

《心理学报》审稿意见与作者回应

题目：人际冲突中失望的个人效应及冲突类型的调节作用

作者：陶爱华 刘雍鹤 王沛

第一轮

审稿人 1 意见：

意见 1：在以往研究中，实际上研究者已经对于失望如何影响个体的谈判行为或者是冲突行为进行了一定的探索。从开篇开始，研究者似乎将本研究的价值定位于探索威胁评价在失望和冲突行为关系中的解释作用，但是在后续的假设检验阶段，研究者始终将威胁评价和冲突行为作为两个独立的因变量进行检验。这样的数据分析结果显然无法支持研究者在研究开篇时所提到的研究价值。如果研究者认为威胁评价在这一过程中的中介作用是至关重要的，那么请对威胁评价的中介作用进行进一步的追加分析。

回应：非常感谢审稿专家的宝贵意见！专家的建议非常贴切，本研究希望能够证明威胁评价在这一过程中是作为中介作用。但是由于研究采用的是人际冲突中的保证游戏，冲突行为指标是类型变量，不适合做中介效应分析，本研究间接说明威胁评价可能在这一过程中起到中介作用。未来研究我们将根据评审专家意见进一步改进实验，从冲突类型、强度和实验范式上拓宽。非常感谢专家为我们研究提供建议和方向。

意见 2：另一方面，失望是否和其他的负面情绪（例如愤怒、后悔等）表现出的不一样的特点，因此会在冲突过程中起到不一样的作用？研究者在对假设进行推导时，提供的现有研究进展和理论论据并不充分，让我们很难判断本研究的理论价值如何体现。换句话说，如果研究者认为理解失望对冲突行为的影响十分重要，通过对失望这一负面情绪的有针对性的研究，我们可以发掘负面情绪在冲突过程中的不同作用，那么这个价值是很有意义的。但是就研究者的假设和所得到的结果来看，似乎并没有超过以往研究的重要结论或者是理论发现。

回应：非常感谢审稿专家的宝贵意见！本研究考察的是情绪的个人效应，即个体的情绪会影响其自身的行为等。已有研究分别对恐惧、尴尬、内疚、遗憾、感激、害羞、愤怒等进行了考察，发现负性情绪一般会减少最初的出价，减少联合收益，增加竞争策略的使用、减少合作意向等。失望是被作为一种典型的决策相关的负性情绪得到广泛关注。因此本研究选取失望情绪作为要考察的负性情绪。又由于负性情绪在人际互动中被认为是一种威胁，是一种重

要的人际互动方式(Bao, Zhu, Hu, & Cui, 2016)。并且一些研究已经证实威胁评价是人际互动的重要机制，决定着人际中的行为反应(如: Kanas, Scheepers, & Sterkens, 2017)。为此，本研究的主要目的之一是考察威胁评价在失望个人效应中的作用。根据文献和审稿专家的提示，已对相关研究进展和理论论据进行补充，(本次修改和补充的内容均用蓝色背景标示)。

意见 3: 关于情绪在冲突（或者谈判）中的影响，已有的研究大概要分成两个类型：(1)研究 opponents（对方）的情绪对 focal actors（研究关注对象）冲突或谈判行为的影响；(2)研究 focal actors 本身情绪对他自身冲突会谈判行为的影响。

(1) 研究者在定位当前研究时应该要明确自己的研究立足点。如果研究者关注第一种研究中对方情绪对本人的影响，那应着重讨论对方的失望情绪会让本人产生何种情绪反应和行为。如果研究者关注的是第二个类型，那么首先要说明的是这种负面情绪的起源问题。失望情绪是从和对方的冲突互动中来，还是从其它情境中来，还是被试本身就是一个负面情绪较高的人？不同的失望情绪来源很可能会影响被试当下对于冲突情境、冲突中的另一方的评价和判断。进一步来说，如果被试的失望情绪来自于和冲突无关的其它情境，那这种失望情绪是否还会显著影响被试对于当前冲突情境的评价呢？与此同时，由无关情境产生的失望情绪和由于冲突中的另一方所产生的失望情绪是否会对被试的冲突行为产生不同的影响呢？明确了这一点，不论是对于研究者设计后来的实验、寻找理论论据来支撑自己的假设都是非常关键的。

回应: 非常感谢审稿专家的宝贵意见！的确情绪的来源不同对后续行为决策等产生的影响是不同的。由于冲突中的另一方所产生的失望情绪对被试的冲突行为产生的影响是属于第一类研究，即失望的人际效应。的确情绪来源在失望的人际效应即第一种类型中比较关键。而本研究探讨的是失望的个人效应，失望的情绪源是个体自身，所以失望情绪来源是否与冲突情境相关并不是很重要。也就是说，个体失望是由于自身原因，如自己很弱，对情境没有控制力，而导致决策结果未达到先前期望时个体的心理反应(Wubben, Cremer, & Dijk, 2011)。失望在人际互动中产生的个人效应是指个体自身的失望情绪会影响其在互动情境中的行为或决策表现，更强调自身原因。而失望的人际效应更强调失望由于他人的不合理而导致个体的失望。本研究中的威胁评价是指对当前冲突任务所感知到的威胁。根据专家的宝贵意见，已对实验设计进行了补充(本次修改和补充的内容均用蓝色背景标示)。

意见 4: (2) 还需要指出的一点是, 第一类研究和第二类研究在讨论失望情绪的作用时, 所考虑的理论逻辑是非常不同的, 研究者在引用时不加任何区分略有不妥当。

回应: 非常感谢审稿专家的宝贵意见! 第一类研究和第二类研究的确不同, 一个是个体内的(我的情绪-我), 一个是个体间的(他人的情绪-我)。但也有共同点, 失望情绪的本质是一样的, 其次失望情绪影响冲突行为的逻辑是一样的, 都取决于威胁评价。我们的确应根据两类研究的不同与相同进行区别性的引用。根据专家的宝贵意见, 已对相关部分进行修改(本次修改和补充的内容均用蓝色背景标示)。

意见 5: (3) 从研究者的实验设计来看, 失望情绪本身来源于和冲突并不相关的情境, 并由此, 研究者测量了被试的威胁评价。但研究者似乎很难说清, 此时被试所感知的威胁是来自于无法控制的“无关”情境, 还是对当前冲突任务所感知到的威胁。我们认为, 研究者在理论推导中希望得到的是第二种威胁评价(而不是不加区分的威胁评价), 但是研究者的实验设计却并没有准确地补充到这一点。并且, 研究者指导被试评价威胁时, 被试只是阅读了任务说明, 并没有真正开始任务, 而只是进行了“失望情绪”的操作任务。从这个角度, 我们认为, 研究者有必要重新思考整个实验的设计和对于不同变量的测量时间点。

回应: 非常感谢审稿专家的宝贵意见! 鉴于文字表达和写作经验的不足, 没有较简洁清晰地表达文章的题目。根据专家提示, 已对文章题目相关部分进行了修改(本次修改和补充的内容均用黄色背景标示)。

此外, 对于威胁评价的测定, 本实验是参照 O Connor, Arnold, & Maurizio(2010)的测量方式, 其威胁评价问卷中三项目为“1. How able are you to cope with the upcoming negotiation? 2. Do you have the ability to deal with the upcoming negotiation? 3. Can you cope with the upcoming negotiation?”具体参考文献如下:

O Connor, K. M., Arnold, J. A., & Maurizio, A. M. (2010). The prospect of negotiating: Stress, cognitive appraisal, and performance. *Journal of Experimental Social Psychology*, 46(5), 729–735.

意见 6: 3. 关于实验, 还需要指出的一点是, 研究者的情绪启动任务, 除了可能启动失望情绪外, 还有可能会引发被试的“愤怒”情绪。

(1) 而根据以往研究的结论, 愤怒情绪很可能会导致与本研究发现一模一样的结果(威胁感知升高、冲突行为增多)。既然实验操作启动了无关因素, 研究者是否应考虑更为“纯净”的实验启动, 或者是在对假设进行检验时, 控制愤怒情绪的影响。

回应: 非常感谢审稿专家的宝贵意见! 这里需要说明的是失望和愤怒是两种不同的情绪, 操纵方式也是不同的。

失望是指决策结果未达到先期期望时个体的心理反应(Wubben, Cremer, & Dijk, 2011)。

愤怒一般是指由于个体受到侮辱或取笑而产生愤怒情绪(Parkinson, & Manstead, 2015)。

愤怒是指由于不公正而导致的愤怒情绪, 表达在消极事件中对他人的责备和责任。

操纵方式:

“Emotional display. Each participant read a failure feedback email that expressed either disappointment, anger or a neutral level of emotion in tone and wording. The disappointed email reflected the types of messages usually paired with disappointment displays, that is, that the results were worse than expected (Van Dijk and Zeelenberg, 2002) and that the individual fell short of expectations (Zeelenberg et al., 2000). The angry email was based on typical expressions of anger involving other-blame (Fischer and Manstead, 2008) and a tendency to attack (Fitness, 2000), conveying the emotion through active negatively charged words, capitalized words and multiple exclamation marks.”

参考文献见: Johnson, G., & Connelly, S. (2014). Negative emotions in informal feedback: : The benefits of disappointment and drawbacks of anger. *Human Relations*, 67 (10), 1265-1290.

Wubben, M. J., Cremer, D. D., & Dijk, E. V. (2011). The communication of anger and disappointment helps to establish cooperation through indirect reciprocity. *Journal of Economic Psychology*, 32(3), 489-501.

Parkinson, B. & Manstead, A.S.R.(2015). Current emotion research in social psychology: Thinking about emotions and other people. *Emotion Review*, 7 (4), 1-34.

此外, 研究中对启动的情绪进行了评价, 被试报告的均为失望情绪。因此可能不会与愤怒产生混淆。

意见 7: (2) 实验当中的另一个问题来自于研究者对“价值观冲突”的启动。研究者的指导语是“请获得尽可能公平的收益”。从这简短的论述中, 看不出价值观冲突的地方是什么。请研究者补充更多的说明。

回应：非常感谢审稿专家的宝贵意见！本实验中价值冲突和利益冲突的操作是参照 Harinck(2004)、Harinck & De Dreu, (2004) 、以及 Harinck et al(2000)等人的研究，即“In the interest condition, the employee wants the pay raise for more self-interested reasons; in the value condition, the employee wants the salary raise for more normative reasons. This operationalization of an interest-based versus value-based negotiation has been used and validated in earlier research”，虽然两种冲突的目的都是经济利益，但追求利益的原则是不同的，利益冲突是为了利益追求利益，而价值冲突中是在公平或规则规范上追求利益。具体参考文献如下：

1. Harinck, F. (2004). Persuasive arguments and beating around the bush in negotiations. *Group Processes and Intergroup Relations*, 7, 5–17. doi:10.1177/1368430204039970
2. Harinck, F., & De Dreu, C. K. W. (2004). Negotiating interests or values and reaching integrative agreements: The importance of time pressure and temporary impasses. *European Journal of Social Psychology*, 34, 595–611. doi:10.1002/ejsp.218
3. Harinck, F., De Dreu, C. K. W., & Van Vianen, A. E. M. (2000). The impact of conflict issue on fixedpie perceptions, problem solving, and integrative outcomes in negotiation. *Organizational Behaviour and Human Decision Processes*, 81, 329–358. doi:10.1006/obhd.1999.2873

意见 8：(1)数据检验时，研究者在对失望情绪*冲突类型的交互作用进行检验时，“ $p = 0.051$ ”，这并不是一个显著的结果。但是研究者在对结果进行描述时却将这个结果描述成“显著”，不知道是作何考虑。

回应：非常感谢审稿专家的宝贵意见！由于撰写笔误，使文字出现纰漏。根据审稿专家的提示，经查阅原始数据资料进行了再次数据分析，并对数据结果进行了修改（本次修改的内容均用黄色背景标示）。

意见 9：（2）还有一点，研究者想要检验交互作用，而分别讨论两条线都是向上的（失望情绪带来冲突行为，不论是在价值观冲突还是利益冲突中）是看不出冲突类型的调节作用的。针对本研究，研究者还需要进一步检验四个点（威胁情绪低*利益冲突、威胁情绪高*利益冲突、威胁情绪低*价值观冲突、威胁情绪高*价值观冲突）的差异情况。”

回应：非常感谢审稿专家的宝贵意见！根据审稿专家的提示，经查阅原始数据资料进行了再次数据分析，并补充了四个点（威胁情绪低*利益冲突、威胁情绪高*利益冲突、威胁情绪

低*价值观冲突、威胁情绪高*价值观冲突)的差异情况,即威胁评价中失望情绪和冲突类型的交互作用图。

意见 10: 另外,本研究中存在好些对所引用文章观点的不恰当描述,所引用的内容和所表述的观点关联性不大。例如,研究者在开篇所引用的 Halevy, Chou 和 Galinsky(2012)的这个研究。该研究本身是讨论针对不同对象(利益、身份和社会关系)的威胁会导致冲突和缓或者是冲突升级。这本身和研究者所想要论述的冲突发生是两个问题。另外, Halevy 等人认为,实际上起到关键作用的并不是被试感知到的威胁水平、而是对于什么对象的威胁影响了个体的冲突行为,这个研究者在引言第一段第七行中的描述又是不一致的。类似的问题还发生在本研究中的多个引用处。因为希望作者在修改的过程中,能够认真阅读本研究中所包含的每一个文献,并扩大文献阅读和检索的范围,以寻找到更加贴合研究者理论观点的证据。

回应: 非常感谢审稿专家的宝贵意见!鉴于文字表达和写作经验的不足,没有较简洁清晰地表达文章的内容。这条意见我们已根据审稿专家的提示,扩大文献阅读和检索的范围,对文献进行再阅读检索和校对,已对相关部分进行了修改(本次修改和补充的内容均用蓝色背景标示)。

.....

审稿人 2 意见:

意见 1: 该论文通过两个实验探讨了人际冲突中失望的个体效应及其冲突类型的调节作用。本修改稿比之前的版本在各方面有较大的改进和完善,但是也出现了一个新的不可忽视的问题。具体内容如下: 在修改稿的两个实验中,作者比较了“失望个体”与“无情绪个体”的威胁评价和冲突行为。但对“无情绪个体”的操作,存在诱发积极情绪的嫌疑。在2.1.3程序——第18-19行:在无情绪条件的操作中,主试要求无情绪条件组完成10以内的自然数的加减法,共60个试次,最后给予积极反馈。作者没有具体报告是怎样的积极反馈,但可以推测积极反馈通常激发积极情绪,而快乐情绪提升对人的信任与合作(正如2.3讨论中第3段倒数第5行所说)。因此,作者比较的不是“失望个体”和“无情绪个体”而可能是“失望个体”与“积极情绪个体”这个操作型概念涉及到研究理论和假设,对结果及其讨论也有诸多影响。建议作者对此做出解释,并对此概念在全文中进行调整和统一。其次,消灭文中的错漏文字,比如:
2.1.2 材料——第3行“...经常脾气”

回应: 非常感谢审稿专家的宝贵意见!鉴于写作疏忽,文字表达和写作经验的不足,没有

较准确地表达实验程序，同时出现了一些错漏字。这条意见我们已根据审稿专家的提示，已对相关部分进行了修改(本次修改和补充的内容均用黄色背景标示)。

.....

审稿人 3 意见：

意见1：具体问题或建议：（1）如何保证2.1.2情绪操纵任务测试材料中“情绪管理测试”、“人际反应测试”、“具象思维测试”三种工具的效度，避免社会赞许效应？

回应：非常感谢审稿专家的宝贵意见！“情绪管理测试”、“人际反应测试”、“具象思维测试”三种工具均为情绪操纵任务测试材料，本研究以测试任务来进行失望的操纵。对于失望条件组的被试，要求被试完成一些题目，之后程序显示软件因为故障而丢失数据，通过恢复最终只保存下来10%的数据结果。随后要求被试报告自己的失望体验。而不是以被试实际答题结果来操纵失望情绪，所以社会赞许效应可能与本研究关联不大。（2），根据审稿专家的提示，无情绪条件组的测试材料已附在后面。

意见2：（2）威胁评价测试”的三种生理指标为什么能作为威胁评价应做必要的说明。

回应：非常感谢审稿专家的宝贵意见！根据文献，主要是根据The biopsychosocial model of challenge and threat, 即biopsychosocial (BPS) model, 阻抗心动记录 (ZKG)、心电图 (EKG) 和连续血压数据三个指标组成测量指标(Blascovich, Seery, Mugridge, Norris&Weisbuch, 2004)。具体文献如下：

Blascovich, J., Seery, M. D., Mugridge, C. A., Norris, R. K., & Weisbuch, M. (2004). Predicting athletic performance from cardiovascular indexes of challenge and threat. *Journal of Experimental Social Psychology*, 40(5), 683-688.

意见3：（3）如何对失望体验进行评价的，用的是什么题目？用了几道题？应予以说明。

对主观报告的失望体验如何考察其真实性？根据相关理论，受挫折后的体验也可能是愤怒而不是失望。”

回应：非常感谢审稿专家的宝贵意见！参照文献的操作方法“After the induction, participants indicated how intensely (1=not at all;9=extremely) they felt disappointment.”，在情绪任务结束后，要求被试回答一些问题，如“你是否认为结果很重要？”、“这样的结果是不是没有达到你的预期？”、“你对此是否感到有多失望？”，前面两个问题是保证诱发的情绪是失望 (Lelieveld et al., 2012; Van Dijk et al., 2008)，第三个问题是对失望情绪强度的测评(Martinez, Zeelenberg, & Rijsman, 2011)。具体参考文献如下：

Martinez, L. M. F., Zeelenberg, M., & Rijsman, J. B. (2011). Behavioural consequences of regret and disappointment in social bargaining games. *Cognition & Emotion*, 25(13), 351-359.

Lelieveld, G.-J., Van Dijk, E., Van Beest, I., & Van Kleef, G. A. (2012). Why anger and disappointment affect other's bargaining behavior differently: The moderating role of power and the mediating role of reciprocal and complementary emotions. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 38, 1209-1221. doi:10.1177/0146167212446938

Van Dijk, E., Van Kleef, G. A., Steinel, W., & Van Beest, I. (2008). A social functional approach to emotions in bargaining: When communicating anger pays and when it backfires. *Journal of Personality and Social Psychology*, 94, 600-614. doi:10.1037/0022-3514.94.4.600

其次，失望和愤怒的概念和操作内涵都不一样。失望是指决策结果未达到先期期望时个体的心理反应(Wubben, Cremer, & Dijk, 2011)。愤怒是指由于不公正而导致的愤怒情绪，表达在消极事件中对他人的责备和责任。如文献中“Displays of anger communicating blame and responsibility of others for a negative event (Lerner and Tiedens, 2006) can be perceived as unjustified and lead to reactions of anger (Elfenbein, 2007).”

操纵方式：

“Emotional display. The disappointed email reflected the types of messages usually paired with disappointment displays, that is, that the results were worse than expected (Van Dijk and Zeelenberg, 2002) and that the individual fell short of expectations (Zeelenberg et al., 2000). The angry email was based on typical expressions of anger involving other-blame (Fischer and Manstead, 2008) and a tendency to attack (Fitness, 2000), conveying the emotion through active negatively charged words, capitalized words and multiple exclamation marks.”

参考文献见：Johnson, G., & Connelly, S. (2014). Negative emotions in informal feedback: The benefits of disappointment and drawbacks of anger. *Human Relations*, 67 (10), 1265-1290.

意见4：(4)将联合决策任务的得分为什么能代表人际冲突行为，在研究方法中应予以解释，而不是让读者到讨论中去寻找。以上是对研究一的评审意见，对于研究二也同样适用，建议作者做出相应的修改。总体评审意见：相比于认知神经科学层面的研究而言，在实验室研究中用操纵变量的方法做关系层面的人际冲突研究，难度较大。足以启迪研究者对社会生

活的关注。 建议修改后发表。

回应：非常感谢审稿专家的宝贵意见！将联合决策任务（保证游戏）的得分代表人际冲突行为，主要参考以下文献：

Moehler, M.(2009). Why Hobbes' State of Nature is Best Modeled by an Assurance Game. *Utilitas* , 21 (3) ,297-326.（人际冲突中的保证游戏）

Bornstein, G.(2003). Intergroup Conflict: Individual, Group, and Collective Interests. *Personality and Social Psychology Review*, 7 (2) ,129-145.（群际冲突中的群际保证游戏）

意见5：（5）对于这类文献梳理比较清晰的研究假设（尤其是研究二的假设），在以后的研究中建议运用结构方程建模的方法，将众多变量整合在一个模型中，考察变量间的关系，而不是分解为部分一个一个地检验。

回应：非常感谢评审专家的意见，在以后的研究中我们会考虑采用结构方程建模的方法，将众多变量整合在一个模型中，考察变量间的关系。

意见6：（6）并非针对本文的建议，与作者讨论： 人际冲突是在人际交往中产生的，采用情境模拟的方法—我更倾向称其为远离实际生活的、削足适履的人际冲突研究，难以反映真实的人际冲突的实质。但是，如何既符合现代的科学规范，又同时具有很好的外部效度，希望作者在未来的研究中为同行建立一个这样的研究范式。 人际冲突分为个体内（我我）和个体间（人我）冲突，本文更像是个体层面的对个体内冲突的研究，因为设计的整个冲突过程是在个体内部发生的，而不是群体层面的人际冲突。

回应：非常感谢评审专家的意见，非常感谢审稿专家的意见！的确，正如审稿专家所言，在众多心理学研究领域，社会认知心理学研究（比如人际冲突研究）相对比较难，对研究本身的生态效度要求也更高，主要体现在人的社会属性和社会情境两个方面。研究的生态效度可以从三个途径方面去考虑，一个是真实的情境系统，包括人和事。另一个是假设或想象的情境系统，再一个就是虚拟的情境系统。

对于真实的情境系统，顾名思义，要求真实的人或群体，真实的社会情境。在合适的时机某些人际冲突是可以满足真实情境的。对于假设或想象的情境系统，主要是借鉴想象接触理论，同时参照以往近代或古代战争年代，两军或两个个体交战时是如何进行博弈决策的。对于虚拟情境系统，主要是源于近代兴起的VR虚拟现实技术，是仿真技术的一个重要方向，是仿真技术与计算机图形学人机接口技术多媒体技术传感技术网络技术等多种技术的集合，是一门富有挑战性的交叉技术前沿学科和研究领域。虚拟现实技术(VR)主要包括模拟环境、

感知、自然技能和传感设备等方面。模拟环境是由计算机生成的、实时动态的三维立体逼真图像。感知是指理想的VR应该具有人所具有的感知。除计算机图形技术所生成的视觉感知外，还有听觉、触觉、力觉、运动等感知，甚至还包括嗅觉和味觉等，也称为多感知。自然技能是指人的头部转动，眼睛、手势、或其他人体行为动作，由计算机来处理与参与者的动作相适应的数据，并对用户的输入作出实时响应，并分别反馈到用户的五官。笔者认为社会认知心理学研究可以考虑采用该技术。

此外，审稿专家的愿景非常好。我们也定将努力去建立一个这样的通用的研究范式，搭起一个通用的研究范式的框架，之后根据具体研究在此基础上添砖加瓦，谢谢！

第二轮

审稿人 2 意见

意见1: 作者认真回答了审稿人的问题，并作了相应的修改和调整，提升了文章整体的理论结构和逻辑。我还有两个问题需要作者进一步补充说明。1) 第16-17页2.1.3 材料：关于失望的操作检验问题（你对此是否感到有多失望），要求没有接受失望操作的无情绪组被试回答同样问题是否妥当？是否会令被试感到困惑？2) 实验1和实验2收集到的被试中女生多于男生，作者是否检验过性别差异，结果如何？

1.第16-17页2.1.3 材料：关于失望的操作检验问题（你对此是否感到有多失望），要求没有接受失望操作的无情绪组被试回答同样问题是否妥当？是否会令被试感到困惑？

回应: 非常感谢审稿专家的宝贵意见！无情绪操纵组被试和有失望情绪操纵组被试回答同样的问题，一是为了平衡实验处理条件，二是为方便两组被试的失望情绪做差异性检验，证明失望情绪操纵有效。具体方法参见文献如下：

Martinez, L. M. F., Zeelenberg, M., & Rijsman, J. B. (2011). Behavioural consequences of regret and disappointment in social bargaining games. *Cognition & Emotion*, 25(13), 351-359.

意见2: 实验1和实验2收集到的被试中女生多于男生，作者是否检验过性别差异，结果如何？

回应: 非常感谢审稿专家的宝贵意见！根据专家提示，我们对不同性别被试的冲突行为进行了差异性检验。

在实验1中，主体失望条件与主体无情绪条件下不同性别被试的策略选择结果如下：

表1 主体失望条件与主体无情绪条件下不同性别被试的策略选择

	<i>C</i>	<i>D</i>	<i>N</i>
主体失望	4 (男); 5 (女)	4 (男); 13 (女)	26
主体无情绪	6 (男); 12 (女)	3 (男); 7 (女)	28

根据卡方检验要求,各单元格的理论次数不得小于5,否则卡方检验结果偏差非常明显。而实验1中不同性别数据出现了几个小于5的理论次数,为此不适合做性别差异检验,未来研究可以扩大样本容量进行性别差异性检验。

在实验2中,对主体的出价进行2×2×2的非重复测量方差分析。结果显示性别的主效应不显著,即 $F(1,86) = 1.13, p = 0.29, \eta^2 = 0.013$ 。

表2 失望与无情绪条件下不同冲突类型中的不同性别被试在最后通牒博弈中的出价

	冲突类型	$M \pm SD$	<i>N</i>
失望	利益冲突	46.67±7.04 (男); 49.61±3.45 (女)	12 (男); 18 (女)
	价值观冲突	49.80±2.97 (男); 50.00±2.25 (女)	10 (男); 16 (女)
无情绪	利益冲突	54.00±1.41 (男); 54.63±3.44 (女)	2 (男); 19 (女)
	价值观冲突	54.00±1.41 (男); 55.00±2.25 (女)	2 (男); 13 (女)

以往相关研究并未探讨过经济决策中冲突行为的性别差异。具体地,对于冲突行为的极端行为即攻击性行为,以往研究有的只探讨男性样本,也有男女被试均有探讨的研究,但也没有进行过性别差异比较。此外,如若男女被试在情绪体验和感受上存在差异,冲突行为的性别差异也可能是存在的。非常感谢审稿专家为我们研究提出了一个关键性且有价值的问题,我们将在以后的研究中为之努力。