

《心理学报》审稿意见与作者回应

题目：团队建言对领导纳谏的影响机制研究：基于合法性视角

作者：范攀，李福荔

第一轮

审稿人 1 意见：

意见 1： 研究讨论了团队建言对领导纳谏行为的影响，提出团队建言合法性作为核心中介机制，探讨上级领导开放性在此过程中的调节作用。研究设计整体合理，主题具有一定价值，丰富了团队建言纳谏研究领域，在理论推演和语言表达方面还存在不足。建议在修改过程中着重解决语言和结构上的问题，同时强化理论与实证结果的衔接，以增强论文的学术贡献。

回应： 感谢评审老师对我们研究的肯定以及宝贵意见。在最新的正文中，我们已经加强了理论推演的论述以及修改语言表达和结构的不足，对理论推理与实证结果进行了进一步讨论，同时加强了我们的理论贡献。

意见 2： 文献综述不够充分。研究述评重点关注的是建言被拒和受阻的情况，未充分展开之前所强调的将个体层面建言拓展至群体层面，应加强对个体建言与团队建言差异与联系的讨论，进一步深化文献综述的深度。

回应： 感谢评审老师的专业意见。我们在新稿中针对团队建言和个体建言如何影响领导的纳谏机制进行了详细的论述。在新稿中，我们首先阐明了团队领导在建言纳谏过程中的重要性，然后详细综述了有关个体建言影响领导纳谏的研究，发现个体建言的内容特征（如价值性、实用性和重要性）、建言个体的角色可信度（专业知识和信任感）(Burris, Rockmann, & Kimmons, 2017; Burris, 2012; Brykman & Raver, 2023; Krenz, Burtscher, & Kolbe, 2019) 以及领导者对建言行为的归因（亲社会或组织忠诚）(Whiting, Maynes, & Podsakoff et al., 2012; Burris, 2012) 是解释员工个体建言影响领导纳谏的重要中间机制。该系列研究强调了领导对员工个体的角色可信度（如专业知识能力和领导信任）的社会认可以及对个体建议的实用性价值的工具性考量。随后，在新稿中，我们加强了团队建言作为集体行为，相对于个体建言，会对领导行为产生更强影响的理论阐述。一方面，团队建言通过集合团队成员的资源 and 力量，建立团队内的紧密关系，发展团队的共同目标和理念，会对团队决策者（团队领导）产生更强影响(Vestergren, Drury, & Chiriac, 2019)。另一方面，不同于个体行为的人际影响过程，团队研究指出团队成员的集体行为会形成一种独特的普遍行为模式(Brown, 2000)。当团队成员对团队中的现象看法相似或形成共识时，其行为和态度展现出高度的一致性，会对团队领导产生信息和团队规范性影响(Deutsch & Gerard, 1955)。当团队成员高度参与建言行为时，其为团队领导者提供关键的行为参照信息(Salancik & Pfeffer, 1978)，并使其在面对团队建言时会遭受更大的群体压力。这种压力来源于团队领导违背团队需求和共识可能损害自己领导身份和权威以及领导效能(Wu, Long, & Hu et al., 2023; Petriglieri, 2011)。因此，相较于个体建言行为，团队建言作为一种集体行为能够向领导者传递出团队成员普遍参与群体行为这一关键信息，并对团队领导形成或施加群体压力，从而影响领导对团队建言的纳谏过程。综上，

以往个体建言研究多基于人际影响视角，聚焦“建言内容本身的价值属性”和“建言者本身的能力和可信度”对领导纳谏的影响(Burris, 2012; Liang et al., 2012)。其隐含假设是：领导是否采纳建言，取决于对该建言是否值得采纳及是否可信的评估。

不同于个体建言的领导纳谏机制，本研究基于合法性理论结合群体影响视角提出“团队建言合法性”是作为团队领导对团队建言纳谏的重要中介机制。团队建言合法性涉及到领导在多大程度认为团队建言在组织中的合理性和正当性判断(Suchman, 1995)，这种判断超越了具体建言内容的优劣或建言者个体的可信度，而是来源于团队建言对领导产生的信息和团队规范性影响。这一视角的引入将传统领导针对个体建言纳谏机制中的人际影响视角转向群体信息与压力视角，揭示了集体行为本身作为权力载体会对领导行为产生自下而上的影响。

具体改动：我们修改了引言部分的第二段和第三段以及章节 1.1，针对个体建言和团队建言的不同纳谏机制展开理论基础的系统性论述。

意见 3：研究对象单一、样本量较少。研究采用三阶段问卷调查设计，数据收集方式较为规范，但考虑到样本来自同一公司，可能存在潜在的行业偏倚或地域偏倚，可能会对结果的普适性产生一定影响，建议未来研究考虑扩展样本量。

回应：衷心感谢评审老师对本文的细致审阅和宝贵意见。针对您指出的研究对象单一、样本量较少以及可能存在行业/地域偏倚问题，我们已在新稿的研究局限性部分进行了补充说明，并特别强调了未来研究方向。诚如您所言，本研究样本确实存在局限（集中于单一公司的销售行业）。这在一定程度上可能限制了研究结论的外部效度。我们完全认同您的建议，未来的研究应当拓展样本来源，纳入不同行业、不同地域及更多公司的样本，以增强研究结果的普适性和稳健性。再次感谢您的建议！

具体改动：我们在第 5 章节“局限及展望”部分加强了鼓励未来研究扩大样本量并增加样本多样性的论述

意见 4：调节效应有待进一步解释。研究的主效应与中介效应逻辑框架明确，研究问题的提出具有一定的创新性和理论价值，但调节效应部分假设的理论基础不够充分，未能恰当将合法性理论与调节效应进行融合，并且对于未成立的调节检验缺少进一步解释以及与理论的对话。建议对未得到充分证实的结果进行更为深入的讨论，丰富研究结果的理论内涵。

回应：衷心感谢评审老师对本文理论深化和结果讨论的专业建议。针对调节效应的理论推理和假设，我们在新的修改稿中加强了有关基于合法性视角引入上级领导开放性作为调节变量的理论论述。具体而言，根据合法性理论的观点(Suchman, 1995)，组织内部权威层级间的互动本质上是合法性信号的传递与强化的过程。上级领导开放性作为高层管理者接纳下属意见的倾向性，体现出组织对创新变革的支持态度，反映出一种关键的跨层级合法性信号(Detert & Burris, 2007; Knoll et al., 2021; Tost, 2011)。这一信号的强弱，将显著影响团队建言合法性与领导纳谏行为之间的关系。此外，根据您的建议，我们加强了调节效应的结果阐释及与理论的对话。本文的研究结果发现上级领导开放性仅显著强化了团队建言合法性对向上级领导传递的正向影响，而对团队建言实施行为无显著调节作用。通过对合法性理论的进一步理解，我们认为这一结果可通过合法性理论中的自主性边界与风险评估差异得到解释。

具体改动:我们在章节 1.6 加强了基于合法性理论引入上级领导开放新的论述,在章节 4.1“理论意义”部分增加了关于上级领导开放性差异化调节团队建言合法性和领导纳谏行为(团队建言实施和向上级领导传递团队建言)的结果讨论。

意见 5: 文章在格式上存在问题,特别是句子结构方面的表达不够清晰。从摘要到理论意义,多处出现了句子不通顺或重复的问题,影响论文的可读性。

回应: 感谢评审老师对于论文细节的悉心关注。在新稿中我们着重修改了相关论述的语言表达和结构以保证论文的学术性、流畅性和可读性。

.....

审稿人 2 意见:

意见 1: 本研究引入合法性视角,对团队层面领导的纳谏行为进行了探讨,并对领导纳谏行为进行了细分,具有一定的理论意义和创新之处,但是仍存在一些不足需要在未来进一步改进。

回应: 非常感谢评审老师的肯定。我们根据您的建设性意见对正文进行了相应的修改并针对您提出的问题进行了一一回复。

意见 2: 引言提到,团队建言和个体建言对领导纳谏的影响具有根本区别,那么这种根本区别是什么?团队建言产生的效果仅仅是个体建言的加强吗?二者的根本区别需要进一步厘清。

回应: 感谢评审老师提出这个非常重要的问题,也使得我们进一步深思本研究的理论贡献和已有文献的本质区别。我们遵循 Frazier 和 Bowler(2015)提出的核心概念,将团队建言定义为:“团队成员作为一个集体,主动向团队领导提出旨在改善团队或组织现状的建设性意见、建议或关切的行为。”(p. 842)。基于此,我们认为团队建言与个体建言对领导纳谏行为的影响是存在本质差异的,而非仅仅是“建言主体数量”的简单扩展。在以往建言文献中,团队建言和个体建言的差异主要体现在行为主体的区别:团队建言的行为主体是“团队”这一整体,而非单个的团队成员,它反映的是团队层级的群体行为涌现的现象,因此是一种普遍性的集体行为。

我们提出,团队建言作为一种普遍性的集体行为对团队领导纳谏行为产生的影响不是个体建言的加强,而是与个体建言对领导纳谏的影响机制出现本质的不同。在个体建言的纳谏机制研究中,研究者主要关注人际影响过程,强调了领导对建言员工个体的角色可信度(如专业知识能力和领导信任)以及对个体建议是否具备实用性价值的工具性考量(Burris, Rockmann, & Kimmons, 2017; Burris, 2012; Brykman & Raver, 2023; Krenz, Burtscher, & Kolbe, 2019)。本研究根据合法性理论的推理,提出一种新的群体信息及压力视角,即团队建言作为一种集体行为会向团队领导传递出一种群体行为普遍性的信号,并形成群体压力,进而对团队领导的决策和行为产生显著影响(Brown, 2000; Wu, Long, & Hu et al., 2023; Petriglieri, 2011)。

此外,我们在新稿中增加了一项个体内的情景实验研究(研究 2)去验证上述核心的理论逻辑推理:即相较于个体建言,团队建言对领导的建言合法性感知和纳谏行为能够产生更强的

影响。实验研究结果支持我们的核心理论推理，表明相较于个体建言，团队建言对团队领导感知的建言合法性的影响更强。当建言行为在团队中的普遍性越高，团队领导越认为团队建言具有更高的合法性，从而增加或更大概率地去实施团队建言和向上级领导传递团队建言。

具体改动：我们修改了引言部分的第二段和第三段以及章节 1.1，为个体建言和团队建言的不同纳谏机制提供了理论基础的系统论述，同时我们将旧稿中的章节 3“研究结果”改成了新增的“研究 2：采用个体内情景模拟法操纵团队建言和个体建言”，在此章节中详细的阐述了验证该差异的实验设计及结论。

意见 3：引言中对团队建言的特性的阐述部分缺少文献支撑，“本文提出团队建言符合集体和组织的利益（利他性），为团队和组织带来建设性意见（实用性），是组织普遍存在和鼓励的行为（认知性），同时也是彰显团队领导有效性的行为（关系性），因此团队建言所具有的这些特性可以促进团队领导对团队建言行为做出合法性判断，从而促进团队领导的团队建言实施和向上级领导传递团队建言。”

回应：衷心感谢评审老师对理论严谨性的指导，我们对团队建言和合法性理论进行了进一步的文献综述，在新稿中基于合法性理论阐述了团队建言合法性这一构念的定义及内涵。具体来讲，基于合法性理论(Suchman, 1995)，我们将团队建言合法性定义为团队领导对团队成员集体提出的建议或意见的行为在组织内部是否具有正当性的评价，同时基于组织合法性的概念和内涵(Alexiou & Wiggins, 2019)，指出团队建言合法性体现团队领导对团队建言合法性三大维度的综合评估过程，包括团队建言在多大程度上为组织创造价值（实用合法性）、符合组织道德标准并基于集体福祉的考量（道德合法性）、以及被视为组织运作中不可或缺的常规行为（认知合法性）。此外，我们在新稿中基于合法性理论的理论推论加强了对团队建言和团队建言合法性关系的理论论述。

具体改动：我们在引言中修改了团队建言和团队建言合法性关系的理论论述，同时我们将旧稿中的 1.2“团队建言和团队建言合法性”改为新稿中的章节 1.2“团队建言合法性”，新增了“团队建言合法性”这一核心构念的定义和内涵。

意见 4：“团队建言与领导纳谏”研究假设部分中论述的语言和逻辑需要进一步优化。如第一段中提到“以往的研究大多聚焦于团队建言的信息价值，探索团队建言通过团队的信息知识交互过程对团队绩效和创新的积极影响 (Liang et al., 2019; Sherf et al., 2018)，重点阐述团队建言对团队和组织结果的积极作用。”这句话的目的是什么？是与本研究做对比吗？但是后面并没有出现对比的内容。

回应：衷心感谢评审对论述逻辑的建设性建议。如您所述，这句话与本研究的核心主体并无太大关联，我们直接删除旧稿中的该句及相关论述，将我们的研究问题聚焦于“团队建言如何（作用机制）及何时（边界条件）影响领导纳谏？”。

意见 5：“团队建言与领导纳谏”研究假设部分中第二段中提到了团队建言面临的挑战，与个体建言面临的挑战相同，二者之间是否有不同之处？

回应：衷心感谢评审老师对这一关键理论界限的敏锐洞察。我们认为旧稿中的这一表述不严谨，在新稿中删除相关论述避免歧义。为更好的阐述团队建言和个体建言对领导纳谏的影响

差异，在新稿中，后详细综述了有关个体建言影响领导纳谏的研究发现，该系列研究强调了领导对员工个体的角色可信度（如专业知识能力和领导信任）的社会认可以及对个体建议的实用性价值的工具性考量，体现了人际影响过程。而本研究根据合法性理论的推理，提出一种新的群体信息及压力视角，即团队建言作为一种集体行为会向团队领导传递出一种群体行为普遍性的信号，并形成群体压力，进而对团队领导的决策和行为产生显著影响(Brown, 2000; Wu, Long, & Hu et al., 2023; Petriglieri, 2011)。因此，领导在面对个体建言时受到建言者个体影响，而在面对团队建言时则受到群体信息及压力的影响，后者会触发领导权威和地位的维护危机(Ashforth et al., 2008; Wu et al., 2023)，对领导行为和决策产生更强的影响力(Vestergren et al., 2019)。

具体回复详见意见 2。

具体改动：我们修改了引言部分的第二段和第三段以及章节 1.1，为个体建言和团队建言的不同纳谏机制提供了理论基础的系统论述。

意见 6：“团队建言与领导纳谏”研究假设部分中第四段中提到两种纳谏行为在理论上和实践上的差异，提到了三点“首先，……，其次，……，再次，……”但是这三点均是对“领导向上级领导传递团队建言”的论述，并未对另一种纳谏形式“团队建言实施”进行阐述。

回应：衷心感谢评审老师对理论完整性的关键指正。按照您的建议，在新稿中，我们从两种纳谏行为在决策层级和风险属性的本质差异进行了论述。具体来说，自由裁量空间(Hambrick & Finkelstein, 1987)。当建言议题归属团队领导角色赋予的资源与决策权限内时（如团队工作流程优化），领导可以直接落实执行意见。相反，当建言议题涉及跨部门协作或战略资源再分配或组织政策调整等超出领导的资源把控与权限范围之外时，团队领导需扮演传递者将集体意志转化为上级可理解和裁决的提案，此时行为性质转变为跨层级代理行为(Floyd & Wooldridge, 1997; Morrison, 2011)。然而，组织层级制要求不同层级领导的决策权与责任匹配(Hofman & Indjejikian, 2018)，当领导无权（或资源）实施却强行实施属越权，有权实施却传递属卸责。因此，这两种纳谏行为在权力基础与责任属性上存在不可通约性。在风险属性方面，实施建言的风险主要在团队内部（如执行失败可能影响团队自身），而向上级领导传递建言的风险则涉及跨层级风险（如被上级质疑团队领导的管理能力）(Detert & Burris, 2007; Dutton et al., 2001)。因此，二者共同构成团队领导响应团队建言的行为策略，反映了团队领导需要根据建言性质、决策权限和风险评估采取的不同类型的行为决策，体现领导纳谏行为的复杂性。

具体改动：我们在新稿的章节 1.1“团队建言与领导纳谏”部分加强了两种纳谏行为在决策层级和风险属性上的差异。

意见 7：“团队建言和团队建言合法性”研究假设部分提出“H1:团队建言与团队建言合法性正相关。”团队建言合法性是作为一个整体构念，在论述过程中，作者进行了分维度的解读，这是可行的，但是不建议使用类似这种表达“因此，本文提出团队领导会根据团队建言的工具性、道德性、关系性和认知特征开展合法性判断”，会让读者误会作者是分维度进行了假设，与下面提出的假设不符。建议此部分的论述进行优化，以避免歧义。

回应：感谢评审老师的宝贵建议，我们在新稿中的假设提出部分进行了全面修改来避免歧义。

具体修改：我们在新稿中的章节 1.3“团队建言对团队建言合法性的影响”部分基于合法性理论加强了团队建言与团队建言合法性关系的理论论述，提出团队建言作为一种集体行为，其整体水平越高，即建言行为在团队越普遍，越能向团队领导传递出该行为在团队内部具有普遍正当性的信号，形成强有力的合法性依据。这种高普遍性不仅提升了建言的可见度，更有可能对领导者形成群体压力，最终增强领导者对团队建言合法性认可。

意见 8：“领导感知的团队建言合法性与向上级领导传递团队建言”假设部分中 H2b 的论述需要加强。作者这部分的重要篇幅是在解释“向上级领导传递团队建言”，而对“团队建言合法性——领导向上级领导传递团队建言”之间的关系论述不足。

回应：感谢评审老师的宝贵意见。在新稿中，我们基于合法性理论着重修改了相关的论述，尤其是团队建言合法性如何促进领导向上级传递团队建言。基于合法性理论(Suchman, 1995)所提出的合法性感知不仅是认知层面的判断，更是一种强有力的行为驱动力，我们认为当团队领导认为团队建言具有较高合法性时，这种内在认同将促进领导者采取实际行动来支持、维护并强化其所认可的合法性实践(Jacqueminet & Durand, 2020; Suddaby, Bitektine, & Haack, 2017; Bitektine & Haack, 2015; Suchman, 1995)，同时这种认同会显著降低团队领导在决定是否进行向上级领导传递时的决策不确定性与风险感知(Detert & Treviño, 2010; Burris, 2012)，无需担忧传递行为被上级领导解读为挑战权威(Burris, 2012; van Dyne et al., 2003; Morrison & Milliken, 2000)，因此增强向上级领导传递团队建言的行为。

意见 9：中介效应的论述需要进一步优化，重点应该在阐述中介关系上，而不是对构念的解释上。

回应：感谢评审老师宝贵的意见，在新稿中，我们加强了中介关系的论述。具体而言，我们认为团队建言水平越高，一方面为团队领导提供更加明确的行为正当性信号，另一方面也向领导施加了更强的维护自身领导权威和地位的群体压力，从而共同促进团队建言合法性判断的形成。当团队领导感知到团队建言具有较高合法性时，意味着他/她们认同该行为及内容符合组织的规范、价值观和期望。这种合法性感知促使团队领导更有可能参与实施团队建言和将向上级领导传递团队建言，促进团队建言想法的落地实现。

具体修改：我们在新稿的章节 1.5“团队建言合法性的中介效应”部分加强了中介关系的阐述。

意见 10：表 2 有问题，系数不对。

回应：感谢评审老师的细致观察。我们认真核查了表 2 的所有系数值，确保表 2 的系数与我们的数据结果的一致性和正确性。

意见 11：最后，文中个别地方的格式、标点、表达不恰当，需要优化，建议全文校对。

回应：感谢评审老师的细致审查。我们对全文的格式、标点和语句表达进行了深入的检查，进行了细致的修改，以保证严谨的学术表达。比如，我们遵照 APA 第七版的最新要求修改了正文标点的格式，论文正文使用中文全角标点（如逗号、句号和冒号），但在正文引用参考文献和表述统计符号时使用英文半角。

.....

审稿人 3 意见:

意见 1: 引言部分对相关概念的解释不足。尤其是作者提及了团队和个体层面的建言存在概念和内涵上的显著差异,却迟迟没有给出明确的定义和对比阐述。更重要的一点,本文中强调的团队建言似乎是指基于团队成员共识的共同建言,文中却没有给出具体参考,这与此前研究存在一定差异。

回应: 衷心感谢评审老师对本文的细致审阅和您提出的宝贵意见!您指出的引言部分对“团队建言”概念解释不足、与个体建言的差异阐述不够清晰,特别是“基于共识的共同建言”属性未予明确说明的问题,对我们完善理论阐述至关重要。我们对此深表认同并已进行了针对性修改。具体修改如下:首先明确概念定义。在新稿引言的概念界定部分,我们补充了对“团队建言”清晰且符合本研究理论视角的定义,严格遵循 Frazier 和 Bowler(2015)提出的核心概念,将团队建言定义为:“团队成员作为一个集体单位,主动向团队领导提出旨在改善团队或组织现状的建设性意见、建议或关切的行为。”(p. 842)。

其次,阐明团队建言和个体建言的概念差异。我们着重阐述并强化了二者在行为主体上的差异:团队建言的行为主体是“团队”这一整体,而非单个的团队成员,它反映的是团队层级的群体行为涌现的现象,因此是一种普遍性的集体行为;而个体建言的行为主体是单个的团队成员。再次,澄清“基于共识”的内涵。特别感谢您敏锐地指出本研究概念与先前研究在“基于团队成员共识的共同建言”理解上潜在的差异。我们已在文中(特别是概念阐述部分)进行了更深入的澄清:本研究关注的“团队建言”是领导所感知到的、以团队整体形式呈现的建言行为,其核心在于其集体性。这种“集体性”呈现本身隐含了成员间对所提问题或建议存在一定程度的共识或普遍性关注(尽管未必是全体一致同意)。因此,从领导视角出发,会将其视为团队作为一个集体针对共同关切的议题集体发声。我们强调这一领导感知的集体属性是本研究中“团队建言”概念的关键特征。

具体修改: 我们在引言部分和章节 1.1“团队建言与领导纳谏”部分加强了关于团队建言的概念和内涵的阐述。

意见 2: 第二段阐述团队建言和个人建言的差别时,强调团队建言具有有利于组织、具有建设性等特征,但是个人建言同样具备这些特点,并非两者之前的差异点。另外,本段提到了“首先”,却没有“其次”、“最后”等分条阐述。

回应: 衷心感谢您对这一关键理论界限的敏锐洞察。我们完全认同原论述存在模糊差异的问题,在新稿中,我们已删除了这部分论述,聚焦于个体对领导产生影响和团队作为集体对领导产生影响的差异,重点提出群体信息和压力视角,从根本上不同于个体建言对领导纳谏产生作用的人际影响视角。同时,我们也谨慎检查了语言表达和逻辑阐述,以保证论述的完整性。

在新稿中,我们首先阐明了团队领导在建言纳谏过程中的重要性,然后详细综述了有关个体建言影响领导纳谏的研究,发现个体建言的内容特征(如价值性、实用性和重要性)、建言个体的角色可信度(专业知识和信任感)(Burriss, Rockmann, & Kimmons, 2017; Burriss, 2012; Brykman & Raver, 2023; Krenz, Burtscher, & Kolbe, 2019)以及领导者对建言行为的归因(亲社会或组织忠诚)(Whiting, Maynes, & Podsakoff et al., 2012; Burriss, 2012)是解释员工个体建

言影响领导纳谏的重要中间机制。该系列研究强调了领导对员工个体的角色可信度（如专业知识能力和领导信任）的社会认可以及对个体建议的实用性价值的工具性考量。随后，在新稿中，我们加强了团队建言作为集体行为，相对于个体建言，会对领导行为产生更强影响的理论阐述。一方面，团队建言通过集合团队成员的资源 and 力量，建立团队内的紧密关系，发展团队的共同目标和理念，会对团队决策者（团队领导）产生更强影响(Vestergren, Drury, & Chiriac, 2019)。另一方面，不同于个体行为的人际影响过程，团队研究指出团队成员的集体行为会形成一种独特的普遍行为模式(Brown, 2000)。当团队成员对团队中的现象看法相似或形成共识时，其行为和态度展现出高度的一致性，会对团队领导产生信息和团队规范性影响(Deutsch & Gerard, 1955)。当团队成员高度参与建言行为时，其为团队领导者提供关键的行为参照信息(Salancik & Pfeffer, 1978)，并使其在面对团队建言时会遭受更大的群体压力。这种压力来源于团队领导违背团队需求和共识可能损害自己领导身份和权威以及领导效能(Wu, Long, & Hu et al., 2023; Petriglieri, 2011)。因此，相较于个体建言行为，团队建言作为一种集体行为能够向领导者传递出团队成员普遍参与群体行为这一关键信息，并对团队领导形成或施加群体压力，从而影响领导对团队建言的纳谏过程。综上，以往个体建言研究多基于人际影响视角，聚焦“建言内容本身的价值属性”和“建言者本身的能力和可信度”对领导纳谏的影响(Burris, 2012; Liang et al., 2012)。其隐含假设是：领导是否采纳建言，取决于对该建言是否值得采纳及是否可信的评估。

不同于个体建言的领导纳谏机制，本研究基于合法性理论结合群体影响视角提出“团队建言合法性”是作为团队领导对团队建言纳谏的重要中介机制。团队建言合法性涉及到领导在多大程度认为团队建言在组织中的合理性和正当性判断(Suchman, 1995)，这种判断超越了具体建言内容的优劣或建言者个体的可信度，而是来源于团队建言对领导产生的信息和团队规范性影响。这一视角的引入将传统领导针对个体建言纳谏机制中的人际影响视角转向群体信息与压力视角，揭示了集体行为本身作为权力载体会对领导行为产生自下而上的影响。

具体改动：我们修改了引言部分的第二段和第三段以及章节 1.1，针对个体建言和团队建言的不同纳谏机制展开理论基础的系统性论述。

意见 3： 第三段指出团队建言具有合法性的重要特征，因此能赢得领导采纳。但这一逻辑并不能解释团队建言与领导采纳的共变关系，建言合法性也因此不应作为中介机制。换句话说，如果团队建言较少时，领导就不会认为团队建言具有合法性，因而就减少采纳吗？因此本文模型的假设逻辑及解释机制存在错误。

回应： 感谢评审老师细致的理论洞察和指导，您的建议为我们修改理论论述提供了极大的帮助。因此，在新稿中，为了阐述团队建言作为集体行为对团队建言合法性及领导纳谏产生影响的过程，我们基于合法性理论(Suchman, 1995; Alexiou & Wiggins, 2019)首先阐述了“团队建言合法性”这一构念的定义和理论内涵，明确了该构念三个维度的具体理论含义。团队建言合法性是指团队领导对团队成员集体提出的建议或意见的行为在组织内部是否具有正当性的评价，其体现的是领导对团队建言在合法性三个维度上的综合评估过程，包括团队建言在多大程度上为组织创造价值（实用合法性）、符合组织道德标准并基于集体福祉的考量（道德合法性）以及被视为组织运作中不可或缺的常规行为（认知合法性）。此外，在新稿中，我们基于合法性理论的推论加强了核心变量关系的理论论述，着重强调了团队建言作为集体行为如何通过群体影响（群体信息和压力）促进领导的合法性判断及纳谏行为(Cialdini & Goldstein, 2004; Deutsch & Gerard, 1995; Suddaby, Bitectine, & Hacck, 2017; Bitectine & Haack,

2015; Suchman, 1995)。具体来讲,我们认为团队建言,作为集体性为,可能通过形成高可见性的群体信息及群体压力影响领导对团队建言合法性的判断进而影响其纳谏行为。具体来讲,团队建言水平越高,即建言行为在团队的普遍性越强,一方面为团队领导提供更加明确的行为正当性信号(Suchman, 1995; Salancik & Pfeffer, 1978),另一方面也向领导施加了更强的维护自身领导权威和地位的群体压力(Cialdini & Goldstein, 2004; Ashforth et al., 2008; Wu et al., 2023),从而共同促进团队建言合法性判断的形成。当团队领导感知到团队建言具有较高合法性时,意味着他/她们认同该行为及内容符合组织的规范、价值观合和期望。这种内在认同将促进领导者采取实际行动来支持、维护并强化其所认可的合法性实践(Jacqueminet & Durand, 2020; Suddaby et al., 2017; Bitektine & Haack, 2015; Suchman, 1995),因此促使团队领导更有可能参与实施团队建言和将向上级领导传递团队建言,促进团队建言想法的落地实现。

基于以上改动,我们认为当团队建言减少时,这种行为的普遍性降低,因此为领导提供的该行为在团队的普遍性的信号降低,从而减少了该行为的合法性的事实依据;此外,当团队建言减少时,其对领导施加的维护自身领导权威和地位的群体压力可能也会减少。综上可能减少团队领导对团队建言合法性的感知,而减少的合法性感知会进一步削弱领导将这种认知转化为纳谏行为的驱动力。

具体改动:我们在引言中修改了团队建言和团队建言合法性关系的理论论述,同时我们将旧稿中的1.2“团队建言和团队建言合法性”改为新稿中的章节1.2“团队建言合法性”,新增了“团队建言合法性”这一核心构念的定义和内涵的内容,在新稿章节1.3“团队建言对团队建言合法性的影响”部分加强了变量关系的理论推导。此外,我们将原稿中的章节1.3和1.4合并为新稿中的章节1.4“团队建言合法性对团队建言实施及向上级领导传递团队建言的影响”,加强了团队建言合法性影响领导两种纳谏行为的理论基础和推导。

意见 4: IV(自变量)到 Me(中介变量)的逻辑关系很牵强,其一是关系有搞反了的感觉,反过来说更合理;其二是,按道理个人建言也存在这种关系?那为什么一定要研究团队建言?

回应:感谢评审老师的问题和质疑。为了回应您的问题,在新稿中,我们通过综述有关个体建言影响领导纳谏的研究发现个体建言的纳谏机制是基于领导对建言内容的价值判断和建言者个体的可信度的判断(Burris, Rockmann, & Kimmons, 2017; Burris, 2012; Brykman & Raver, 2023; Krenz, Burtscher, & Kolbe, 2019),体现了人际影响视角。本研究则基于合法性理论提出团队建言的纳谏机制是基于集体行为的可见性和群体压力对领导产生的群体影响,体现了群体信息及压力视角。这将领导纳谏机制中的人际影响视角转向群体信息与压力视角,揭示了集体形式本身作为权力载体对领导行为的自下而上的影响过程。

针对于您所指出的“团队建言合法性会影响团队建言”的可能性,我们认为该关系或许可以被社会信息处理理论所解释。社会信息处理理论是解释领导态度或行为影响下属或团队行为常用的理论视角(如 Frazier & Bowler, 2015),体现了领导自上而下(top-down effect)影响员工的行为和表现。尽管如此,我们想要强调本研究主要聚焦于团队行为如何自下而上的影响领导的认知和行为,这符合有关“上行影响”(bottom-up effect)的研究(Grant, Parker, & Collins, 2009; de Vose, Clippeleer, & Dewilde, 2009; Oc & Bashshur, 2013),揭示了群体行为如何产生自下而上的影响的过程。为了丰富反向推理逻辑的可能性,我们在新稿的讨论局限性部分增加这些

讨论，建议未来的研究用纵向追踪的方式为因果关系提供证据。

此外，为了验证“上行影响”这一理论逻辑，我们在新稿中增加了一项被试内的情景实验研究（研究 2），旨在验证相较于个体建言，团队建言对领导的建言合法性感知和纳谏行为能够产生更强的影响。实验研究结果表明团队建言相较于个体建言，对团队领导感知的建言合法性的影响更大。当建言行为在团队中的普遍性越高，团队领导越认为建言行为具有更高的合法性，从而增加建言实施或向上级领导传递建言的行为。新增的实验结果在一定程度上回应了您有关个体建言是否也会影响到领导的合法性评价。结果发现相对于团队建言，个体建议对领导感知到的合法性影响是更弱的。

具体改动：我们修改了引言部分的第二段和第三段以及章节 1.1，为个体建言和团队建言的不同纳谏机制提供了理论基础的系统论述。

参考文献：

- De Vos, A., De Clippeleer, I., & Dewilde, T. (2009). Proactive career behaviours and career success during the early career. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82(4), 761-777.
- Grant, A. M., Parker, S., & Collins, C. (2009). Getting credit for proactive behavior: Supervisor reactions depend on what you value and how you feel. *Personnel Psychology*, 62(1), 31-55.
- de Vos, A., de Clippeleer, I., & Dewilde, T. (2009). Proactive career behaviours and career success during the early career. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82(4), 761-777.
- Oc, B., & Bashshur, M. R. (2013). Followership, leadership and social influence. *The Leadership Quarterly*, 24(6), 919-934.

意见 5: 本文对于贡献的阐述存在一定夸大。首先，文中将团队建言合法性称为“核心机制”，并称为“填补空白”等说法不适宜，本研究仅是在统计上说明团队建言合法性是潜在中介机制，但并没与排除其他可能解释以凸显其“核心”地位。其次，对于纳谏行为的区分是否有必要存在争议，而且先前研究也已注意到这两种行为，Burris 等(2012)所开发建言采纳量表的题项中便已涉及。

回应: 衷心感谢评审老师对我们理论贡献的洞察和严谨的指导。在新稿中，我们已全面修订相关论述，谨慎的且更清楚的表达我们的理论贡献，删掉不合宜的说法。针对您所提出的“是否有必要区分两种纳谏行为”，我们在新稿中进一步的阐述二者的差异以及我们的概念测量和操作。针对两种纳谏行为，我们认为本研究的概念区别于 Burris(2012)所提出的“voice endorsement”（建言认可）的概念内涵。Burris(2012)提出了建言认可(endorsement)的概念，认为它是领导对员工提出的建议给予倾听、注意与分配资源的程度，是一种认知层面的概念，其量表中所提及“考虑建议”与“向上转达”等题项，测量和反应的是领导对建言的认知加工深度，属态度前因。本研究则侧重于领导的行为表现，这符合 He 和 Zhou(2014)所倡导的领导纳谏是一个包含态度转变和行为实施两个阶段的动态过程。

此外，我们认为区分两种纳谏行为是具有理论和实践意义的。在新稿中，我们从两种纳谏行为在决策层级和自主性边界及所蕴含的风险差异进行了论述(Hambrick & Finkelstein, 1987; Detert & Burris, 2007; Dutton, Ashford, & O’Neill et al., 2001)。具体来说，团队建言实施是团队领导的本级决策，其可行性取决于领导的正式职权范围和自由裁量空间(Hambrick & Finkelstein, 1987)。当建言议题归属团队领导角色赋予的资源与决策权限内时（如团队工作

流程优化), 领导可以直接落实执行意见。相反, 当建言议题涉及跨部门协作或战略资源再分配或组织政策调整等超出领导权限范围之外时, 团队领导需扮演传递者将集体意志转化为上级可理解和裁决的提案, 此时行为性质转变为跨层级代理行为(Floyd & Wooldridge, 1997; Morrison, 2011)。其次, 这两种纳谏行为所蕴含的风险属性上存在差异。实施建言的风险主要在团队内部边界(如执行失败可能影响团队绩效), 而向上级领导传递建言的风险则涉及跨层级风险(如被上级质疑团队领导的管理能力)(Detert & Burris, 2007; Dutton, Ashford, & O'Neill et al., 2001)。因此, 我们认为二者共同构成领导响应团队建言的行为策略, 反映了领导需要根据建言性质、决策权限和风险评估采取的不同类型的行为决策, 体现了其在应对集体建言时领导行为的复杂性及所发挥的关键作用。同时, 我们认为研究 1 的调节效应分化结论——上级开放性仅强化合法性感知与传递行为的正向关系, 对实施行为无显著影响——为两类行为的理论区分必要性提供了证据, 进一步说明了领导的合法性感知在其具有决策权时能够直接转化为实施行为, 而针对超越其决策权和自主权的建言, 其需要依赖上级领导对应的权限和资源支持来实现合法性转化为行为。

具体改动: 我们在新稿中的章节 1.1“团队建言与领导纳谏”的第四段加强了关于两种纳谏行为的差异的阐述, 同时在章节 4.1“理论意义”第四段加强了实证结果的讨论。

意见 6: 在 1.1 部分的第二段中, 作者提到了领导纳谏是一个主动加工和反应的过程, 但随后紧接着说“因此, 如何促进团队领导对团队建言的采纳至关重要”, 这之间缺乏逻辑性。

回应: 感谢评审老师的仔细审阅。很抱歉在旧稿中的相关表述引起的歧义, 在新稿中, 我们删除了相应的表达, 转而聚焦于阐述团队建言和个体建言影响领导纳谏的差异。

具体改动: 我们修改了引言部分的第二段和第三段以及章节 1.1, 为个体建言和团队建言的不同纳谏机制提供了理论基础的系统论述。

意见 7: 在 1.2 部分第一段中, 作者提到建言合法性分为四个方面, 那为什么不针对四个方面挨个提出假设? 更重要的是如前所述, 团队建言具有合法性特征因而能够赢得领导纳谏的逻辑, 并不能说明团队建言水平和领导纳谏水平之间的共变关系。

回应: 感谢评审老师的质疑, 为我们修改理论的论述提供了极具建设性的意见。结合我们对您意见 3 的回复, 我们在新稿中新增了一个章节来阐述团队建言合法性这一构念的定义和内涵, 明确了该构念三个维度的具体理论含义。通过对该构念的定义和内涵的阐述, 我们认为团队建言合法性体现的是领导对团队建言在合法性三个维度上的综合评估过程, 包括团队建言在多大程度上为组织创造价值(实用合法性)、符合组织道德标准并基于集体福祉的考量(道德合法性)以及被视为组织运作中不可或缺的常规行为(认知合法性)。基于此, 我们认为其与团队建言的概念不一样, 团队建言是指团队成员作为一个集体, 主动向团队领导提出旨在改善团队或组织现状的建设性意见、建议或关切的行为, 其反应的是团队作为集体向领导提出建言的行为。

为了进一步的阐述团队建言如何通过团队建言合法性对领导纳谏行为产生影响, 在新稿中, 我们修改和增加了相关理论推理。我们认为团队建言, 作为集体行为, 可能通过形成高可见性的群体信息及群体压力影响领导对团队建言合法性的判断进而影响其纳谏行为。具体来讲, 团队建言水平越高, 即建言行为在团队的普遍性越强, 一方面为团队领导提供更加明确

的行为正当性信号(Suchman, 1995; Salancik & Pfeffer, 1978), 另一方面也向领导施加了更强的维护自身领导权威和地位的群体压力(Cialdini & Goldstein, 2004; Ashforth et al., 2008; Wu et al., 2023), 从而共同促进团队建言合法性判断的形成。当团队领导感知到团队建言具有较高合法性时, 意味着他/她们认同该行为及内容符合组织的规范、价值观和期望。这种内在认同将促进领导者采取实际行动来支持、维护并强化其所认可的合法性实践(Jacqueminet & Durand, 2020; Suddaby et al., 2017; Bitektine & Haack, 2015; Suchman, 1995), 因此促使团队领导更有可能参与实施团队建言和将向上级领导传递团队建言, 促进团队建言想法的落地实现。因此, 基于合法性理论和群体影响视角, 我们并没有就这几个方面分别提出假设, 而是通过群体影响视角中的群体信息和群体压力阐述团队建言与团队建言合法性的关系。

具体改动: 我们在引言中修改了团队建言和团队建言合法性关系的理论论述, 同时我们将旧稿中的 1.2“团队建言和团队建言合法性”改为新稿中的章节 1.2“团队建言合法性”, 新增了“团队建言合法性”这一核心构念的定义和内涵的内容, 在新稿章节 1.3“团队建言对团队建言合法性的影响”部分加强了变量关系的理论推导。此外, 我们将原稿中的章节 1.3 和 1.4 合并为新稿中的章节 1.4“团队建言合法性对团队建言实施及向上级领导传递团队建言的影响”, 加强了团队建言合法性影响领导两种纳谏行为的理论基础和推导。

意见 8: 在 1.3 部分中, 作者对于纳谏行为划分的必要性缺乏依据, 也没有对两种行为进行明确定义。此外, 结果中两者相关系数为 0.85, 这是否说明两者不应区分或区分无效。

回应: 衷心感谢评审老师对纳谏行为区分意义的深度审视。针对两者相关系数较高的问题, 我们进一步做了 CFA 验证性因子的分析, 结果表明两因子模型具有良好的模型拟合度($\chi^2/df = 1.25$, CFI = .996, TLI = .992, RMSEA = .056, SRMR = .014), 说明两者具有较好的区分度。此外, 我们在新稿也进一步从理论上区分两种不同纳谏行为存在的本质差异和原因(详细回复请参见意见 5)。

在领导行为的很多研究中, 我们也发现不同的领导行为相关性较高, 例如变革型领导与交易型领导的元分析结果显示二者亦存在高相关 ($r = .80$, Judge & Piccolo, 2004), 但两者能激活不同的下属心理机制(内在激励 vs. 外在交换)且在预测其他结果变量上(如工作表现、工作满意度)有不同的表现, 因此两种领导行为具有理论区分意义。最新领导力综述文章也表明很多正向积极领导行为属于同种类型(Pletzer, Breevaart, & Bakker, 2024), 相关性也较高, 但其所产生的影响机制是有明显区分的。此外, 本文新增的被试内的情景实验研究(研究 2)发现在团队建言情景下, 两种纳谏行为的相关系数为 .46, 为两种纳谏行为的区分提供了一定的实证依据。最后, 本研究发现研究 1 的数据分析结果发现上级领导开放性仅能够调节团队建言合法性和向上级领导传递行为的关系, 而对团队建言合法性和建言实施的关系无调节作用。可以进一步体现两者在内涵概念上的区别。综上所述, 我们认为两种纳谏行为的区分是具有理论及实践意义的。

具体改动: 我们在新稿中的章节 1.1“团队建言与领导纳谏”的第四段加强了关于两种纳谏行为的差异的阐述, 同时在章节 4.1“理论意义”第四段加强了实证结果的讨论。

参考文献:

Judge, T. A., & Piccolo, R. F. (2004). Transformational and transactional leadership: a meta-analytic test of their relative validity. *Journal of Applied Psychology*, 89(5), 755.

Pletzer, J. L., Breevaart, K., & Bakker, A. B. (2024). Constructive and destructive leadership in job demands-resources theory: A meta-analytic test of the motivational and health-impairment pathways. *Organizational Psychology Review*, 14(1), 131-165.

意见 9: 除了 Mo, 其他变量看上去都是团队层面的变量, Mo 应该是更高层面的变量, 因此应该要做跨层、聚合等处理, 但作者似乎没有考虑。

回应: 衷心感谢评审老师对变量测量层级和处理方法的细致审阅及宝贵意见。您指出的关于变量层级 (特别是 Mo) 以及跨层分析必要性的问题至关重要, 我们完全认同多层数据的严谨性要求。

关于上级领导开放性 (Mo) 的层级属性及处理方式, 我们的设计与分析基于以下关键考量: 一是构念的理论属性与测量属性的区分。在理论层面, 上级领导确实处于团队之上的更高组织层级。然而本研究对上级领导开放性的测量, 聚焦于团队领导对其直属上级开放性的个体感知。这构成了该构念的核心操作化定义; 二是该变量的本质上属于领导个人层面的感知。正如 Bliese, Chan, & Ployhart (2007) 等学者强调的, 构念的测量层次决定了其统计分析层次。在本研究中, 每个团队领导报告的是其个人对直属上级领导开放性的独特感知。由于同一上级领导通常管理多个团队, 不同团队领导对其开放性的感知可能存在显著差异 (即存在感知者效应)。

因此, 基于上述测量设计 (个体感知) 和预期变异来源 (感知者间差异), 上级领导开放性 (Mo) 在本研究中应被概念化和操作为团队领导个体层面的变量。它反映的是团队领导个体对上级行为表现的解读, 而非一个需要在团队间或更高层级进行聚合以代表上级领导“真实”状态的共享属性。因此, 在本研究的分析框架内 (主要探讨团队领导个体层面的认知与行为反应), Mo 作为个体层面的预测变量是恰当的, 目前的分析设计 (个体层面或跨层模型中的个体层变量) 符合其测量属性和理论角色, 无需进行团队上层聚合或采用特定的跨层聚合程序 (如 rwg, ICC 等)。

我们理解并感谢您对这一重要方法问题的关注。您的意见促使我们更清晰地阐述了变量层级界定的依据, 并在论文方法部分强化了对 Mo 测量属性及其作为个体层面变量的说明。未来研究若旨在探究上级领导开放性在更高层级的共享属性或团队间的绝对一致性, 则需采用不同的测量设计 (如多来源评价) 和聚合分析。

参考文献:

Bliese, P. D., Chan, D., & Ployhart, R. E. (2007). Multilevel methods: Future directions in measurement, longitudinal analyses, and nonnormal outcomes. *Organizational Research Methods*, 10(4), 551-563.

具体改动: 我们在章节 2.2.2“测量工具”部分加强了上级领导开放性的具体测量方式及反映领导个体感知的论述, 同时在章节 1.6 和 1.7 理论假设部分也做出了相应的修改。

意见 10: 本文样本量较少, 建议补充。同时对缺失值进行建模补充的方法不建议用于本研究。此外, 本文一直没有确定明确的数据集和被试数量, 被试数量在后续分析中也不断变化, 尤其在相关分析中变化多次, 存在错误。

回应:衷心感谢评审老师对数据严谨性的质询。我们就样本量、缺失值处理及样本波动问题逐一澄清,并补充相关细节。由于领导数据收集的难度,我们的样本量较少。我们首先搜索查阅了以往的研究文献,发现同类的权威研究(Lam, Lee, & Sui, 2019, N = 53; Crossley, Cooper, & Wernsing, 2013, N = 50)采用了较少的样本量进行了理论假设的验证,因此我们认为当前样本在研究核心问题上提供了有价值的证据。除此以外,我们在正文的研究局限和未来研究方向明确的、详细的阐述了这一局限,鼓励未来研究可以收集更多和更差异化的样本来验证我们的理论假设。

针对您所提出的被试数量在我们汇报中的波动,为了检验本文的理论假设并尽可能多的使用收集到的数据,我们使用全信息最大似然法(FIML)对缺失值建模(Arbuckle, 1996; Bollen & Curran, 2006; Little & Rubin, 2002)。FIML 不会填充缺失的值,相反,它使用来自观测数据的信息来估计模型的参数。其通过变量间协方差信息迭代估计参数,使不同相关分析自动适配最大可用配对数据(Enders, 2022)。这种方法比使用三轮匹配的完整样本有几个优点:(1) FIML 通常比列表删除(即使用匹配的完整样本)更有效,因为它使用所有可用的数据,包括缺失值,这将生成更准确的估计并减少偏差;(2) 通过利用所有可用的数据,与匹配的完整样本相比, FIML 可以提高分析的统计能力(Enders, 2022)。在最新的文献中,有些研究也采取了类似的分析方法(如 Deng, Lin, & Song et al., 2025; Li, Chen, & Bai et al., 2019; Shipp, Edwards, & Lambert, 2009)。由于我们的缺失值在不同的数据收集时间点可能是互斥的,即不同轮次可能的不同缺失样本,我们由此选择 FIML 来检验本研究的理论假设。因此,我们在路径分析模型中纳入了最大的 99 个观测值,而不排除数据缺失的观测值。在相关系数表格中我们汇报的样本量不同,此波动反映追踪设计中自然流失率和不同轮次可能的不同缺失样本,符合纵向研究常规(Ployhart & Vandenberg, 2010)。相应的,在相关系数表格中变量的均值/标准差是基于变量全有效样本(T0: N=99; T1: N=79; T2: N=78; T3: N=81); 而相关系数则基于配对有效样本。

参考文献:

- Arbuckle, J. L. (1996). Full information estimation in the presence of incomplete data. *Advanced structural equation modeling: Issues and techniques/Lawrence Erlbaum Associates.*
- Crossley, C. D., Cooper, C. D., & Wernsing, T. S. (2013). Making things happen through challenging goals: Leader proactivity, trust, and business-unit performance. *Journal of Applied Psychology, 98*(3), 540.
- Deng, Y., Lin, W., Song, Y., Wang, M., Cai, D., & Liu, J. (2025). Socialization as a political arena: A multi-agent interactionist perspective to understand political skill and newcomer socialization rates. *Academy of Management Journal, 68*(1), 108-137.
- Lam, C. F., Lee, C., & Sui, Y. (2019). Say it as it is: Consequences of voice directness, voice politeness, and voicer credibility on voice endorsement. *Journal of Applied Psychology, 104*(5), 642.
- Li, F., Chen, T., Bai, Y., Liden, R. C., Wong, M. N., & Qiao, Y. (2023). Serving while being energized (strained)? A dual-path model linking servant leadership to leader psychological strain and job performance. *Journal of Applied Psychology, 108*(4), 660.
- Ployhart, R. E., & Vandenberg, R. J. (2010). Longitudinal research: The theory, design, and analysis of change. *Journal of Management, 36*(1), 94-120.
- Shipp, A. J., Edwards, J. R., & Lambert, L. S. (2009). Conceptualization and measurement of temporal focus: The subjective experience of the past, present, and future. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 110*(1), 1-22.

意见 11：对于上级开放性的测量为什么是在时间点 3，而不是时间点 2？

回应：衷心感谢评审老师对调节变量的测量时序的精准追问。我们基于因果链隔离原则与共同方法偏差控制，对测量时点设计进行说明。依据 Mitchell & James (2001)关于时间在组织研究中的关键性论述，调节变量（Mo）应在被调节的过程（合法性-行为转化）发生的时间点或稍后进行测量，以捕捉其对决策和行为的实时影响，因此我们选择放在 T3 稍后测量，同样的逻辑也是可以放在 T2 测量的。另一个原因是虽然本研究采用三阶段设计分离了预测变量（合法性感知，T2）、调节变量（Mo，T3）和结果变量（传递行为，T3），但将 Mo 安排在 T3 测量（而非与合法性感知同在 T2），进一步在时间点上分离了关键构念的测量，有助于缓解潜在的同源偏差问题。此外，调节效应的发现也进一步验证了共同方法偏差没有影响（Evans, 1985）

参考文献：

- Mitchell, T. R., & James, L. R. (2001). Building better theory: Time and the specification of when things happen. *Academy of Management Review*, 26(4), 530-547.
- Evans, M. G. (1985). A Monte Carlo study of the effects of correlated method variance in moderated multiple regression analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 36(3), 305-323.

意见 12：量表更改存在争议。团队建言改自个人建言量表，前文提到两者概念和特征上存在差异，那此处改编是否合理？同时团队建言合法性题项中直接出现了“建言”，被试是否理解其概念？

回应：衷心感谢评审对测量工具提出的深刻见解，这对提升本研究的严谨性至关重要。本研究采用 Venkataramani(2016)的个体建言量表进行改编，其改编逻辑本质上是应用了多层次研究中的参照物转移法(referent-shift consensus model)，该方法由 Chan(1998)系统提出并成为团队层面构念测量的黄金标准。参照物转移法的核心在于：当目标构念的本质是团队整体涌现属性（如团队建言）而非个体属性简单聚合时，需将题项的评价参照对象从个体转移到团队集体。这种“主体替换法”是团队研究领域测量共享性构念的常规方法，且已被多项实证研究验证有效(Frazier & Bowler, 2015; Huang & Paterson, 2017)。在实际操作过程中，我们要求团队领导基于对团队整体行为模式的观察进行评价。这种转移迫使领导忽略个体差异，聚焦团队层面的行为一致性(Chen, Mathieu, & Bliese, 2005)，从而捕捉 Frazier 与 Bowler(2015)定义的“团队作为集体单位行动”的本质。此外，在要求团队领导填写团队建言的相关题项之前，我们首先在问卷指导语中阐述了团队建言的定义：团队成员作为一个集体，主动向您提出旨在改善团队或组织现状的建设性意见、建议或关切的行为，并列举了团队建言在企业实践中的示例（如团队集体向您提出有关团队资源的分配、团队流程和运作及政策相关的建议），帮助团队领导更好的理解团队建言的概念和表现形式。

参考文献：

- Chan, D. (1998). Functional relations among constructs in the same content domain at different levels of analysis: A typology of composition models. *Journal of applied psychology*, 83(2), 234.
- Chen, G., Mathieu, J. E., & Bliese, P. D. (2005). A framework for conducting multi-level construct validation. In *Multi-level issues in organizational behavior and processes* (pp. 273-303). Emerald Group Publishing Limited.
- Huang, L., & Paterson, T. A. (2017). Group ethical voice: Influence of ethical leadership and impact on ethical

performance. *Journal of management*, 43(4), 1157-1184.

意见 13: 结果阐述部分存在错误。如将 $p = 0.054$ 称为显著，调节结果说明中存在诸多笔误。

回应: 衷心感谢评审老师对统计严谨性的关键指正。我们已全面核查结果表述，以保证结果的准确性。研究 1 的结果显示团队建言合法性对向上传递行为的正向影响呈边际显著趋势($B = 0.27, p = .054, 95\%BCCI = [-.020, .525]$)，虽未达常规统计显著阈值($p = .05$)，但其效应方向与理论假设一致。在组织行为及心理学研究中， p 值接近.05 的边际效应仍具有一定的理论探索意义(Olsson-Collentine, van Assen, & Hartgerink, 2019)。为了表述更加严谨，我们增加了“边际显著”和“部分支持”的字眼。相应的，我们在新稿的结果讨论部分也加强了关于样本量的局限，鼓励未来研究扩大样本量进一步验证此路径的稳健性。此外，在新稿中新增的情景实验研究 2 的结果显示，团队建言合法性与向上级领导传递团队建言直接的关系是显著正向的($B = .61, SE = .12, p = .000, 95\%BCCI = [.389, .836]$)。结合以往研究关于 p 值显著性的解读以及本研究的结果，我们认为该结果具有理论指导意义。

参考文献:

Olsson-Collentine, A., Van Assen, M. A., & Hartgerink, C. H. (2019). The prevalence of marginally significant results in psychology over time. *Psychological science*, 30(4), 576-586.

意见 14: 结果呈现的图表不规范，建议按照《心理学报》及 APA 要求的标准进行更改。同时路径分析和中介分析建议分开呈现。

回应: 感谢您的建议和指导。我们根据《心理学报》及 APA 的标准对我们的图表进行了修改，同时根据您的建议将路径分析和中介分析结果分开进行了呈现。

意见 15: “结论及讨论”部分的意义阐述不够深入，仍浮于表面，同时缺乏与此前研究的结合。

回应: 衷心感谢您对本研究理论价值升华的指导和指引。根据您的建议，我们已重构讨论与结论部分，加强了本研究与以往研究的对话以及本研究的理论贡献。通过详细综述以往的个体建言纳谏、团队建言及合法性理论的文献以及本研究的问卷调查和实验研究的结论，我们明确本研究的三个主要贡献：第一，我们将领导对个体建言的纳谏过程拓展至团队层面，通过引入合法性理论和群体影响视角，我们揭示了团队建言合法性是团队建言影响领导者建言行为的重要中介机制，超越了以往主要从人际影响视角探讨领导对个体建言的纳谏行为研究，揭示了集体形式本身作为权力载体对领导者行为自下而上的影响。第二，我们揭示了组织情境下团队领导与团队互动过程中自下而上的合法性生成路径，将合法性理论从组织-制度情境延伸到团队-领导互动过程，揭示了由一线成员集体行动驱动的自下而上的合法性构建机制。第三，本研究区分了两种类型的领导纳谏行为，揭示了团队领导在基于决策层级及风险判断的考虑对团队建言的不同应对策略，并为影响团队领导不同纳谏行为的情境因素提供了新的见解。

具体改动: 我们在新稿中重新撰写了章节 4.1“理论意义”部分的内容以加强与前人的研究的对话和理论意义的阐述。

意见 16: 如前所述，对于团队建言合法性作为机制，以及区分纳谏行为的意义贡献存在夸大倾向。

回应: 感谢您对本研究的建议和指导。我们在系统性梳理以往的研究后，重新对团队建言合法性的理论内涵和其作为重要中介机制进行了详细的阐述，并在文中针对两种纳谏行为的区分价值进行重构。这些修订和完善可以帮助我们更好的梳理提炼本研究的理论价值和意义（回复请详见意见 15）。

具体改动: 我们重新改写了新稿的章节 4.1“理论意义”，重点突出了本研究如何对个体建言的纳谏研究进行了理论的延展，对合法性理论的应用边界的拓展以及对纳谏行为的贡献。

意见 17: 实践意义较为空洞，缺乏与现实实际的联系和具体可行的措施。

回应: 感谢评审老师的宝贵建议。在新稿中，我们着重阐述了组织对团队领导的领导力培养和对领导职责划分的干预、构建有效跨层级信息沟通渠道和闭环反馈机制以及重点培养高层管理者的开放心态，从而实现领导对团队建言的有效响应以及组织跨层级信息的高效流通。

具体改动: 我们在新稿中重新撰写了章节 4.2“实践启示”部分。

意见 18: 对新近文献引用较少，同时文中诸多论述缺乏引证支持，建议补充。

回应: 感谢评审老师的建议。我们在新稿中新增了论述的文献引证，同时增加了对最新文献的综述和引用。比如，我们新增了合法性相关的文献来支持团队建言作为集体行为行为对团队建言合法性产生影响的论述(如 Wu et al., 2023; Petriglieri, 2011; Moscovici et al., 1985); 新增了关于支撑两种纳谏行为区分的理论和实践意义的文献(Rousseau et al., 2018; Fast et al., 2014; Hambrick & Finkelstein, 1987)。根据您的建议，我们对全文的论述增加了相关引证支持。

意见 19: 研究中对于团队领导，和团队领导的上级的称呼仍然具有一定混淆性，建议更改区分。

回应: 感谢评审老师的细致入微的观察。我们对全文进行了仔细的检查，以确保团队领导以及上级领导在相关论述中的正确使用。在新稿中，我们使用“上级领导”来指代团队领导的直属上级领导，使用“团队领导”来描述我们的研究主体。

第二轮

审稿人 1 意见:

意见 1: 团队建言与团队建言合法性关系的合理性问题

在“1.3 团队建言对团队建言合法性的影响”中，作者提出“团队建言作为一种集体行为，其整体水平越高，代表建言行为越普遍，越能向团队领导传递出该行为在团队内部具有普遍正当性的信号，形成强有力的合法性依据”，这一表述似乎将文章中的另一变量即团队建言合法性的概念隐含其中，可能存在核心概念的混淆；若这一表述正确无误，则本文中的团队建言

和团队建言合法性二者间的因果关系值得商榷。

回应：非常感谢评审专家提出的宝贵且极具洞察力的意见。您指出的关于“团队建言行为”与“团队建言合法性”之间概念边界及因果逻辑的问题，对于我们厘清本研究的理论框架至关重要。我们完全认同您的观点，原文中的表述确有模糊之处，容易引发概念混淆。对此，我们进行了如下澄清与修改：

概念界定与区分：从概念内涵来看，团队建言是指团队成员作为集体，主动向团队领导提出旨在改善团队或组织现状的建议或关切的客观行为(Frazier & Bowler, 2015)；而团队建言合法性是指团队领导作为观察者，对该集体提出建议或意见的行为是否符合组织正当性标准做出的主观评价。这一概念的核心在于领导对团队建言是否符合组织内部正当性标准的判断(Suchman, 1995)。因此，我们认为团队建言合法性是领导者个体对集体行为的认知判断，其评价主体是团队领导，所评价的对象是团队建言这一集体行为，评价标准则是锚定于组织内部的正当性(Bitektine, 2011)。简而言之，团队建言行为是客观存在的群体现象（行为事实），而团队建言合法性是领导的主观诠释与判断（认知结果），二者在概念层次上具有明确区分。

理论逻辑阐述：基于合法性理论并结合群体影响视角，我们进一步论述了团队建言行为的水平高低是影响团队领导形成团队建言合法性强弱判断的重要前因。

基于合法性理论的论点，行为的普遍性是其获得合法性的关键基础(Suchman, 1995)。首先，高水平的团队建言代表了该行为在团队内部具有高普遍性和高可见度。这种一致性的群体行为向领导传递了明确的信号，即该行为是团队成员普遍认同并积极参与的行为。这为领导判断其正当性提供了很强的客观依据，有效降低了领导决策的不确定性。其次，高水平团队建言会对团队领导形成更强的群体压力(Cialdini & Goldstein, 2004)。当建言行为在团队中广泛存在时，作为一种普遍的集体行为，会形成强大的规范性群体压力。作为团队权威，领导若忽视或偏离多数成员共同实践的行为，可能被视为挑战团队共识，进而可能会威胁其自身权威与地位(Ashforth et al., 2008; Wu et al., 2023)。因此，为维系自身权威，领导往往倾向于顺应这种群体压力，给予该行为更高的合法性评价。

综上，团队建言水平越高，其高普遍性和高可见度一方面向团队领导传递行为适当性与正当性的更强信号，另一方面向领导施加更强的维系自身权威的群体压力，最终促使领导给予该行为更高的合法性评价。因此，我们认为团队建言水平越高，团队领导对其合法性的判断也越强。

实证数据支持：新增的被试间情景实验研究 3a 和 3b 的结果进一步验证了团队建言能够正向影响团队建言合法性。修订稿中的研究 3 采用情景模拟法(Kokkoris et al., 2019)，设计了两个 2（团队建言：高 vs. 低）×2（上级领导开放性：高 vs. 低）被试间的情景实验研究。由于本研究两种领导纳谏行为涉及领导不同权限情境，我们设计了两个平行的子研究：研究 3a 关注领导权限内的团队建言实施行为，研究 3b 关注领导权限外的建言向上级传递行为。

研究 3a 的单因素方差分析结果显示：在高团队建言条件下，团队建言合法性的平均值($M = 4.25, SD = .32$)显著高于低团队建言条件下的团队建言合法性的平均值($M = 3.45, SD = 1.02; F(1, 182) = 50.67, p < .001$)。同样的，研究 3b 的单因素方差分析结果显示：在高团队建言条件下，团队建言合法性的平均值($M = 4.30, SD = .28$)显著高于低团队建言条件下的团队建言

合法性的平均值($M = 2.24$, $SD = .85$; $F(1, 164) = 433.1$, $p < .001$)。这两组实验数据有力地支持了团队建言对团队建言合法性的积极促进作用。

具体改动：我们已在修订稿的“1.3 团队建言对团队建言合法性的影响”小节中，依据上述逻辑重构了相关论述，以确保概念清晰、逻辑严密和表述精准。同时，修订稿中新增的章节“4 研究 3：被试间情景模拟法操纵团队建言及上级领导开放性”章节详细报告了实验验证过程。

意见 2：假设逻辑问题

作者的研究意图在于探讨个人建言与团队建言后，领导纳谏的核心机制差异。基于这一研究目标，作者将团队建言合法性视为核心机制。然而，在“1.2 团队建言合法性”部分，从作者给出的团队建言合法性三个维度来看，这些维度与个人建言后领导纳谏的机制似乎并无显著差异。另外，根据作者的论述，团队建言合法性更像是激发团队建言，而非影响领导纳谏的因素。因此，这一模型的假设逻辑值得商榷。

回应：非常感谢评审专家对“团队建言合法性”这一核心构念的深度审视。您指出的关于该构念三个维度与个体建言影响领导纳谏的机制是否存在本质差异，以及其在模型中因果逻辑（是前因还是后果）的疑问，涉及本研究的理论核心。这促使我们进一步深挖理论内核，以厘清团队建言合法性在理论内涵与作用机制上在团队层面的独特性以及它如何区别于个体建言影响领导纳谏的传统解释路径。我们希望通过以下三个方面的阐述来回应您的关切：

1、理论视角的差异：从“人际影响”到“群体影响”

现有关于个体建言影响领导纳谏的研究，主要基于人际影响视角，揭示了两个关键的中介机制。一方面，领导会关注建言的工具性价值，即建言内容本身的质量、实用性及可行性等特征(Burris, 2012)。另一方面，领导会评估建言者的社会可信度，包括其专业能力、与领导的关系质量以及领导对其建言动机的亲社会性或利己主义归因(Whiting et al., 2012; Burris, 2012)。这些机制的核心在于，领导对个体建言的回应是基于对“这个建议是否好用”和“这个人是否可信”的精细化判断，即针对建言内容与建言者个体特质的纳谏决策过程。

然而，团队建言并非个体建言的简单加总，而是一种表征“团队意志”的集体行为现象(Vestergren et al., 2019)。正是这种“集体性”性质，催生了不同的解释机制。本研究提出的“团队建言合法性”恰恰捕捉了这一独特的群体影响机制。我们借鉴了 Suchman(1995)经典的合法性三维度框架来进行进一步阐释。基于该理论，我们认为领导所做出的团队建言合法性的认知判断，其对象不再是某个具体建议的优劣或某位建言者的可信度，而是“团队集体建言”这一行为模式在组织情景下的正当性与适当性。这是领导者对团队集体行为做出的一个更为宏观、更具象征意义的整体性判断。

2、团队层面的理论作用机制：群体信息与群体压力

我们提出团队建言行为会通过群体信息传递和群体压力影响领导的合法性判断和随后的领导纳谏行为，这些恰恰是个体建言所不具备的。

(1) 群体信息降低决策不确定性。团队建言整体水平越高，其高普遍性本身就构成了一种强有力的证据(Salancik & Pfeffer, 1978)。它向领导传递出“这是团队成员普遍认同并积极参与的行为”的清晰信号。这种行为的广泛性能有效降低领导决策的不确定性(Kraiger & Wenzel, 1997)，使其更倾向于将团队建言视为一种常规的、理应存在的组织实践，从而赋予其更高的合法性评价。(2) 群体行为施加群体规范压力。作为集体共识的外在表现，高水平团队建

言对领导形成了更高的群体压力(Deutsch & Gerard, 1955; Cialdini & Goldstein, 2004; Deutsch & Gerard, 1955)。领导权威的维系依赖于团队的认可(Tyler & Blader, 2003)。领导若忽视或拒绝团队内广泛实践的集体行为,可能被视为背离集体意志,进而对其领导地位、权威认同及身份安全构成潜在威胁(Petriglieri, 2011; Wu et al., 2023)。这种为维系自身权威而顺应团队共识的压力促使领导对团队建言做出更高的合法性判断。

综上所述,团队建言影响团队建言合法性的理论作用机制不同于个体层面的解释机制,群体影响视角深入揭示了团队集体行为作为一种自下而上的权力载体影响领导合法性评价,并最终影响其纳谏行为。

3、实证数据的支持与因果逻辑的澄清

关于机制差异的证据:修订稿中的被试内实验研究 1(原稿中的研究 2)的结果显示,相较于个体建言情景,团队建言情景能引发领导者显著更高的建言合法性评价。更重要的是,研究 1 的数据结果进一步表明团队建言合法性的中介效应在团队建言情景中显著强于个体建言情景。这一发现有力印证了我们的理论推断:虽然领导对建言行为的合法性判断可能存在于个体层面,但只有在团队层面,基于“群体信息”和“群体压力”的合法性机制才具有决定性和更强的解释力。当团队多数成员共同参与建言时,这种行为模式本身就构成了强有力的事实依据和群体压力。因此,相较于个体建言,团队建言因其特有的普遍性特征,能够激发更强、更具约束力的合法性判断,从而对领导纳谏行为产生更显著的影响。综上所述,团队建言合法性是一个根植于群体行为特性、具有独特理论内涵与作用路径的构念。它并非意在否定个体层面的机制,而是旨在揭示当建言在团队中普遍存在时,其触发的未被传统人际影响视角所解释而源于群体影响本身的关键作用机制。

关于因果逻辑(前因 vs. 后果)的澄清:针对您关于“合法性可能激发建言而非影响纳谏”的疑问,正如我们在回复意见 1 时所详述的,本研究界定的“合法性”是领导对已发生的团队建言行为的主观评价,而非建言发生前。

新增的实验验证:新增的研究 3a 和 3b 进一步确立了这一因果链条。研究 3a 的中介效应结果显示团队建言通过团队建言合法性显著正向影响领导团队建言实施($Ind = .10, 95\% BC CI = [.059, .140]$)。研究 3b 的中介效应结果显示团队建言通过团队建言合法性显著正向影响向上级领导传递建言显著($Ind = .13, 95\% BC CI = [.009, .258]$)。

具体改动:我们已在修订稿的小节“5.1 理论意义”部分,深入阐述了合法性机制在团队和个体层面发挥作用的理论差异,突出了群体影响视角的独特性。同时,新增的“4 研究 3: 被试间情景模拟法操纵团队建言及上级领导开放性”章节,通过实验数据回应了因果逻辑的合理性并验证了完整的调节中介模型。

意见 3: 共线性问题

表 2 中,团队建言实施和向上级领导传递间的系数为.85,可能存在一定的多重共线性问题,但作者似乎未在文章中进行相应检验。

回应:衷心感谢评审专家对纳谏行为区分意义的敏锐洞察。针对修订稿中的表 5(原稿中的表 2)中团队建言实施与向上级领导传递之间相关系数较高可能引发的共线性担忧,我们非常重视,并从统计检验、理论内涵、文献惯例及实证结果四个方面进行了深入的检验与论证,

以确保两个构念的独立性与区分价值。

1、统计检验：验证性因子支持区分效度

我们首先进行了验证性因子分析以检验构念的区分效度。结果表明，两因子模型具有良好的模型拟合度($\chi^2/df = 1.25$, CFI = .996, TLI = .992, RMSEA = .056, SRMR = .014), 且对单因子模型的拟合度更好($\chi^2/df = 1.39$, CFI = .993, TLI = .987, RMSEA = .070, SRMR = .016, $\Delta\chi^2 = 2.83^{**}$)。这一统计证据表明，两者在测量模型中表现为两个不同的潜在因子，说明两者具有较好的区分度。

2、理论内涵：决策权限与风险属性的本质差异

我们在文中进一步阐明了区分这两种纳谏行为的理论必要性和实践价值。二者在决策层级、自主性边界及潜在风险上存在本质差异。在理论上，我们从两种纳谏行为在决策层级和自主性边界及所蕴含的风险差异进行了论述(Detert & Burris, 2007; Dutton, Ashford, & O'Neill et al., 2001; Hambrick & Finkelstein, 1987)。具体来说，团队建言实施属于团队领导的本级决策，其可行性取决于领导的正式职权范围和自由裁量权空间(Hambrick & Finkelstein, 1987)。当建言议题在团队领导角色赋予的资源与决策权限范围内时（如团队工作流程优化），领导可以直接落实执行意见。相反，向上级领导传递发生的建言议题涉及跨部门协作、战略资源再分配或组织政策调整等超出领导本级权限范围之外时，团队领导转化为跨层级代理人，需将集体意志转化为上级可理解和裁决的提案，其行为性质转变为跨层级代理行为(Floyd & Wooldridge, 1997; Morrison, 2011)。此外，这两种纳谏行为所蕴含的风险属性上存在差异。实施建言的风险主要在团队内部边界（如执行失败可能影响团队绩效），而向上级领导传递建言的风险则涉及跨层级风险（如被上级质疑团队领导的管理能力）(Detert & Burris, 2007; Dutton, Ashford, & O'Neill et al., 2001)。因此，我们认为二者共同构成领导响应团队建言的行为策略，反映了领导需要根据建言性质、决策权限和风险评估采取的不同类型的行为决策，体现了其在应对集体建言时领导行为的复杂性及所发挥的关键作用。

3、文献惯例

在组织行为学研究中，紧密关联的构念并不等同于概念冗余。在领导行为的很多研究中，我们同样发现不同类型的领导行为相关性较高。例如，元分析结果显示变革型领导与交易型领导存在高相关($r = .80$, Judge & Piccolo, 2004)，但两者因激活不同的下属心理机制（内在激励 vs. 外在交换）且在结果变量上的预测力不太一致（如工作表现、工作满意度）而被视为独立的构念。最新的领导力综述也指出，许多积极领导行为之间确实存在高相关性属于同种类型(Pletzer, Breevaart, & Bakker, 2024)，但这并不妨碍它们产生差异化的影响机制。

4、实证结果支持

本研究的数据结果进一步证实了区分二者的必要性。在控制更严格的被试内情景实验研究 1 中（原稿中的研究 2），两种纳谏行为的相关系数为 .46，为两种纳谏行为在实验情景下的区分提供了一定的实证依据。另一个有力的证明来自于调节效应的差异。本研究的问卷研究 2 和新增的实验研究 3 的数据分析结果均表明，上级领导开放性仅能够调节团队建言合法性与向上级领导传递的关系，而对团队建言合法性和建言实施的关系无调节作用。这种差异化的调节作用进一步证明了两个变量的重要区别。综上所述，我们认为两种纳谏行为的区分是合理的，对于揭示领导纳谏行为的复杂性具有重要的理论与实践意义。

参考文献：

Judge, T. A., & Piccolo, R. F. (2004). Transformational and transactional leadership: a meta-analytic test of their relative validity. *Journal of Applied Psychology*, 89(5), 755-768.

Pletzer, J. L., Breevaart, K., & Bakker, A. B. (2024). Constructive and destructive leadership in job demands-resources theory: A meta-analytic test of the motivational and health-impairment pathways. *Organizational Psychology Review*, 14(1), 131-165.

意见 4: 表述前后不一致问题

在 2.2.3 假设检验部分,“调节中介指数也不显著(MM index = $-.01$, 95% BC CI = $[-.176, .199]$), 未能支持 H5a。”与“调节效应如图 2 所示, 支持 H5a。”存在前后矛盾的表述, 请作者仔细检查核对。

回应: 衷心感谢评审专家细致入微的指正。对于文中出现的表述前后矛盾的问题, 我们深表歉意。经仔细核查原始数据与分析结果, 确认此处是我们在撰写过程中出现的笔误。我们已对方法部分的假设检验结果进行了全面的复核与校对, 确保统计数据结果与文字结论的一致性。

具体修改如下: 与假设预期不一致, 结果发现团队建言合法性和上级领导开放性的交互作用对团队建言实施的影响不显著($B = -.02$, $SE = .21$, $p = .931$), 因此未能支持 H4a; 调节中介指数也不显著(MM index = $-.01$, 95% BC CI = $[-.176, .199]$), 未能支持 H5a。与预期假设一致的是团队建言合法性和上级领导开放性的交互效应对领导向上级领导传递的影响显著($B = .34$, $SE = .16$, $p = .034$)。当上级领导开放性高时, 团队建言合法性与向上级领导传递显著正相关(Slope = $.36$, $SE = .17$, 95% BC CI = $[.070, .741]$); 当上级领导开放性低时, 团队建言与向上级领导传递相关性不显著(Slope = $-.16$, $SE = .17$, 95% BC CI = $[-.434, .265]$)。调节效应如图 2 所示, 支持 H4b。如表 7 所示, 调节中介指数的结果也是显著的(MM index = $.16$, 95% BC CI = $[.008, .348]$)。当上级领导开放性高时, 团队建言通过团队建言合法性影响向上级领导传递的间接效应正向显著(Ind = $.17$, $SE = .10$, 95% BC CI = $[.037, .423]$); 当上级领导开放性低时, 团队建言通过团队建言合法性影响向上级领导传递的间接效应不显著(Ind = $-.07$, $SE = .08$, 95% BC CI = $[-.235, .088]$), 因此支持 H5b。

具体改动: 修订稿中的章节“3.2.3 假设检验”。

意见 5: 语言规范性问题

文章多处语言表达有误, 例如, 引言部分中“团队成员作为一个集体, 主动向团队领导提出旨在改善团队或租住现状的建设性意见、建议或关切的行为(Frazier & Bowler, 2015)中的“租住”, 2.2.3 假设检验部分中“因此未能 H4a”等出现多处笔误, 建议作者进行全面的语言检查和修改。此外, 文章中存在多处口语化表述, 部分语句结构松散, 逻辑不连贯, 格式不够规范, 影响文章的严谨性和可读性。

回应: 衷心感谢评审老师的细致洞察, 我们详细检查了全文的逻辑阐述及语言表达, 确保行文规范和逻辑连贯。部分修改如: “即团队成员作为一个集体主动向团队领导提出旨在改善团队或组织现状的建设性意见、建议或关切的行为(Frazier & Bowler, 2015)。”和“与假设预期不一致, 结果发现团队建言合法性和上级领导开放性的交互作用对团队建言实施的影响不显著($B = -.02$, $SE = .21$, $p = .931$), 因此未能支持 H4a。”

具体改动：我们相应的在修订稿的章节“1 引言”、章节“1.3 团队建言对团队建言合法性的影响”和章节“3.2.3 假设检验”部分进行了修改。

意见 6：假设推导和提出不一致问题

回应：非常感谢评审专家对假设推导逻辑和假设提出一致性的敏锐洞察。您指出的 1.6 和 1.7 节中理论推导的阐述确实存在的潜在歧义，这主要由于我们在行文中的逻辑推理不够严密所致。我们已对全文进行了仔细修订，以确保理论阐述与假设命题在逻辑上的严格自洽。

在 1.6 部分，“上级开放性越低...阻碍其将团队建言合法化认知转化为实施行为”似乎表明，上级领导的开放性越低时，团队建言合法性对团队建言实施存在负向影响，这与作者所提出的假设“H4a: 上级领导的开放性越低，团队建言合法性对团队建言实施的正向影响越弱”间存在歧义。

回应：正如您所指出的，假设 4a 旨在阐述一个增强型调节效应(Gardner et al., 2017)。我们的理论逻辑是高水平的上级开放性会增强团队建言合法性对团队建言实施的正向促进作用；而低水平的上级开放性会削弱团队建言合法性对团队建言实施的正向促进作用(即假设中的正向影响越弱)，而非将这种正向关系反转为负向。原文中“阻碍其转化”的表述本意是描述正向关系被抑制的机制，但措辞不够严谨，未能精准契合假设中所明确提出的“正向影响越弱”这一统计关系，从而造成了理解上的分歧。我们已将“阻碍其将团队建言合法化认知转化为实施行为”等可能引起误解的表述，修正为“降低其将团队建言合法化认知转化为实施行为的意愿”，以确保文字阐述和措辞与 H4a 的假设提出保持高度一致。

参考文献：

Gardner, R. G., Harris, T. B., Li, N., Kirkman, B. L., & Mathieu, J. E. (2017). Understanding “it depends” in organizational research: A theory-based taxonomy, review, and future research agenda concerning interactive and quadratic relationships. *Organizational Research Methods*, 20(4), 610-638.

类似地，在 1.7 部分，“团队领导感知到的开放性低的上级所表现出的抗拒或消极态度...在此情况下，即便团队领导感知到团队建言合法性，也往往倾向于选择不向上级领导传递”似乎表明，上级领导的开放性越低时，团队建言合法性对向上级领导传递团队建言存在负向影响，这与作者所提出的假设“H4b: 上级领导的开放性越低，团队建言合法性对向上级领导传递团队建言的正向影响越弱”间同样存在歧义。

回应：该问题与 H4a 类似，H4b 同样假设的是调节变量对主效应强度的改变，而非方向的改变。我们试图说明，低水平的上级领导开放性低会显著削弱团队领导将团队建言合法性认知转化为向上传递行为的意愿与动力，而非使得团队建言合法性本身对传递行为产生负向的抑制作用。原文中“往往倾向于选择不向上级领导传递”的描述未能精准地对应到假设 H4b 所明确界定的“正向影响越弱”的关系。我们已根据您的意见，对论文 1.7 部分的相应表述进行了彻底修改，将“往往倾向于选择不向上级领导传递”等可能引起误解的绝对化表述，修正为“会削弱其向上级领导传递团队建言的倾向和意愿”，以确保文字阐述和措辞与 H4b 的假设提出保持一致。这一修改明确表达了在低上级领导开放性情境下，团队建言合法性对向上传递的驱动力依然存在，只是强度显著降低。

再次感谢您的专业指导，这些意见帮助我们显著提升了论文理论构建的严谨性与精确度。

意见 7: 实验设计问题

作者在研究 2 中尝试通过情境实验检验“相较于个体建言，团队建言能够更加促使领导做出建言合法性的判断”，在一定程度上弥补了研究 1 的不足。然而，研究 2 在实验设计上仍存在不足。具体而言，被试被随机分配至“先团队建言情境、后个体建言情境”或“先个体建言情境、后团队建言情境”的实验组，这种操作方式实际上构成了一种“情境顺序对比”，而非严格区分的两种独立条件。由于同一被试在实验过程中同时经历了团队建言与个体建言两类情境，其判断很可能受到前一情境的启发或对比效应影响，从而导致结果的混淆。这种设计无法有效剥离个体建言与团队建言的独立效应，因而难以支撑作者所提出的核心假设。

回应: 非常感谢评审专家对原稿中研究 2 实验设计的深入审视。您指出的被试内设计中潜在的顺序效应和对比效应确实是实验研究中必须严谨对待的核心问题。针对这一疑虑，我们希望通过以下两方面的说明与补充研究来回应。

1、关于原稿中研究 2 设计合理性的说明：顺序平衡与统计效力

首先，我们选择被试内设计（Within-subjects design）是基于研究目标的策略性考量。本研究旨在捕捉同一团队领导在面对不同建言形式（团队建言 vs. 个体建言）所做出的合法性判断的比较。相较于被试间设计，被试内设计能有效控制个体差异（如人格特质、认知风格等）的变异来源，并通过更小的样本量获得更高的统计检验力(Charness et al., 2012)。

其次，我们完全认同并高度重视顺序效应（包括对比效应）的潜在影响。我们在实验设计中系统性地引入了顺序平衡操作。通过随机分配被试至不同的情境顺序组，确保了“团队-个体”与“个体-团队”两种顺序出现的概率相等，从而使得任何由固定顺序带来的系统性偏差（如总是后一个情境受到前一个情境的启发）能够在数据整合时被相互抵消。这种设计方式在比较两种或多种处理条件的被试内实验研究中被广泛使用，用于消除固定顺序带来的系统性偏差。例如，Wörtler 等(2021)采用了一个 2（混合工作安排：有与无）× 2（发展支持：有与无）的被试内设计，为了消除顺序和先后顺序带来的影响，四个情景条件会被随机呈现给被试。Chiasson 等(2024)关于学生在评价人类专家和 ChatGPT 提供问题答案清晰度的研究中也采用了类似的随机顺序呈现方式来抵消顺序的影响。

综上所述，我们认为我们的实验设计并非一种有缺陷的“情境顺序对比”，而是一种以直接比较两种条件为目标的、规范的被试内设计，并已通过顺序平衡这一标准操作来最大程度地控制其固有风险。原稿中的研究 2 的结果表明团队建言情景所引发的合法性判断显著高于个体建言情景，这为我们的核心论断提供了有力的初步证据。

2、新增研究 3a 和 3b: 采用被试间设计排除干扰

尽管研究 1（原稿中的研究 2）具有其特定的方法论优势，但我们高度认同您关于“剥离独立效应”的深刻见解。为了彻底排除对比效应的潜在干扰，并进一步验证核心假设的稳健性，我们专门设计并新增了两个采用被试间设计的情景实验（研究 3a 和 3b）。即在这两个新的实验研究中，每位将被试被随机分配至高团队建言和低团队建言的单一情景中，从而确保其判断完全独立，不受另一情景的启发或对比影响。研究 3a 和 3b 的结果再次有力地支持了我们的核心假设，即团队建言能够正向影响团队建言合法性，进而影响领导纳谏行为。具体的研究结果请参考对意见 1 和意见 2 的回复。

具体改动：我们在修订稿中增加了章节“4 研究 3：被试间情景模拟法操纵团队建言及上级领导开放性”。

参考文献：

- Charness, G., Gneezy, U., & Kuhn, M. A. (2012). Experimental methods: Between-subject and within-subject design. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 81(1), 1-8.
- Wörtler, B., Van Yperen, N. W., & Barelds, D. P. (2021). Do blended working arrangements enhance organizational attractiveness and organizational citizenship behaviour intentions? An individual difference perspective. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 30(4), 581-599.
- Chiasson, R. M., Goodboy, A. K., Vendemia, M. A., Beer, N., Meisz, G. C., Cooper, L., ... & Schrouf, J. (2024). Does the human professor or artificial intelligence (AI) offer better explanations to students? Evidence from three within-subject experiments. *Communication education*, 73(4), 343-370.

意见 8：实验变量选取问题

本研究模型中提出“上级领导的开放性”在中介至因变量关系中的调节作用，但研究 2 的实验设计未能体现这一关键变量。缺少对调节变量的操纵或测量，导致研究 2 未能完整检验所提出的调节中介机制。建议在情境实验中引入领导开放性的操纵或在实验后进行领导开放性感知的测量。

回应：衷心感谢评审专家对实验研究 1（原稿中的研究 2）的宝贵意见。为了对本文的理论模型进行更全面、严谨的检验，我们专门设计并新增了实验研究 3。

研究 3 采用情景模拟法(Kokkoris et al., 2019)对团队建言和上级领导开放性进行了被试间的操控。由于本研究两种领导纳谏行为涉及领导不同权限情境，我们设计了两个平行的子研究：研究 3a 关注领导权限内的团队建言实施行为，研究 3b 关注领导权限外的团队建言向上传递行为。研究 3a 和 3b 均采用了 2（团队建言：高 vs. 低）× 2（上级领导开放性：高 vs. 低）的被试间实验设计，分别收集 200 个样本，共招募 400 名被试参与。两个子研究的被试都被随机分配至四个实验情景之一。

我们对研究 3a 和 3b 都进行了独立样本 t 检验以评估团队建言和上级领导开放性操纵的有效性。研究 3a 的结果显示，高团队建言条件下的团队建言的平均值($M = 4.41, SD = .43$)显著高于低团队建言条件下的团队建言的平均值($M = 1.86, SD = .69; t(182) = 30.15, p < .001, Cohen's d = 4.44, 95\%CI = [3.903, 4.983]$)。对于上级领导开放性，高上级领导开放性条件下的上级领导开放性的平均值($M = 4.38, SD = .31$)显著高于低上级领导开放性条件下的上级领导开放性的平均值($M = 2.15, SD = .61; t(182) = 31.10, p < .001, Cohen's d = 4.59, 95\%CI = [4.034, 5.139]$)。这些结果证实了研究 3a 中团队建言和上级领导开放性的操纵是成功的。研究 3b 的结果显示，高团队建言条件下的团队建言的平均值($M = 4.35, SD = .46$)显著高于低团队建言条件下的团队建言的平均值($M = 2.02, SD = .87; t(164) = 21.39, p < .001, Cohen's d = 3.32, 95\% CI = [2.848, 3.789]$)。对于上级领导开放性，高上级领导开放性条件下的上级领导开放性的平均值($M = 4.32, SD = .43$)显著高于低上级领导开放性条件下的上级领导开放性的平均值($M = 1.69, SD = .43; t(164) = 39.24, p < .001, Cohen's d = 6.09, 95\% CI = [5.364, 6.808]$)。这些结果证实了研究 3b 中团队建言和上级领导开放性的操纵是成功的。

新增研究 3 的设计使我们能够直接验证上级领导开放性的调节作用,即上级领导开放性如何调节团队建言合法性对领导纳谏行为(包括团队建言实施及向上传递)的影响。在研究 3a 中(团队建言实施为因变量),回归分析结果发现团队建言合法性和上级领导开放性的交互作用对团队建言实施的影响不显著($B = .03, SE = .05, p = .498$),因此未能支持 H4a;调节中介指数也不显著($MM\ index = .03, SE = .04, 95\% BC\ CI = [-.043, .104]$),未能支持 H5a。在研究 3b 中(向上级领导传递建言为因变量),回归分析结果发现团队建言合法性和上级领导开放性的交互作用对向上级领导传递建言的影响显著($B = .06, SE = .03, p = .026$)。具体来讲,当上级领导开放性低时,团队建言与向上级领导传递相关性不显著($Slope = .01, SE = .04, 95\% BC\ CI = [-.058, .079]$);当上级领导开放性高时,团队建言与向上级领导传递相关性正向显著($Slope = .07, SE = .03, 95\% BC\ CI = [.007, .137]$),因此支持 H4b。调节中介指数显著($MM\ index = .12, SE = .06, 95\% BC\ CI = [.013, .234]$)。当上级领导开放性低时,团队建言通过团队建言合法性影响向上级领导传递的间接效应不显著($Ind = .03, SE = .07, 95\% BC\ CI = [-.121, .165]$);当上级领导开放性高时,团队建言通过团队建言合法性影响向上级领导传递的间接效应正向显著($Ind = .15, SE = .07, 95\% BC\ CI = [.016, .295]$),因此支持 H5b。新增实验研究 3 的结果进一步验证了问卷研究 2 的实证结果,为我们提出的上级领导开放性的调节效应和完整的调节中介效应提供了直接验证。

具体改动:我们在修订稿中新增章节“4 研究 3: 被试间情景模拟法操纵团队建言及上级领导开放性”。

意见 9: 数据呈现问题

研究 2 在结果呈现方面仍有不足。作者仅通过文字与统计检验报告结果,缺少直观的图表展示。这在一定程度上削弱了数据结果的可读性,不利于读者清晰理解团队建言与个体建言在建言合法性判断上的差异。

回应:感谢评审专家的宝贵建议。我们已根据您的建议,在修订稿的研究 1(原稿中的研究 2)的部分新增了表 1、表 2 和表 3。表 1 和表 2 清晰地展示了在团队建言情景与个体建言情景下,被试在建言合法性,领导纳谏行为(连续变量),领导纳谏概率这些关键变量上的均值差及均值差异的显著性。表 3 则展示了建言合法性在建言主体(团队 vs. 个体)和纳谏行为的中介效应。新增的表 1-3 可以方便读者更加清晰的理解团队建言和个体建言在合法性判断的差异,以及纳谏行为的差异。

具体改动:修订稿中的“2.2 结果及讨论”。

审稿人 2 意见:

感谢作者团队对我在第一轮评审中提出的意见所做的认真回应与修改。修订后的稿件在问题清晰度、逻辑性和学术规范方面均有显著提升,已充分解决了我之前的关切。我没有进一步的实质性意见,祝顺利!

回应:衷心感谢评审专家对本文的再次审阅与肯定。您在上一轮评审中提出的宝贵意见,对于我们理清研究逻辑、规范实验设计及提升论文整体质量起到了至关重要的作用。我们非常荣幸修订后的稿件能够达到您的要求并获得认可。再次诚挚感谢您在审稿过程中付出的辛勤劳动与专业智慧,您的指引使本研究受益匪浅。

第三轮

审稿人 1 意见:

意见 1: 感谢作者团队对上一轮评审中提出意见的高度重视与细致修改。

从目前的稿件看,修订后在问题阐述的清晰度、逻辑架构以及学术规范性等方面均有显著提升。后续还请作者继续完善技术细节,以便更好彰显文章的理论价值与现实指导意义。

回应: 衷心感谢评审专家对稿件的再次审阅及对我们上一轮修改工作的肯定。您的专业意见帮助我们持续改进和提升论文的质量。下文将针对您在本轮评审中指出的进一步完善论文细节问题,并已认真对待,逐条进行了核查与修正。

意见 2: 请作者检查全文标点、空格等格式问题;引言中“韩翼 等, 2020;”多空格; 3.1.2 首段未缩进等问题。

回应: 感谢评审专家对稿件格式规范提出的细致指导。根据您的建议,我们对全文标点、空格使用及段落格式进行了系统性排查与逐一修正,以确保文稿符合学术规范。具体修改如下:

- (1) 删除文中多余的空格,并将上一稿件引言中“韩翼 等, 2020;”已修正为“韩翼等, 2020;”;
- (2) 调整并修正了 3.1.2 节首段缩进格式;
- (3) 对全文进行了彻底的格式复核,确保论文所有格式细节均符合学术论文的规范。

意见 3: 请作者检查文中假设标号,如 1.5 中假设标号存在明显错误。

结合 H1、H2a 和 H2b,我们提出如下两个中介效应假设:

H2a: 团队建言通过团队建言合法性正向影响领导团队建言实施。

H2b: 团队建言通过团队建言合法性正向影响领导向上级领导传递团队建言。

回应: 非常感谢评审专家指出的标号错误。我们对文中出现的疏漏深表歉意。根据您的意见,我们对修订稿 1.5 节(理论推导部分)的假设编号进行了全面核对与修正。原文中误将中介效应假设标记为 H2a 和 H2b,现已修正为 H3a 和 H3b,具体修正如下:

结合 H1、H2a 和 H2b,我们提出如下两个中介效应假设:

H3a: 团队建言通过团队建言合法性正向影响领导团队建言实施。

H3b: 团队建言通过团队建言合法性正向影响领导向上级领导传递团队建言。

同时,我们已检查全文,确保所有研究假设的编号(从 H1 至 H5b)逻辑连贯、顺序正确。

意见 4: 总体上来看,作者在文章表达过程中要进一步强化建言合法性与建言之间的关系,即建言合法性是否是建言的一个维度或者是评价建言质量的一个特征仍有待进一步细化考虑,并增强论述。

回应: 感谢评审专家提出这一深化理论辨析的宝贵建议。这对于明确本研究的核心构念具有重要意义。根据您的建议,我们已在修订稿的章节“1.2 团队建言合法性”中加强了相关论述,重点阐明团队建言合法性与建言维度、建言质量之间的内涵本质区别。具体修改逻辑如下:

- (1) 团队建言合法性不同于“建言行为维度”

我们在文中进一步厘清,以往文献对建言维度的划分,主要基于建言发出者的视角,侧重描述建言的内容(说了什么)、功能(起什么作用)、表达方式(如何说)以及动机(为何而说)。具体而言,在建言内容上,如促进性建言与抑制性建言(Liang et al., 2012),任务建言、

关系建言(McLean et al., 2022)和道德建言(Chen & Treviño, 2022)等。在建言功能上,如支持性与挑战性建言,关注对组织现状的维系或挑战(Burris, 2012)。在建言表达方式上,如直接与委婉(Lam et al., 2019),或顾全大局与自我冒进式(段锦云和凌斌, 2011)。在建言动机上,如区分为以组织福祉为目的的关怀型动机和对抗或支配为目的的侵略型动机(Hagedoorn et al., 1999);以被动顺从减少改变为目的的默认型建言、以保护自身利益为目的的防御型建言和以利他主义与促进合作为目的的亲社会建言(Van Dyne et al., 2003)。

综上所述,上述维度均属于建言行为本身的特征范畴。与之不同,本研究提出的“团队建言合法性”并非对建言行为本身特征的再分类,而是基于行为接收者(领导)的视角,是对“团队集体建言行为”这一整体现象在组织情境中是否正当、合宜的主观评价与判断(Suchman, 1995)。

(2) 团队建言合法性不同于“建言质量”

我们在文中补充论述了二者构念的本质差异。建言质量的是遵循工具理性逻辑,关注建言内容的工具性价值,关注建言内容的效用,即其提升组织绩效的潜在可能性如可取性(该建言带来积极绩效结果的可能与幅度)、可行性(在组织现实约束下付诸实施的程度)、有用性(管理者感知到的直接实用价值)以及新颖性(相对于现状的创新程度),均服务于对“建言本身是否有效”的质量性评估(Farh et al., 2024; Ng et al., 2022)。而本文所提出的团队建言合法性遵循的是组织规范逻辑,它并不直接评价建言内容的质量优劣,而是审视“团队集体建言行为”这一行为模式是否符合领导者感知的组织情境、角色期待与群体规范(Suchman, 1995)。简言之,建言质量探讨的是“建言内容是否有用”,而合法性探讨的是“建言行为是否正当”。

综上,我们在修改稿文中明确界定:团队建言合法性是团队领导对团队建言行为事实的主观诠释与判断。这一界定有助于突破传统建言研究采取的工具性视角,转而聚焦于集体行为本身所承载的群体信息和群体压力对领导的认知判断和纳谏行为的影响,从而为团队建言行为影响领导纳谏提供了新的理论视角。

第四轮

编委意见:

建议作者请几位从来没有接触过本文、语文水平比较好的同事帮助批判性阅读,提升论文的可读性。比如摘要中,研究1和研究3对实验的表述可以更清晰。以研究1为例,对照组是什么没有清晰的表达,“结果表明领导对团队层面的建言合法性评价显著高于其对个体层面的建言合法性评价”,可以考虑改为与“与个体建议相比,领导对团队层面的建言合法性评价显著更高”,诸如此类的表达。再比如正文第五行“将有助于”应该表述为“会有助于”。

回应:非常感谢您对本文提出的宝贵修改意见,这些建议对于我们提升论文质量具有重要指导意义。我们已经认真参考您的建议,对论文进行了仔细修改。我们邀请了三位未曾接触过本文、但在中文核心期刊发表经验丰富的同行学者,对全文进行了批判性阅读。三位学者分别从研究思路的逻辑性、论证过程的严谨性以及语言表达的准确性等方面提出了建设性意见。我们根此对全文进行了全面修改和润色,主要修改内容已在正文中以红色字体加黑字体标注,细节性调整未做特别标记。

根据您的具体指导下,我们对摘要及正文相关表述做了全面优化,确保语言更准确、表达更规范。例如,将“将有助于”改为“会有助于”等。针对摘要部分,我们已按照您的建议进一步

澄清研究 1 和研究 3 的表述，使其逻辑更清晰、信息更明确。修改后的摘要如下：

“团队建言是促进团队创新和提升团队适应性的关键驱动力，而其发挥效能的前提在于团队领导的纳谏。既有研究多关注领导对员工个体建言的纳谏过程，却较少探讨领导对团队建言的纳谏机制。基于合法性理论并结合群体影响视角，本文提出团队建言合法性（即领导关于团队集体建言献策的行为在组织内部是否正当的评价）是解释团队建言影响团队领导纳谏行为的重要中介机制。此外，团队领导感知的上级领导开放性，会强化其将团队建言合法性认知转化为纳谏行为（包括团队建言实施和向上级领导传递团队建言）。本文采用问卷法和实验法相结合的研究设计，通过三个研究检验上述理论模型。研究 1 采用被试内情景实验，对团队建言和个体建言进行了被试内的操控，进而验证领导对个体建言和团队建言的合法性评价及其纳谏行为的差异。基于 179 名被试的数据分析结果表明：与个体建言相比，领导对团队层面的建言合法性评价显著更高，且该评价对其纳谏行为具有更强的积极影响。研究 2 基于 99 名团队领导的三阶段问卷调查数据验证了本文大部分假设。研究 3（包括研究 3a 和 3b）设计了 2（团队建言：高 vs. 低）×2（上级领导开放性：高 vs. 低）的被试间情景实验，基于 350 名被试的数据分析结果进一步验证和支持了研究 2 的发现。本文将建言纳谏机制由个体层面延伸至团队层面，提出了基于合法性的解释视角，并在细化领导纳谏行为维度的同时，扩展了合法性理论的解释范畴。”

再次衷心感谢您细致指导和宝贵建议！您的建议使本文的学术表达和逻辑结构更为严谨完善。诚盼您进一步审阅。

主编意见：同意责编意见，同意发表。