间接表达微弱含糊的不满或抱怨”一句中删去不够准确的“间接”和“微弱含糊的”两词；在论述越轨愤怒表达对能力感知的影响时，原句“更易被归因为表达者易怒的人格特质，因此会使他人认为表达者自控力弱(Gaertig et al., 2019)、情绪调节能力低(Gaertig et al., 2019; Gross, 2007)”的“易怒的人格特质”被删去，因为易怒的人格特质与情绪调节能力之间本质上是两个独立的概念，逻辑上不存在因果关系；在假设部分，我们完善并统一了 1a-5b 共 10 条假设的表述，并且将部分假设后的句号修改为分号；在研究 1 中，我们明确了删除样本的原因，将“质量未达标”改为“在年龄一题中提供无关文本信息”。我们在全文范围进行了上述类似的修改，以确保行文的科学、规范、严谨。因修改内容较多，此处不一一列举，请审稿专家查看修改稿以确认。

**意见 3：**前言的第二段指出了三个 gaps，但第一个和第二个 gap 都只讲了 gap 是什么，第三个讲完 gap 还讲本文如何去贡献这个 research gap，但实际上第三段才是作者在阐述如何贡献这些 research gap，我建议作者在这里理顺一下逻辑，在第二段清楚阐述三个 research gaps 即可，如何填补这些 gaps，可以都在第三段来讲。

**回应：**非常感谢审稿专家的建设性意见，进一步帮助我们理顺写作的逻辑。我们按照专家的意见，将研究空白（gap）和具体如何弥补这些空白（gap）分开来阐述。并且，在审稿专家的启发下，我们补充完善了对现有研究空白的阐述，共三点：1.对员工愤怒表达的研究少，且少有的这些研究得出的结论也不一致；2. 对愤怒表达的类型缺乏研究，具体为对愤怒表达强度缺乏清晰的定义，并且没有考虑随着强度的上升愤怒表达的合理性产生的变化；3. 对愤怒表达之后的弥补策略（如何补救）缺乏研究。下一段则提出对应的解决思路：1.聚焦员工愤怒表达，提出对立的作用机制（降低温暖感知但提高能力感知）；2.基于愤怒的双阈值理论将愤怒表达分为三类，并详细比较三类愤怒表达的作用差异；3.提出愤怒道歉作为补救人际关系的弥补策略。这样的修改可以使两段前后衔接更紧密、逻辑更清晰。详细修改请见第 2-3 页。

**意见 4：**我上一次提出了检验的顺序是乱的，作者调整了假设的编号。但在最新的一稿中，假设 1a, 2a, 以及 3a, 4a 之后，作者再一次性提出 1b, 2b, 3b, 4b。虽然我理解 1b-4b 的假设是中介效应，本质上包含了 1a-4a 的部分，但是这种安排会让读者很混乱。假设一般来说还是数字从小到大逐次提出，这样方便理解。

**回应：**非常感谢审稿专家这一从读者角度出发而提出的建议！此次，我们修改了假设的顺序，在 1a-1b 中提出三类愤怒表达对温暖感知作用的比较；在 2a-2b 中，提出三类愤怒表达对能力感知作用的比较；在 3a-3b 中，提出三类愤怒表达通过温暖感知对领导力涌现的中介作用；在 4a-4b 中，提出三类愤怒表达通过能力感知对领导力涌现的中介作用；在 5a-5b 中，提出愤怒道歉对温暖感知的作用及进而对领导力涌现的中介作用。调整后的假设顺序更加方便了读者的理解。

需要补充说明的是，在此次修改中，我们把有关能力维度的假设调整至有关温暖维度的假设之后，由此更加符合我们根据刻板印象内容模型开展的理论阐述。两位审稿专家对本研究的写作严谨性以及论证严密性提供了非常有启发性的意见，因此我们重新审视了本文的理论阐述，发现在三类愤怒表达如何影响温暖和感知能力的逻辑论证上缺乏足够的理论性观点。据此，我们重新回顾刻板印象内容模型，发现此模型除了指出两类主要的人际感知维度外，还提出了产生两类感知的前因性认知评价，即对目标对象温暖的感知产生于对目标对象意图的评价（危害或有益）；对目标对象能力的感知产生于对目标对象能否有效实施其意图的预测判断。我们认为对意图的评价应先于对实施意图有效性的判断。根据刻板印象内容模型也从进化角度指出温暖感知与个体生存更直接相关，因此，温暖感知比能力感知更快产生、优先级也更高。由此，我们整体调整了假设和方法部分假设检验的顺序，即温暖在前、能力在后。理论假设部分的详细修改请参考第 5 - 7 页，数据汇报部分的详细修改请参考第 10-12、15-17 页。

**意见 5：**“愤怒道歉的补偿作用”是本文的另一个研究重点，一般我们谈到补偿作用的时候，应该是这个变量在调节 X-Y 之间的关系，然而本文并没有把道歉设定为调节变量，而是一个自变量（和愤怒表达一样是自变量），在实验 1 中其实 2\*2 的设定，应该是调节变量的检验，但最后又不是调节，研究 2 也检验的中介效应，因此，他是否应该被称为是一种补偿作用？这就需要在表达种更精确的阐述。我还建议作者画一个研究模型图，表明变量之间的角色，关系和对应的假设。

**回应：**非常感谢审稿专家这条专业、严谨的意见！在本文中，道歉的存在以愤怒表达为前提，且两者在发生的时间上具有明显的先后顺序。因此，我们没有把“道歉”作为调节变量，而是把“愤怒道歉”作为一个独立的变量，检验了愤怒道歉对温暖感知的主效应。当主效应显著时，结果就表明：相较于愤怒后不道歉，愤怒后道歉能够带来温暖感知的提升。同时，在数据分析时，我们尝试把其作为调节变量，结果显示道歉与愤怒表达的交互作用并不显著。考虑到愤怒表达与道歉之间的逻辑关联，在本文中，我们选择检验愤怒道歉对领导力涌现的间接效应，并将其作为愤怒表达之后的一个弥补策略。但是，正如审稿专家指出的，“补偿作用”一词会造成愤怒道歉起到调节作用的歧义，因此我们将标题改为“愤怒道歉的弥补作用”，并在正文中将“补偿作用”统一改为“弥补策略”，并将修改后的表述标黄，以供审稿专家确认是否合适。

此外，我们根据审稿专家的意见，在理论假设部分后补充了理论模型图，以明确各个变量在模型中扮演的角色，并将变量之间的正负关系在模型图中展现。模型图请见第 9 页。

**意见 6：**本文还有很多表达不够简洁，希望作者可以更进一步修改表达，以使更流利和简洁。例如：Section 1.1 第一段“愤怒的双阈值模型(Dual Threshold Model of Anger in Organizations, Geddes & Callister, 2007)提供了一个整体的理论框架以帮助我们解释组织成员的愤怒表达及其强度如何影响其他成员的反应。”，这里面的“以帮助我们”其实就可以不需要。Section 1.2 第一段“社会心理学的跨文化研究表明，即使在不同文化下”，这一句其实都是不必要的信息，因为你的研究并不牵涉跨文化的社会心理学，而且你在上一段实际上已经表达了能力和温暖使人际感知的核心，引用的也是 (Fiske et al., 2002)，所以这一句的表达有点重复。假设 1b 的论述中“考虑到上述论点，我们认为”这种口水话应该去掉，还要对照全文，类似的问题也要解决。Page 22 页第一段第一句，2 个重复的“最后”。

**回应：**非常感谢审稿专家给出的这条细致的意见！我们通读全文，的确发现表述上有多处不够简练，并根据审稿专家的意见精简了表述。

我们首先修改了此条意见中指出的三处冗余表述：1.1 部分第一段“愤怒的双阈值模型

(Dual Threshold Model of Anger in Organizations, Geddes & Callister, 2007)提供了一个整体的理论框架以帮助我们解释组织成员的愤怒表达及其强度如何影响其他成员的反应”，我们修改为“愤怒的双阈值模型(Geddes & Callister, 2007)作为一个整体的理论框架，刻画了组织成员愤怒表达的不同类型，并预测不同类型的愤怒对其他成员的影响。”；1.2 部分第一段的“社会心理学的跨文化研究表明，即使在不同文化下”此句被删去，直接“根据刻板印象内容模型”介绍温暖和能力两个感知维度的理论内涵和产生机制；原假设 1b（现假设 4a）论述中的“考虑到上述论点”精简为“据此”；在研究 1 对假设 5a 和 5b 的检验中删去了两个重复的“最后”。

此外，我们还修改了其他的表述，如前言第二段“发现愤怒表达能够为领导者带来积极的社会性后果”中的“社会性后果”改为“作用”，因为后文详细阐述了作用的具体内容；将文中的“横向领导力涌现”改为“横向领导力”或“领导力涌现”；将文中的“员工的同事间愤怒表达”改为“员工的愤怒表达”，因为后文明确指出是在同事间的人际影响；将文中频繁重复出现的“因此”、“由此”、“据此”等连接词修改表述或删除，使行文更流畅简明。我们在全文范围进行了上述类似的修改，因修改内容较多，此处未一一列举，请审稿专家查看修改稿正文以确认。

.....

**外审专家 3 意见：**

感谢作者们呈现出一个精彩的研究。正如文中所表述，本文讲愤怒表达研究从领导力拓展到普通员工，得到了与领导力愤怒表达不一样的影响作用，体现了研究的价值。论文经过一轮修改，正面积积极响应了两位评阅人的意见，做出来认真、实质的修改。目前看，我还有几个问题与作者讨论：

**意见 1：**作者分析很有道理，Wang 等人（2018）的研究采用 EASI 理论框架是双路径，但 EASI 理论解释员工愤怒表达则抽象了一些。于是作者采用 Stereotype Content Model，而且又突出了愤怒的双阈值模型。不过愤怒的双阈值模型更多是对愤怒分类，而没有解释愤怒表达的作用机制。其实作者在假设 1-4b 产生讨论时提到的内隐领导理论，该理论结合刻板印象内容模型，倒是很好解释了愤怒对领导力涌现的作用机制，即内隐模型主要体现在 Stereotype Content Model 提到的温暖和能力两个内容。

**回应：**非常感谢审稿专家提出的此条非常有建设性的意见！正如审稿专家所述，我们在论证“三类愤怒表达如何影响温暖和能力的感知，而温暖和能力的感知又如何让观察者产生对其领导力涌现的评价”时，理论阐述不够充分、逻辑连接不够严密。根据此建议，我们进一步厘清了各个理论在本文中的应用，并阐释了多理论结合的必要性以及可能产生的理论贡献。

愤怒的双阈值模型更多被应用到对愤怒的分类上。此外，在论证愤怒类型对温暖和能力感知的作用时，我们把愤怒的双阈值模型指出的各类愤怒的特点与刻板印象内容模型糅合，以说明不同类型的愤怒对温暖和能力感知的作用。具体地，我们重新学习了刻板印象内容模型，发现此模型对温暖和能力感知的前因性认知评价内容有明确的阐述，即对目标对象温暖的感知产生于对目标对象意图的潜在危害或益处的评价；对目标对象能力的感知产生于对目标对象能否有效实施其意图的预测判断。我们严格根据这一理论观点，重新对三类愤怒表达类型如何影响他人对表达者温暖和能力感知进行论证，并调整了温暖和能力感知的论证顺序（将温暖感知提至能力感知之前），删除了类似于“积极的面部表情能够促进温暖感知，因此伴随着消极的面部表情的愤怒表达会降低温暖感知”，或“道歉表达时积极的面部表情能够提高温暖感知”等逻辑不够严密、理论支撑不足的表述。

引入刻板印象内容模型的原因在于，愤怒的双阈值模型在阐述愤怒发挥人际间作用时，

缺乏明确的机制论述，而刻板印象内容模型恰好指出了两类与愤怒相关的机制。刻板印象内容模型的引入帮助我们明确了愤怒产生人际间作用的两类具体机制，而温暖和能力这两类特征与内隐领导理论中的领导原型特征在理论上具有一致性，能够紧密贴合。即，能力越高或越温暖的个体更符合领导原型，由此更容易被视为领导。据此，我们采纳了审稿专家的意见，明确提出内隐领导理论，并把其与刻板印象内容模型结合，阐述温暖和能力感知对领导力涌现的作用。由此，使得从愤怒表达达到领导力涌现的理论逻辑论述更加顺畅、严密。详细修改请参考理论假设部分的第 5–9 页。

我们在讨论部分阐述了引入刻板印象内容模型对愤怒的双阈值模型的理论贡献：通过结合刻板印象内容模型，本研究为愤怒的双阈值模型提供了解释愤怒表达产生人际间作用的认知机制，指明他人会如何通过愤怒表达行为形成对表达者温暖和能力形象的评价，由此进一步完善了该理论。具体内容请参考正文第 20 页。

**意见 2：**内隐理论是否还可以解释道歉的补偿作用？不然道歉更显现出一个领导敢于承认错误或者敢于承担责任，尤其在我们东方文化情境下。

**回应：**非常感谢审稿专家给出的这条具有启发性的意见！我们回顾了过去有关道歉的研究，发现尤其在领导力领域对于道歉展现出何种形象的结论是不一致的。一种固有的印象是道歉会暴露一个人的弱点，或使道歉者处于风险之中(Kellerman, 2006; Tucker, Turner, Barling, Reid, & Elving, 2006)；但是少量研究表明领导公开道歉会增强下属对其变革型领导的感知，从而促进其领导有效性(Tucker et al., 2006)。这表明，人们持有的关于“道歉——领导力”之间关系的内隐信念可能不一致。因此，我们没有在假设部分直接根据内隐领导理论提出道歉对愤怒的弥补作用。正如在上一条意见中提到的，我们结合刻板印象内容模型与内隐领导理论，补充了刻板印象内容模型指出的温暖和能力感知的认知产生机制，阐述了愤怒道歉传递出的利他性意图。据此，我们提出愤怒道歉对温暖感知的积极作用，再根据内隐领导理论构建温暖感知与领导力涌现的关系。如此论证后，理论支撑更为扎实，更有说服力。

但是审稿专家提出的文化情境因素的确给了我们启发。因此，我们（结合审稿专家提出的意见 3）在“总结与讨论”中，讨论了东方文化情境下愤怒道歉对能力感知的正面作用。详细修改请见第 7 页和第 19 页。

**意见 3：**研究结果和理论假设有较大不同，发现愤怒并不能促进领导力涌现，对于此文章在讨论部分并没有提出解释和分析（不论是否修改理论部分，这部分都建议做一定补充）。鉴于这种结果与假设大不相同，而又不能很好解释时，是否考虑再回顾理论？

**回应：**非常感谢审稿专家的非常专业的意见！回顾原文，我们的确对于假设和数据结果之间的不一致缺乏深入的讨论。在审稿专家的提示下，我们分别在两个研究的讨论部分增加了对研究结论与假设之间不一致原因的讨论。在研究 2 的讨论部分进一步探讨了两个研究的结论之间不一致的可能原因。在全文的“总结与讨论”部分新增了研究结论总结，以帮助读者更好地理解最终的研究结论。

首先，在研究 1 的讨论部分，我们增加了对合理愤怒表达（与抑制愤怒、越轨愤怒表达相比）对温暖感知的作用均不显著的原因分析。我们认为愤怒意图的利他性和自利性可能在其中起到边界条件的作用。在实验情景中，虚拟人物的愤怒表达的意图不仅是为了完成个人的目标，还包括推动团队目标的实现。Geddes 和 Callister(2007, p: 731–732)指出，聚焦改变(alter-centric focus)的愤怒表达比聚焦自我(ego-centric focus)的愤怒表达更有可能引起他人的积极态度。此外，我们讨论了合理愤怒表达（相比于抑制愤怒）在能力维度上的积极作用未能得到支持的原因。可能是因为实验情景操纵的抑制愤怒没有任何情绪上的表现，与双阈值模型中的抑制愤怒的定义有些出入。针对这两个原因以及研究 1 其他的局限，我们在研究

2 的过程和讨论中也做出了回应。详细修改请见第 12–13 页。

其次，在研究 2 的讨论部分，我们增加了三点对研究 2 与研究 1 不一致的结果的讨论。

(1) 不同于研究 1，研究 2 证明了越轨愤怒表达相比合理愤怒表达、合理愤怒表达相比于抑制愤怒对表达者温暖形象的负面作用。然而，研究 2 的样本所涉及的愤怒表达事件，几乎全部都是自利意图的愤怒表达事件（只有两条没有明确涉及自利意图，但也没有体现利他意图）。据此，我们讨论了愤怒事件的意图的可能调节作用和关键事件法的局限性。(2) 研究 2 中合理愤怒表达相比于抑制愤怒在能力感知维度的负面作用并没有显著（研究 1 中显著），我们认为造成这一区别的原因主要在于抑制愤怒。研究 2 中的抑制愤怒同时包括了暗自愤怒和间接愤怒。并且，根据研究 2 收集到的文本数据可以发现，即便是暗自愤怒也能够被他人感知，并产生人际间影响。因此，从侧面弥补了研究 1 的方法局限，更完整地检验了假设、更具外部效度。我们也可以根据结果的区别合理推测抑制愤怒与中性情绪对人际感知的影响存在显著的差别。(3) 此外，在补充探索的愤怒道歉通过能力形象作用于表达者领导力涌现的中介效应的显著性上也存在差异。尽管愤怒道歉未必能够通过提高他人感知的能力而促进领导力涌现，但两个研究的相关性分析均显示愤怒道歉与能力感知呈显著的正向相关，为未来探索愤怒道歉对能力形象的影响提供了具体的实证证据。详细修改请见第 17–18 页。

最后，我们在“总结与讨论”部分新增了“研究结论总结”部分。结合研究 1 和 2 的结果梳理了最终的研究结论，并重点讨论了合理愤怒表达相比抑制愤怒对表达者能力形象的正向作用并未得到支持的原因：一是表达者与被表达者/观察者的相对地位，二是文化情境的差异。首先，组织中的相对地位差异决定了互动双方各自的情绪表达优先权(Callister et al., 2017)。在较高地位者（如，表达者的领导）眼中，员工愤怒表达能带来实质性的威胁更少，也就更引起对其意图实施有效性的评价，进而提升对表达者能力的感知；在较低地位者（如，表达者的下属）眼中，愤怒表达会使表达者更具威慑力，使他人服从，也就有助于提高对其能力的评价(Tiedens, 2001)；而同事之间的平级地位则让员工既失去了情绪表达优先权又削弱了愤怒表达对他人的控制度，反而激起他人对表达者的愤怒等负面情绪，使他人既不能接受表达者的观点又对其情绪控制等能力产生负面评价，最终不利于表达者的能力形象。其次，东方文化相比于西方文化更加重视人际和谐，情绪控制能力、人际关系处理能力也就更为重要，另外，东方的集体主义文化也使得实施自利性意图的有效性更不易引起重视，反而会得到相对负面的评价(Liu et al., 2018)。这也可能解释了愤怒道歉在东方文化下对能力感知的正向作用。详细修改请参考第 18–19 页。

**意见 4：**基于上述问题，个人建议在第四部分，通过有效的理论讨论，来梳理本文中所涉及的理论（这本身也是理论贡献），包括内隐领导理论，来解释员工愤怒表达与领导的不同，也来解释结果和假设的不同。或者作者可以在假设部分，基于不同理论，提出对立的假设，而后基于结果来论述，也可以增加本文的理论贡献。

**回应：**非常感谢审稿专家为本文的理论阐述提出的框架性建议！我们结合您的意见一中的第 1 点意见，重新梳理了文中涉及的愤怒的双阈值模型、刻板印象内容模型以及内隐领导力理论。在梳理过程中我们明确了这些理论在本文研究话题中的适用性，阐释了引入这些理论的理由以及可能带来的理论贡献（请参见对您的第 1 点意见的回复）。在梳理的基础上，我们重新调整了假设论述思路和逻辑，使假设论述更符合所选理论的逻辑。具体地，我们重点理清了三类愤怒表达为何影响他人对表达者温暖和能力感知的理论逻辑。基于刻板印象内容模型，我们根据三类愤怒表达传递出的意图的潜在危害或益处、表达者实施意图的有效性来构建变量之间的关系。同时，我们采纳了审稿专家的意见，结合内隐领导理论和刻板印象内容模型，使温暖和有能力形象对领导力涌现的作用建立在坚实的理论依据而非以往的研究结论上。

另外，根据您的此条意见，我们在“总结与讨论”的“理论贡献”部分的第 1 点中，讨论了

员工愤怒表达与领导愤怒表达作用不一致的原因：愤怒的双阈值模型指出，相比于地位较低的员工，领导享有的表达阈值和不当阈值之间的空间，即合理愤怒表达的范围更大，因此他人对领导愤怒表达具有更高的容忍度和合理性评价，而对员工的愤怒表达则更容易质疑其合理性。我们也对本文使用的理论进行讨论，具体而言，“理论贡献”的第3点讨论了把刻板印象内容模型与愤怒的双阈值理论进行整合可能带来的理论贡献。详细修改请参考理论假设部分（第4-7页）和总结与讨论部分（第18-22页）。

谢谢审稿专家提出的“对立假设”的建议。在修改过程中，我们仔细、认真地考虑了此条建议。内隐领导理论虽然指出暴君是内隐领导原型中的一类反原型 (anti-prototype; Epitropaki & Martin, 2004)，而愤怒表达是与此相似的消极领导风格中的一种常见行为表现 (如虐待领导; Tepper, 2007)，因此基于这一理论视角也许可以预测愤怒表达对领导力涌现的直接负面作用，但对于表达者能力和温暖感知的预测则缺乏直接、坚实的理论依据。我们认为引入刻板印象内容模型，以他人感知到的表达者温暖和能力作为愤怒表达和领导力涌现的解释机制是有必要的。根据理论，暴君本质上是一种特质，具体包括专横、好斗、操纵和自私等，而愤怒表达本质是一种行为，需要经过他人的认知加工处理形成对表达者个人特质的判断之后才能与内隐领导原型相对照，最终得出对表达者领导力的评价。另外，考虑到本研究一共有10个假设，如果再提对立假设，可能会导致理论视角不够统一、文章信息量过大，从而增加读者的阅读负担。因此在本文作者之间的再三讨论和权衡之下，我们保持了原假设思路。

**意见 5：方法问题。**研究采用两个研究来验证假设，两个研究相互补充和支持，设计合理全面。一个小建议：对研究2中采用关键事件法的原因做简要阐述，一两句话就可以。毕竟这种通过回顾过去事件的调查研究会存在选择性认知偏差（论文研究2设计已经尽力去减少这种偏差），但很明显这样研究很难采用常规的多时点、多源数据（不可能因为研究在工作场所特地让员工愤怒一次）。因此这种研究方法也有其局限性，Wang 等人（2018）研究中也是增加了第三个研究来弥补这个局限性。小 Typo，第九页表1到后面的第一段最后，“假设1a和3a均未得到验证。应该是“假设1a和2a均未得到验证。”吧？

**回应：**非常感谢审稿专家对本研究方法部分给出的细致而专业的意见！我们根据此意见在研究1讨论部分增加了对使用关键事件法的原因阐述。即，“考虑到真实工作环境中，愤怒表达事件发生频率并不可控，因此我们采用关键事件法(Wang et al., 2018)，招募全职员工，使其回忆一次职场同事愤怒表达的事件，一方面能够捕捉到更全面的愤怒种类，并提高研究结果的外部效度，弥补研究1的局限；另一方面，回忆和描述可以让被试在脑海中重现目标事件，刺激其产生对目标事件和对象产生更强烈的心理反应，更有效地探索员工愤怒表达的人际间影响。”详细修改请参考第13页。

我们也在研究2讨论部分补充讨论了关键事件法的局限性，我们认为在被试的认知偏差(如选择性认知偏差、易得性偏差等)和文化情境的共同作用下，研究2未能捕捉到含有利他性意图的愤怒表达。详细修改请参考第18页。

最后，关于假设编号的问题，我们根据第一位审稿专家的意见4修改了假设的顺序，1a-1b提出三类愤怒表达对温暖感知作用的比较，2a-2b提出三类愤怒表达对能力感知作用的比较，3a-3b提出三类愤怒表达通过温暖感知对领导力涌现的中介作用，4a-4b提出三类愤怒表达通过能力感知对领导力涌现的中介作用，5a-5b提出愤怒道歉对温暖感知的作用及对领导力涌现的中介作用。

关于您提出的假设检验编号不对应的问题，我们也在假设检验结果汇报部分修改了对应的假设编码，并进行了仔细的核对。详细修改请参考第9-11页和第15-16页。



**意见 6:** 讨论部分。如前所述, 建议讨论中增加部分, 来解释结果和假设的不同。例如, 在东方情境下, 不论领导还是员工, 维持和谐是很重要, 所以研究结果发现愤怒表达不利于领导力涌现。这也提出 Wang 等人 (2018) 是否有文化局限性, 或者领导本身赋予了可以表达愤怒的权利? 另外本文全面、诚恳 (比如第四点) 分析文章的研究局限。还有一点供参考: 研究 2 中员工愤怒表达与领导力涌现的关系, 受研究设计本身局限, 我们很难确定其因果, 也就是可能存在, 基于以往了解, 我就不觉得 XX 员工具备领导能力, 那么该员工的愤怒表达就不会领导力涌现了。尽管我有上述意见, 本文还是有效拓展了愤怒表达的研究, 也让我学习了很多, 希望作者能够不断呈现出更多更有趣的研究。

**回应:** 非常感谢审稿专家提出的这条具有启发性且充满鼓励的意见! 首先, 正如我们在审稿专家二意见一的第 3 条意见回复中所述, 我们根据审稿专家的建议, 在“总结与讨论”部分新增了“研究结论总结”部分, 结合研究 1 和 2 的结果梳理了最终的研究结论, 并重点讨论了合理愤怒表达相比抑制愤怒对表达者能力形象的正向作用并未得到支持的原因。此外, 我们分别在每个研究的讨论部分, 讨论了结果与假设不一致的原因。

虽然我们不能根据本研究的结论讨论 Wang 等人 (2018) 的研究是否有文化局限性, 因为本文聚焦于横向领导力, 其结论不能直接与 Wang 等人 (2018) 在纵向领导力领域的研究结论对比, 但我们认可审稿专家指出的领导地位赋予其情绪优先权 (Callister, Geddes, & Gibson, 2017), 因此有利于下属对其能力的感知, 而在地位相似的同事之间这种优势就不复存在。我们把这一点也补充在了新增的讨论部分。详细说明可见意见一的第 3 条意见回复, 详细修改请参考第 18–19 页。

其次, 针对关键事件法局限性的讨论, 我们认同审稿专家指出的被试认知偏差会影响研究结论, 并且在研究 2 的讨论部分深入讨论了这一局限性 (详细修改请见第 18 页)。同时, 我们认可关键事件法不能解释变量之间的因果关系的这一局限, 但考虑到在研究 1 中我们已经利用实验证明了变量之间的因果关系, 开展研究 2 的主要目的是为了增加外部效度、重复验证假设, 因此我们没有在讨论部分对这一局限进行讨论。但是, 专家的这条意见启发我们: 在使用关键事件法时需要考虑事件发生之前的结果变量的基准水平, 进而更精准地识别关键事件对结果变量的作用。非常感谢您的这条意见。我们将会在未来的研究设计中吸取这条意见, 完善研究设计。

**再次感谢两位审稿专家专业、细致、独到的意见, 和建设性的修改指导!**

## 参考文献

- Callister, R. R., Geddes, D., & Gibson, D. F. (2017). When is anger helpful or hurtful? Status and role impact on anger expression and outcomes. *Negotiation and Conflict Management Research*, 10(2), 69–87.
- Epitropaki, O., & Martin, R. (2004). Implicit leadership theories in applied settings: Factor structure, generalizability, and stability over time. *Journal of Applied Psychology*, 89(2), 293–310.
- Gaertig, C., Barasch, A., Levine, E. E., & Schweitzer, M. E. (2019). When does anger boost status? *Journal of Experimental Social Psychology*, 85, 103876.
- Geddes, D., & Callister, R. R. (2007). Crossing the line(s): A dual threshold model of anger in organizations. *Academy of Management Review*, 32(3), 721–746.
- Gross, J. J. (2002). Emotion regulation: Affective, cognitive, and social consequences. *Psychophysiology*, 39(3), 281–291.
- Kellerman, B. (2006). When should a leader apologize and when not? *Harvard Business Review*, 84(4), 72–8.
- Liu, C., Nauta, M.M., Yang, L.-Q., & Spector, P.E. (2018). How do coworkers ‘make the place’? Examining coworker conflict and the value of harmony in China and the United States. *Applied Psychology: An International Review*, 67, 30–60.

- Tiedens, L. Z. (2001). Anger and advancement versus sadness and subjugation: The effect of negative emotion expressions on social status conferral. *Journal of Personality and Social Psychology*, 80(1), 86–94.
- Tepper, B. J. (2007). Abusive supervision in work organizations: Review, synthesis, and research agenda. *Journal of management*, 33(3), 261–289.
- Tucker, S., Turner, N., Barling, J., Reid, E. M., & Elving, C. (2006). Apologies and transformational leadership. *Journal of Business Ethics*, 63(2), 195–207.
- Wang, L., Restubog, S., Shao, B., Lu, V., & Van Kleef, G. A. (2018). Does anger expression help or harm leader effectiveness? The role of competence-based versus integrity-based violations and abusive supervision. *Academy of Management Journal*, 61(3), 1050–1072.
- 

### 第三轮

#### 外审专家 3 意见:

感谢作者针对意见做出完善的修改,尤其喜欢作者进一步延展理论“结合刻板印象内容模型和内隐领导理论”,提出了领导力涌现的两条对立机制。结合这个机制,本研究的研究结论就可以很好的被解释。这使得本文逻辑更为清晰,理论贡献也更为突出。

**意见 1:** 略微遗憾的是,作者在文章讨论部分的理论贡献,并没有凸显内隐领导理论。

**回应:** 非常感谢审稿人指出这一问题!在此次修改中,我们从两个方面凸显了内隐领导理论。

首先,在理论贡献的第一点,我们强调了内隐领导理论在把对愤怒表达的研究从纵向领导力拓展到横向领导力领域过程中起到的作用。

其次,在讨论部分的理论贡献中,增加本文对内隐领导理论的可能贡献点。具体包括两方面:一是延展内隐领导理论的适用情景,二是补充个体对他人与理想领导形象匹配度判断的心理机制。首先,随着内隐领导理论越来越多地应用于解释行为和事件的前因变量(如蔑视和同情表达; Melwani, Mueller, & Overbeck, 2012)对领导力涌现的影响,本研究将其引入职场愤怒表达领域,拓展了内隐领导理论在情感互动场景的应用。其次,通过引入刻板印象内容模型,提出温暖和感知能力两个心理机制,更完整地刻画了个体如何根据他人的具体行为来与理想领导进行匹配的心理过程。详细修改请见修改稿第 19 页。

**意见 2:** 文中还有一些较为口语化的表达,如“我们也进一步思考了为什么未能捕捉到含有利他性意图的愤怒表达”。这些表述已经做过一次修改,这个表述可能是遗漏。

**回应:** 非常感谢审稿人指出的这一语言表述问题!在这一提醒下,我们重新对全文逐字逐句地阅读、审查。

我们首先将审稿人指出的这一“我们也进一步思考了为什么未能捕捉到含有利他性意图的愤怒表达”问题句改为“而之所以未能涵盖到含有利他性意图的愤怒表达,可能是因为”(具体修改请见修改稿第 16 页)。

其次,我们仍发现其他几处类似的问题表述,列举如下: 1. 在 1.1 节阐述愤怒表达的三种类型时,仍强调了“愤怒表达行为在组织情境中十分常见”,类似的表述已经在前言中出现过,此处属于重复表达,无益于理论模型的构建,因此删去(详细修改请见修改稿第 3 页); 2. 在 2.4 讨论部分指出研究 1 操纵检验的局限性时,原句表述为“不能确定实验操纵的越轨愤怒表达究竟是介于“表达阈值”和“不当阈值”之间的更高层次的合理愤怒表达,还是真正超出“不当阈值”的越轨愤怒表达”,赘余过多,精简为“不能确定实验操纵的越轨愤怒表达是否真正超出‘不当阈值’”(详细修改请见修改稿第 12 页); 3. 在 3.2.1 愤怒表达类型测量这一节

中，我们将抑制愤怒的编码标准介绍为“抑制愤怒……将其表达给与愤怒来源不相关且无法改变现状的同事、朋友或家人”，这是不严谨的表述。因为研究 2 的关键事件法只调查被试在工作场所经历的同事愤怒表达事件，不会涉及到“朋友或家人”等组织之外的成员，因此我们将原句中的“同事、朋友或家人”改为“组织成员”（详细修改请见修改稿第 14 页）；4.4.4 节的研究局限和未来展望部分，为了体现样本年轻化对实验结果可能存在的影响，我们有如下表述“……随着人们年龄的增长，情绪目标会更为重要，即年龄越大，人们更愿意重视人际关系，致力于优化情感体验……”，这句话中“情绪目标”表意不明，表达不够直接，翻译痕迹重，因此精简为“……年龄的增长会使人们更重视人际关系……”（详细修改请见修改稿 20 页）。因具体改动较多，此处不一一列举，请审稿专家查看修改稿以确认。

**意见 3：**另外一个需要考虑的是本文的长度。目前正文，不考虑参考文献，已经近 2 万字。可能作者需要考虑“忍痛”删除一些，以便于读者更好的阅读。同时考虑本文这么多假设，是不是要做一个图或者表来对比研究 1 和 2 的发现不同？最后，本文摘要作者再斟酌，目前感觉还可以更简练。感谢作者呈现这个精彩的研究，以及认真、专业的修改，期待作者更好的研究

**回应：**非常感谢审稿人指出的这些文本意见！以下对审稿人的这条综合性意见逐一回复。

1. 文章篇幅过长。为了缩短篇幅提升读者观感，我们做了两方面的努力：首先我们参考审稿专家的意见 2，在全文范围内精练、删除冗余的表述；其次调整文章各部分的比例。相较于理论和方法部分，讨论部分的实践启示以及研究局限和未来展望两部分可以以更为概括的方式提出。因此，我们在确保主要观点准确传达的前提下，将实践启示部分缩减为一段，将研究局限和未来展望缩减为两段。最终将正文从原先的 19,284 字（含图表，不含摘要和参考文献）删减到 16,562 字（含图表，修改版新增一张表格；不含摘要和参考文献）。详细修改请见修改稿 19–20 页。
2. 以图表形式同时呈现研究 1 和 2 的结果。我们非常认同审稿人的这一意见。本文有 10 个假设，补充分析“员工愤怒表达通过能力感知影响领导力涌现”后，又增加两个检验，且研究 1 和 2 的确存在较多不同的结果。因此我们在 3.4 研究 2 的讨论部分之后添加表 5，逐条梳理研究 1 和 2 的结果以及异同。读者在阅读文本时可以同时把表格作为参照。详细修改请见修改稿第 17 页。
3. 精简摘要。关于摘要的精简，我们参考了贵刊最新一期刊出的文章，将重点放在对研究内容和实证方法的介绍上。原稿中第一句对理论空白的指明融入研究问题的介绍中，第二句中提及的愤怒双阈值模型亦删去，重点突出刻板印象内容模型和内隐领导理论两个主要理论基础，因此第一句的具体表述改为“基于刻板印象内容模型和内隐领导理论，本研究探讨了员工的愤怒表达类型对其领导力涌现的影响及其作用机制，并提出愤怒表达之后的弥补策略，从而把愤怒表达对领导力的影响从纵向领导力拓展至横向领导力。”对两个研究的介绍部分，考虑到之前一轮的审稿中，审稿专家希望能在摘要中详细阐述两个研究的设计，因此我们仍保留这一部分，选择精简对样本数的介绍，以括号补充的形式，减少对读者认知资源的占用。最后在不影响读者理解的前提下精简了研究结果部分的表述。目前摘要部分字数从原先的 413 字缩减为 275 字。详细修改请见修改稿第 1 页。
4. 最后，非常感谢审稿专家对本研究的认可和对作者的鼓励！

**外审专家 1 意见：**

非常感谢作者详尽的修改说明和对正文的细心的修改，通过 2 轮大的修改，我认为本文

目前已经达到了学报的发表水平，处于一个可接收的状态。

我提供 2 个小的建议供参考：

**意见 1：** Xu et al., (2016) 的引用是 AOM 会议论文，这篇论文后来发表了，我想引用正式刊出的论文会比会议论文版本更好。当然也要再次核查引用处的观点是否还在正式论文中。 Erica Xu, Xu Huang, Rongwen Jia, Jane Xu, Wu Liu, Les Graham, Ed Snape (2020) The “Evil Pleasure”: Abusive Supervision and Third-Party Observers’ Malicious Reactions Toward Victims. *Organization Science* 31(5):1115–1137. <https://doi.org/10.1287/orsc.2019.1349>

**回应：**非常感谢审稿专家指出的这一重要的细节问题以及提供的文献信息！我们首先用专家提供的最新版本的文献引用“Xu, E., Huang, X., Jia, R., Xu, J., Liu, W., Graham, L., & Snape, E. (2020). The “evil pleasure”: Abusive supervision and third-party observers’ malicious reactions toward victims. *Organization Science*, 31(5), 1115–1137.”替换了原稿中对会议论文的引用。随后，我们重新检查了参考文献的引用信息完整度和格式正确性。我们发现原稿中没有提供 Gaertig 等人(2019)那篇文章的期号、卷号和页码信息。我们重新在 EBSCO 数据库和谷歌学术检索，并未发现除文章号 103876 之外的信息。我们最后追踪了引用该文章的最新发表，参考 Dhaliwa 等人(2021)的引用格式，在修改稿中将该文献的引用改为“Gaertig, C., Barasch, A., Levine, E. E., & Schweitzer, M. E. (2019). When does anger boost status? *Journal of Experimental Social Psychology*, 85, Article 103876.”，并额外补充了 doi 信息 <https://doi.org/10.1016/j.jesp.2019.103876>。具体修改已在参考文献中标黄。此外，有一条是在修改过程中增加的引用(Melwani, et al., 2012)，它亦被标黄。共计三篇引用被修改。详情请参考修改稿第 21、23 和 24 页。

**意见 2：**一个小问题，“两位编码员的评分之间信度为.88”，正文中的这个是信度(例如克隆巴赫  $\alpha$  系数)，还是应该是组内一致性 (rwg)，需要确认一下。

**回应：**非常感谢审稿专家指出的这一信息缺失！这个信度应该是克隆巴赫  $\alpha$  系数。我们在修改稿中补充了这一信息，具体为“两位编码员的评分之间信度(克隆巴赫  $\alpha$  系数)为.88，编码有效。”同样，在 3.2.3 介绍变量测量信息部分，我们在原稿的“能力感知、温暖感知与领导力涌现三个变量……的信度值分别为.85, .90 和.92。”中也说明了这里的信度是克隆巴赫  $\alpha$  系数。详细修改请见修改稿第 13 页。详细修改请见修改稿第 13 页。

我们再次检查了结果汇报部分的信息完整性，并在研究 1 的结果汇报部分补充了“愤怒道歉对能力感知影响”的结果，具体为“方差分析结果显示愤怒道歉对能力感知无显著影响 ( $M$  道歉 = 4.78,  $M$  不道歉 = 4.80;  $F(1,223) = .007$ , n.s.)；将能力感知与温暖感知同时作为中介分析，Bootstrapping 结果显示中介效应亦不显著(effect =  $-.01$  (.09); 95% CI [ $-.19$ , .16])”。具体修改请见修改稿第 10 页。

上述所有修改都已在原文中标黄，供审稿专家查看。

**再次感谢两位审稿专家细致而专业的评审意见！**

## 参考文献

- Dhaliwal, N. A., Patil, I., & Cushman, F. (2021). Reputational and cooperative benefits of third-party compensation. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 164, 27–51.
- Gaertig, C., Barasch, A., Levine, E. E., & Schweitzer, M. E. (2019). When does anger boost status? *Journal of Experimental Social Psychology*, 85, Article 103876. <https://doi.org/10.1016/j.jesp.2019.103876>
- Melwani, S., Mueller, J. S., & Overbeck, J. R. (2012). Looking down: the influence of contempt and compassion

#### 第四轮

##### 外审专家 4 意见：

很高兴能够审理“员工愤怒表达对领导力涌现的影响：温暖和能力感知的中介作用和道歉的补偿效应”一文，该文章行文简洁有力，理论贡献清晰，不乏亮点。如果能在研究设计和数据分析上进一步完善，相信文章整体会更加出彩。我的建议如下：

**意见 1：**本文的两个研究结果存在较多不一致的地方，建议作者再做一个实验，弥补现有实验设计的不足，同时增强结论的稳健性。假设 4a 表明适度表达愤怒有利于领导力涌现，但研究 1 和研究 2 均未支持这一假设，在一定程度上削弱了本文的理论贡献。正如作者所说，研究 1 对中性情绪的操纵并不利于验证愤怒表达对能力感知这一路径的积极作用，因此建议作者在新增的实验中优化操纵方法，更加准确地操纵抑制愤怒，同时可以保留中性情绪作为对照组。此外，研究 1 和研究 2 的结果表明愤怒表达的意图（利他/自利）可能是一个重要的边界条件，作者在新的实验中可以考虑控制这一变量，做进一步的探索。除此以外，现在学界提倡研究者进行预注册，故建议作者在收集新的研究数据前在 OSF 或 AsPredicted 等平台进行预注册，并在文章中声明。最后，考虑到实验研究本身的局限性，如有条件，作者也可以再增加一个问卷研究以增强外部效度。

**回应：**非常感谢审稿人提出的专业且具有建设性的意见！我们根据此建议补充了一个情景实验即研究 3，以完成三个目标：1.重复验证模型以增强结论稳健性；2.解释研究 1 和 2 不一致的结论；3.探索未被验证的假设(即 H2a 合理愤怒表达相比于抑制愤怒对能力感知的积极作用)。

基于上述目标，我们设计研究 3 为 3(愤怒表达类型：间接愤怒 vs.合理愤怒表达 vs.越轨愤怒表达)×2(愤怒原因：利他 vs.自利)和一个暗自愤怒组(无情绪表现且无愤怒原因解释)共七个情景的被试间情景实验。此外，为了弥补研究 1 中操纵的缺陷，我们进行了以下几处调整：首先，在引起愤怒的事件的设计上，我们同时参考了研究 2 收集到的实际职场中同事愤怒表达的事件，以及 Fitness(2000)对职场愤怒事件的质性研究，将事件设定为“同事工作中出现了重大失误”。其次，在愤怒表达类型的操纵和操纵检验上，研究 3 中的抑制愤怒同时包含了暗自愤怒和间接愤怒，并针对暗自愤怒和间接愤怒分别做了单独的操纵检验。为了检验暗自愤怒的操纵有效性，我们让被试评价情景主人公徐明在多大程度上抑制了愤怒，以确保暗自愤怒并非单纯的无情绪表达；为了检验间接愤怒的操纵有效性，我们让被试评价徐明在多大程度上“直接”对犯错的同事表达了愤怒。针对所有的愤怒表达类型，我们和研究 2 保持一致，同时测量了愤怒表达的强度以及合理性。这些操纵检验的结果均与预期一致，证明了此次操纵完全符合定义。最后，为了增强被试在实验中的代入感，我们参照(Klotz & Bolino, 2016)的做法，在展示情景材料之前，让被试先回忆自己以旁观者视角观察到的同事间不愉快事件，并在问卷最后测量了被试感知到的情景设置的真实性。需要说明的是，因为愤怒道歉的作用已经被前两个研究充分验证，因此研究 3 不再对其重复检验。对研究 3 的介绍具体请见正文第 18–28 页。

此外，我们非常赞成审稿人对实验预注册的提议，这有助于研究的公开透明。因此我们在研究 3 收集数据之前在 OSF 平台上进行了预注册。具体信息可在 <https://osf.io/rkd82> 查看。

最后，关于审稿人对补充一个问卷调研增强外部效度的建议，我们暂时没有开展。原因

有三：一是研究 3 的结果完全重复了研究 2 的结论，为研究 1 和 2 的结论不一致提供了解释，并且再次证明合理愤怒表达相比于抑制愤怒对能力感知没有正向的作用，能够完成上述三个目标；二是研究 2 采用关键事件法，捕捉了发生在实际工作场所中的同事间愤怒事件及其他人的反应，能够帮助我们建立较为充分的外部效度；三是，近阶段的疫情防控政策对进一步在短期内开展外部效度更高的实地调研提出了较大的挑战。审稿专家若是在看过这一版本的修改稿之后，仍对本研究的外部效度存有疑虑，我们也非常愿意补充研究，努力提升这一方面。

**意见 2：**建议作者进一步细化研究结果的报告，包括注明每个实验组/控制组的人数，检验并报告 measurement model 的 CFA 结果，这样能使文章更加严谨。如研究 1 中，在描述实验操纵时建议注明所操纵的各个情境的具体人数，以及研究 2 编码得到的三个实验组每组的人数。尤其是研究 2，采用关键事件法得到的三个组别的样本量是否存在较大差异，因为被试很可能更容易回忆起强烈的情绪表达，即越轨愤怒/合理愤怒的事件而非抑制愤怒的情形，如果每组的样本量差异过大，可能会导致结果并不稳定。

**回应：**非常感谢审稿人提出的非常专业严谨的意见！我们重新检查了全文的数据汇报，进行了完善和补充。下面分别对研究 1 和研究 2 的修改进行具体说明。

研究 1：a)补充了样本数的计算过程，即根据 G\*Power 预估的样本数计划样本量(研究 3 也是按照同样的方式)。b)补充了各实验情景的最终样本数。c)补充关键变量(温暖感知、能力感知和领导力涌现)的 CFA 检验结果。d)更换数据分析工具为 R(4.1.2 版本)，使用“bruceR”包(Bao, 2022)进行操纵检验和假设 1a–3b 的检验，并补充进行单因素方差分析，补充汇报  $t$  检验中当  $p$  值小于 0.1 时的  $d$  值。具体修改请见修改稿正文第 7、9–10 页。

研究 2：a)补充了三类愤怒表达类型的编码标准，整理为 word 文档上传至 [https://osf.io/mpwj6/?view\\_only=fc59e738aa004ac2b22d0140aa211441](https://osf.io/mpwj6/?view_only=fc59e738aa004ac2b22d0140aa211441)。b)补充了对三类愤怒表达类型编码而得出的每类的样本数量。c)补充关键变量(温暖感知、能力感知和领导力涌现)的 CFA 检验结果。d)同样更换数据分析工具为 R(4.1.2 版本)，使用“bruceR”包(Bao, 2022)进行假设 1a–3b 的检验，并补充进行单因素方差分析，补充汇报  $t$  检验中的  $d$  值。具体修改请见修改稿正文第 13–15 页。针对研究 2 中样本数量在三类愤怒表达类型中的明显差异，我们在脚注中进行了讨论和解释。具体请见修改稿正文 13 页脚注 5。

**意见 3：**建议再确认一下研究 1 的两个操纵检验所报告的 ANOVA 结果。比如检验愤怒表达的操纵时，作者虽然说“ANOVA 结果显示三组不同的愤怒表达程度存在显著差异”但其报告的  $F$  值看起来是在检验五个情境的差异。如果要检验愤怒表达操纵的有效性，应该用 one-way ANOVA 检验越轨愤怒、合理愤怒和抑制愤怒这三个情境下的差异， $F$  value 的  $df_1$  应该是 2，而不会是 4。愤怒道歉的操纵检验也存在同样的问题，既然愤怒道歉只有两个水平（有/无道歉），其实也可以直接做独立样本  $t$  检验。最后，希望作者能够提供完整的实验数据和分析语法。

以上就是我的全部建议，希望能够有所帮助。

**回应：**非常感谢审稿人对实证部分提出的非常专业严谨的意见！我们进行操纵检验时参考了 Wang 等人(2018)的做法，进行的是 two-way ANOVA，以排除愤怒表达和愤怒道歉的交互作用。此次，我们根据审稿专家的建议，并重新查阅了刊载在国内外权威期刊并进行情景实验的文章，确认在此次修改中使用 one-way ANOVA。据此，我们在研究 1 和 2 中做出了相应修改，并在研究 3 中采用了一致的检验方式。重新检查了 3 个研究的数据汇报，进行了完善和补充。此外，我们将研究 1 中对愤怒道歉的操纵检验方法改为  $t$  检验，并在研究 3 检验两类愤怒原因的操纵时亦统一使用  $t$  检验。最后，如前文所述，将所有的实验材料、数据以及



分析语法统一上传至 [https://osf.io/mpwj6/?view\\_only=fc59e738aa004ac2b22d0140aa211441](https://osf.io/mpwj6/?view_only=fc59e738aa004ac2b22d0140aa211441)，  
欢迎审稿专家查阅并提出宝贵意见！

最后，再次由衷感谢审稿专家提出的这些专业、严谨、极具建设性的意见！

### 参考文献

- Bao, H.-W.-S. (2022). bruceR: Broadly useful convenient and efficient R functions. R package version 0.8.x.  
<https://CRAN.R-project.org/package=bruceR>
- Fitness, J. (2000). Anger in the workplace: An emotion script approach to anger episodes between workers and their superiors, co-workers and subordinates. *Journal of Organizational Behavior*, 21(2), 147–162.
- Klotz, A. C., & Bolino, M. C. (2016). Saying goodbye: The nature, causes, and consequences of employee resignation styles. *Journal of Applied Psychology*, 101(10), 1386–1404.
- Wang, L., Restubog, S., Shao, B., Lu, V., & Van Kleef, G. A. (2018). Does anger expression help or harm leader effectiveness? The role of competence-based versus integrity-based violations and abusive supervision. *Academy of Management Journal*, 61(3), 1050–1072.
- 

### 第五轮

#### 外审专家 4 意见：

感谢作者根据意见做出的进一步修改和完善，尤其是新增的实验 3 使得研究结果更具说服力，足见作者花费了不少的心力，修改后的实证部分也更加严谨。

**意见 1：**我只有一个小问题：正文第 23 页第一段末尾“此外，2(愤怒表达类型：间接 vs.合理)×2(愤怒原因：利他 vs.自利)ANOVA 结果显示…”一句略显突兀。我的理解本段想要突出的重点是愤怒原因的调节作用并不显著，3×2 的全因素 ANOVA 分析结果已经可以说明问题。在此基础上，作者进行了多个 2×2 的 ANOVA 分析，但只在正文中报告了其中一组结果，我比较困惑作者在此处突出强调这一组 ANOVA 结果的意图，建议作者考虑将 2×2 的 ANOVA 结果全部移动到脚注 14 中。

**回应：**非常感谢审稿人提出的这一细致而专业的意见！原修改稿中之所以在正文中汇报间接愤怒 vs.合理愤怒表达两组情景下愤怒原因的调节作用检验结果，是因为引入愤怒原因作为调节主要想解释的是前两个研究中这两类愤怒表达之间作用的不一致。但我们认为审稿专家的建议非常合理。在全因素 ANOVA 分析已经不显著的情况下，其他的 2×2 ANOVA 检验只是出于稳健性的考虑，对于结论没有太大的影响，因此放入脚注，突出核心检验结果更为合适。因此，我们将这一 2×2 ANOVA 检验结果亦放入脚注 14 中。请见修改稿第 23 页。

---

### 第六轮

#### 编委意见：

非常感谢作者在前几轮中认真细致的工作，文章质量有了显著提高，非常接近心理学报的要求。鉴于心理学报是国内组织管理的顶尖期刊，所以对作者有更高的期望。虽然目前文章有三个研究，但是两个是情境实验（paper people），内部效度和外部效度都不高。关键事件回忆法也容易有很多偏差，作者的相关表中很多变量相关过高（超过了.7），更重要的一个

问题是，文章中几个研究结果不一致。鉴于此，建议作者增加一个 survey study，采用多来源数据，并且需要做 pre - registration，重复前面三个研究的结果。如果可以重复，说明文章的结论才够可靠。

鉴于文章审稿经历了这么多长的时间，加上收集新的数据可能不是很容易，所以是否需要收集新的数据来重复研究结果这个问题，请作者自己来考虑决定。毕竟这不是责任编辑的文章，文章发出来，质量由作者自己负责。

回应：非常感谢审稿专家对我们修改工作的认可和更高的要求！我们认为审稿专家提出的诸如外部效度不够充分、研究结果不一致等问题确实是本文客观存在的不足，也认可审稿专家提出的补充一个问卷调查能够一定程度上补足上述问题。因此，我们开展了以下工作以解决上述问题，并把相应的数据结果放在了回复中。

1. 开发职场愤怒表达量表

根据双阈值理论对三类愤怒表达类型的定义和描述，以及后续相关实证研究使用的量表（Stickney & Geddes, 2014, 2016），编写了初始条目。按照 Colquitt 等人(2019)的建议，我们邀请了 3 位海外的组织行为学领域教授和 7 位海外博士生，以及双阈值理论的作者之一 Deanna Geddes 评价量表的内容效度。我们提供了四种愤怒表达行为的定义，并请他们根据定义将每个条目归类到最符合其描述的愤怒表达行为，在评价每个条目时，他们都能随时查看定义。根据评价结果，我们计算出两个指数来反映内部效度： $p_{sa}$  和  $c_{sv}$ <sup>1</sup>（结果见表 R6-1）。每个题项的  $p_{sa}$  都在 90% 以上， $c_{sv}$  都在 80% 以上，因此内容效度非常高（Colquitt et al., 2019）<sup>2</sup>。随后我们在 Proflic 平台上分时点发放问卷，以对量表进行 CFA 检验（时点 1 的数据）并对假设模型进行检验（时点 1 和 2 匹配后的数据）。

表 R6-1 量表条目及内容效度（研究 4）

愤怒表达类型条目	$p_{sa}$	$c_{sv}$
暗自愤怒		
故意隐瞒愤怒 Intentionally keeping anger to oneself	1	1
有意识地抑制愤怒 Consciously suppressing anger	0.91	0.82
不将愤怒表现出来 Not outwardly displaying anger	1	1
间接愤怒		
向与问题无关的组织成员沟通愤怒 Communicating anger with organizational members unrelated to the problematic situation	0.91	0.82
与工作之外的人交流愤怒 Communicating anger with someone outside of the work	1	1
私下向对问题不负责任的人抱怨 Complaining privately with individuals who are not responsible for the problematic situation	1	1

<sup>1</sup>  $p_{sa} = n_c / N$ ,  $c_{sv} = (n_c - n_o) / N$ , 其中  $n_c$  表示一个题项被正确归类的次数,  $n_o$  表示一个题项被错误归类的次数,  $N$  表示一个题项被归类的总次数。

<sup>2</sup> 此外，Geddes 亦对本量表给出评价，她认为本量表很好地反映了四类愤怒表达行为的定义。



合理愤怒表达		
向能够帮助解决问题的组织成员适当表达愤怒		
Communicating anger appropriately to organizational members who can help resolve the problematic situation	1	1
以适当和可接受的方式表达愤怒以促进积极的组织变革		
Expressing anger to promote positive organizational changes in an appropriate and acceptable way	1	1
愤怒地说出建言或异议但不表现出攻击性		
Displaying anger to speak out voice or dissent rather than show aggression	1	1
越轨愤怒表达		
以不恰当和/或不可接受的方式表达愤怒		
Expressing anger in an inappropriate and/or unacceptable way	1	1
有攻击性地爆发愤怒		
Exploding with rage in an aggressive way	1	1
以违反组织规范的方式宣泄愤怒		
Venting anger in a way deviating from the organizational norms	1	1

在 Prolific 平台上招募 300 名所在地区为美国和英国（西方文化的代表性国家）的全职员工<sup>3</sup>，并设置筛选条件为：年龄为 18 周岁以上、每周工作时间在 31 小时以上、工作中定期与同事有互动、且在 Prolific 上的问卷填答通过率大于等于 99%。时点 1 中，被试被要求随机回忆一个同事，写下其姓名首字母后仔细回忆该同事在过去 1 个月内处理自己愤怒情绪的行为表现（如表情、语言及肢体语言等），随后评价该同事做出四类愤怒表达行为的频率、和同事的敌对关系、和同事的任务依赖程度、组织消极情绪抑制规范、同事处理愤怒行为的合理性、同事情绪调节的程度，并提供人口统计学信息。CFA 结果显示(见表 R6-2)，假设的四因子模型拟合度最优( $\chi^2 = 97.76$ ,  $df = 48$ , CFI = .97, TLI = .96, RMSEA = .06, SRMR = .05)，且四因子间区分度明显。内部一致性用 Cronbach'  $\alpha$  系数表示，收敛和区分度检验则通过和相关变量的相关性分析得出(见表 R6-3)。可以看出四类愤怒表达行为的 Cronbach'  $\alpha$  系数均在 .70 及以上，内部一致性高；除间接愤怒与合理性感知外，四类愤怒表达行为与合理性感知和情绪调节的相关关系均与理论一致，收敛效度良好；且相关系数在合理范围内，存在一定区分度。

表 R6-2 量表开发验证性因子分析(研究 4)

模型	$\chi^2$	$df$	$\chi^2/df$	CFI	TLI	RMSEA	SRMR
四因子模型	97.76	48	2.04	.97	.96	.06	.05
三因子模型 a	251.99	51	4.94	.87	.83	.12	.10
三因子模型 b	312.77	51	6.13	.83	.78	.13	.10
三因子模型 c	334.89	51	6.57	.82	.76	.14	.13
双因子模型 a	436.73	53	8.24	.75	.69	.16	.12
双因子模型 b	469.32	53	8.85	.73	.67	.16	.13
单因子模型	761.38	54	14.10	.54	.44	.21	.15

<sup>3</sup> 预注册信息可在 <https://osf.io/4exsd> 上查看。与预注册不同的是，我们按照 Prolific 平台的建议修改了给被试支付的报酬，完成时点 1 问卷的被试得到 £ 1.1，完成时点 2 问卷的被试再获得 £ 0.5。

注:  $N = 291$ ;

四因子模型: 暗自愤怒、间接愤怒、合理愤怒表达、越轨愤怒表达;

三因子模型 a: 暗自愤怒+间接愤怒、合理愤怒表达、越轨愤怒表达;

三因子模型 b: 暗自愤怒、间接愤怒、合理愤怒表达+越轨愤怒表达;

三因子模型 c: 暗自愤怒、间接愤怒+合理愤怒表达、越轨愤怒表达;

双因子模型 a: 暗自愤怒、间接愤怒+合理愤怒表达+越轨愤怒表达;

双因子模型 b: 暗自愤怒+间接愤怒+合理愤怒表达、越轨愤怒表达;

单因子模型: 暗自愤怒+间接愤怒+合理愤怒表达+越轨愤怒表达。

表R6-3 量表的收敛和区分效度检验 (研究4)

变量	<i>M</i>	<i>SD</i>	1	2	3	4	5	6
1. 暗自愤怒	3.63	1.23	(.91)					
2. 间接愤怒	4.34	1.14	-.17**	(.70)				
3. 合理愤怒表达	3.83	1.14	.16**	.10	(.76)			
4. 越轨愤怒表达	3.32	1.45	-.49***	.25***	-.20***	(.87)		
5. 合理性感知	4.08	1.57	.38***	-.13*	.39***	-.65***	(.95)	
6. 情绪调节	3.05	1.38	.67***	-.12*	.09	-.48***	.45***	(.91)

注:  $N = 291$ . \*  $p < .05$ ; \*\*  $p < .01$ ; \*\*\*  $p < .001$ ; 对角线的括号中为Cronbach'  $\alpha$ 系数.

接下来对与理论不符的相关关系进行解释。间接愤怒与合理性感知存在负向显著的关系( $r = -.13, p = .03$ ), 这可能与间接愤怒的表达对象与问题无关、对解决问题无益, 而且合理性感知的测量中并没有明确将组织规范作为衡量标准, 因此光晕效应会影响被试对其合理性的感知。但将这组相关性与越轨愤怒表达和合理性感知的相关分析结果( $r = -.48, p < .001$ )可以看出, 对越轨愤怒表达相比间接愤怒的合理性感知明显更低。综上所述, 本量表的信效度得到了检验。

## 2. 运用 2 时点问卷调查数据检验模型

时点 2 问卷中向时点 1 招募的 300 位被试发放, 让其回忆并写下在时点 1 问卷中所回忆同事的首字母后, 根据时点 1 所回忆的同事 1 个月前的行为表现评价该同事的温暖和能力以及领导力涌现。时点 2 最终收回并匹配成功 248 份(回收率 82.67%)。被试的平均年龄为 38.33 ( $SD = 10.51$ ); 其中 51.2% 为男性, 48.4% 为女性, 0.4% (1 位) 为双性认同; 87.9% 为白人, 2.8% 为黑人或非裔美国人, 4.8% 为亚洲人, 4.4% 为其他种族。被试在当前组织的平均工作年限为 7.67 ( $SD = 6.65$ ); 来自多个行业, 包括互联网行业、教育业、制造业、零售业、服务业等; 教育背景主要为本科学历(44.4%), 亦包括本科以下(34.3%)、硕士(16.5%)和博士及以上学历(4.8%)。未填答时点 2 问卷的被试和完整填答两个时点被试在人口统计学信息方面没有显著差异。因此, 样本代表性良好, 选择偏差较低。

各变量的均值、标准差和相关系数见表 R6-4。相关性分析结果显示, 暗自愤怒和温暖感知显著正相关( $r = .25, p < .001$ ), 和能力感知无显著相关( $r = .07, p > .10$ ), 和领导力涌现显著正相关( $r = .15, p = .02$ ); 间接愤怒和温暖感知显著负相关( $r = -.15, p = .02$ ), 和能力感知无显著相关( $r = -.11, p > .10$ ), 和领导力涌现显著负相关( $r = -.19, p = .003$ ); 合理愤怒表达和温暖感知 ( $r = .21, p < .001$ )、能力感知显著正相关( $r = .18, p = .006$ ), 以及领导力涌现均显著正

相关( $r = .25, p < .001$ )；越轨愤怒表达和温暖感知 ( $r = -.35, p < .001$ )、能力感知显著负相关( $r = -.15, p = .02$ )，以及领导力涌现均显著负相关( $r = -.20, p = .002$ )。与主要假设一致。

使用 Mplus 8.3 进行回归分析(Bootstrap,  $n = 5000$ )，结果见表 R6-5。温暖感知( $B = .44, p < .001$ )和能力感知( $B = .64, p < .001$ )与领导力涌现呈正相关。假设 1a 和 1b 分别提出合理愤怒表达分别相比于抑制愤怒和越轨愤怒表达对温暖感知的影响，假设 2a 和 2b 则分别提出合理愤怒表达分别相比于抑制愤怒和越轨愤怒表达对能力感知的影响。回归结果显示，暗自愤怒对温暖感知( $B = .13, SE = .08, p = .099$ )和能力感知( $B = -.01, SE = .06, p > .10$ )的作用不显著，暗自愤怒对温暖感知( $B = -.06, SE = .08, p > .10$ )和能力感知( $B = -.10, SE = .06, p = .087$ )的作用不显著；合理愤怒表达对温暖感知( $B = .14, SE = .08, p = .081$ )无显著作用，但对能力感知( $B = .12, SE = .06, p = .038$ )有显著正向作用；越轨愤怒表达对温暖感知( $B = -.19, SE = .07, p = .009$ )有显著负向作用，但对能力感知( $B = -.03, SE = .05, p > .10$ )作用不显著。因本文提出的是两两比较的假设，所以将合理愤怒表达对温暖和能力感知的回归系数与其他三类愤怒行为对应的回归系数做差，Bootstrapping 结果显示，合理愤怒表达与暗自愤怒对温暖感知 (*difference index* = .01,  $SE = .12$ ; 95% CI [-.23, .24]) 和能力感知 (*difference index* = .13,  $SE = .09$ ; 95% CI [-.05, .29]) 的作用并无显著差异；合理愤怒表达与间接愤怒对温暖感知的作用 (*difference index* = .20,  $SE = .11$ ; 95% CI [-.03, .41])无显著差异，但对能力感知存在显著的更正向作用(*difference index* = .22,  $SE = .09$ ; 95% CI [.04, .40])；最后，合理愤怒表达相比于越轨愤怒表达对温暖(*difference index* = .33,  $SE = .11$ ; 95% CI [.12, .56])和能力感知(*difference index* = .15,  $SE = .07$ ; 95% CI [.02, .29])的作用均显著更为正向。因此，除假设 1a 外，假设 2a 得到部分支持，假设 1b 和 2b 得到支持。

假设 3a 和 3b 分别提出合理愤怒表达分别相比于抑制愤怒和越轨愤怒表达通过温暖感知对领导力涌现的影响，Bootstrapping 结果显示温暖感知对暗自愤怒与领导力涌现之间关系的中介效应(*indirect effect* = .06,  $SE = .03$ ; 95% CI [-.01, .13])，对间接愤怒与领导力涌现之间关系的中介效应(*indirect effect* = -.03,  $SE = .03$ ; 95% CI [-.10, .03])，以及对合理愤怒表达与领导力涌现之间关系的中介效应(*indirect effect* = .06,  $SE = .03$ ; 95% CI [-.01, .13])均不显著，但对越轨愤怒表达与领导力涌现之间关系的中介效应显著(*indirect effect* = -.09,  $SE = .04$ ; 95% CI [-.16, -.02])。同样根据两两比较假设，将中介作用做差分析，Bootstrapping 结果显示：相比于暗自愤怒，合理愤怒表达通过温暖感知(*difference index* = .004,  $SE = .05$ ; 95% CI [-.10, .11])与领导力涌现的间接关系均无显著差异；相比于间接愤怒，合理愤怒表达通过温暖感知 (*difference index* = .09,  $SE = .05$ ; 95% CI [-.01, .19])与领导力涌现的间接关系与间接愤怒并无显著差异；相比于越轨愤怒表达，合理愤怒表达通过温暖感知(*difference index* = .01,  $SE = .05$ ; 95% CI [.05, .26])与领导力涌现的间接关系均显著更为正向。因此，假设 3a 并未得到支持，假设 3b 得到支持。

假设 4a 和假设 4b 分别提出合理愤怒表达分别相比于抑制愤怒和越轨愤怒表达通过能力感知对领导力涌现的影响，Bootstrapping 结果显示能力感知对暗自愤怒与领导力涌现之间关系的中介效应 (*indirect effect* = -.004,  $SE = .04$ ; 95% CI [-.07, .07])，对间接愤怒与领导力涌现之间关系的中介效应 (*indirect effect* = -.06,  $SE = .04$ ; 95% CI [-.14, .01])，对越轨愤怒表达与领导力涌现之间关系的中介效应 (*indirect effect* = -.09,  $SE = .03$ ; 95% CI [-.16, .02])均不显著，但对合理愤怒表达与领导力涌现之间关系的中介效应 (*indirect effect* = .08,  $SE = .04$ ; 95% CI [.01, .16])显著。同样将中介作用做差分析，Bootstrapping 结果显示：相比于暗自愤怒，合理愤怒表达通过能力感知 (*difference index* = .08,  $SE = .06$ ; 95% CI [-.03, .19]) 与领导力涌现的间接关系无显著差异；相比于间接愤怒，合理愤怒表达通过能力感知 (*difference index* = .02,  $SE = .06$ ; 95% CI [.03, .27]) 与领导力涌现的间接关系则显著更为正向；相比于越轨愤

怒表达，合理愤怒表达通过能力感知 ( $\text{difference index} = .04, SE = .04; 95\% CI [.01, .19]$ ) 与领导力涌现的间接关系显著更为正向。因此，假设 4a 部分得到支持，假设 4b 得到支持。

研究 4 的结果证明，合理愤怒表达相比于抑制愤怒的间接愤怒有利于提升同事感知到的能力，相比于越轨愤怒表达则能让同事同时感知到更高的温暖和能力。我们认为，研究 4 重复验证了研究 3 的结论，并能够提升本文的外部效度，并反映出文化因素对职场愤怒表达社会作用的影响。为了更好地对比四个研究的结果和不同文化情境下的差异，我们将所有的研究结果汇总在表 R6-6 中。

### 3. 综合四个研究的结论进行讨论

综合四个研究的结论可以发现，合理愤怒表达相比于越轨愤怒表达对温暖和能力感知以及进一步对领导力涌现的正向作用是最稳健的，而与抑制愤怒相比则呈现出复杂且不一致的结论。其中有两个重要的影响因素：一是比较对象（暗自愤怒 vs. 间接愤怒），二是文化情景（东方 vs. 西方）。这也进一步验证了研究 3 的结论。一方面，比较对象上，合理愤怒表达只有在与间接愤怒相比时才可能有利于他人感知到的能力感知（研究 4）；而与暗自愤怒相比时，无论是温暖还是能力感知都不能得到提升，也就不利于领导力涌现。另一方面，情境因素上，西方文化相比于东方文化，对完成工具性任务以及显示个体能力的目标更为重视，其重要性不低於甚至高于人际和谐的目标（Chen, 2001, 2002），因此合理愤怒表达相比于抑制愤怒不仅不会有损同事的温暖感知，可能还有正向作用，而且对能力感知也可能有提升作用。而在东方文化情境下，维持和谐的规范主导人际交往，因此当与暗自愤怒相比时，合理愤怒表达会显著降低同事感知到的温暖，也无法提升能力感知，甚至往往产生负面作用；而与间接愤怒相比时，对温暖感知和能力感知的作用无明显差异。

关于两两比较的结果中显示的合理愤怒表达对温暖感知的正向作用，我们认为可能是西方的文化情景强化了愤怒原因的作用。尽管在研究 3 中，愤怒原因的调节作用并未得到验证，但在西方文化情景中，只要是为了组织或他人的利益合理表达愤怒，就能得到更高的温暖和评价，而有攻击性的肢体或非肢体语言可能会被解读为处于亲社会动机的行为（类似于道德愤怒；Lindebaum, & Geddes, 2016）。此外，另一个有趣的发现是间接愤怒在西方文化中对能力感知的显著负向作用，但在本土样本中则并未显示这一作用，进一步验证了文化情境对愤怒表达的社会作用具有重要的影响作用。

### 4. 其他修改

此外，我们也在理论贡献、研究不足和未来方向展望部分将研究 4 的结果整合进去，并在中英文摘要中补充了对研究 4 的介绍。补充部分均已标黄，供审稿专家查阅。最后，我们也将研究 4 使用的问卷附在本文最后，收集的数据和分析语句亦上传至 [https://osf.io/mpwj6/?view\\_only=fc59e738aa004ac2b22d0140aa211441](https://osf.io/mpwj6/?view_only=fc59e738aa004ac2b22d0140aa211441)。

主编意见：这篇文章经过多轮评审和修改，已经达到学报发表要求，同意发表。