

《心理学报》审稿意见与作者回应

题目：员工伦理型领导原型对伦理型领导有效性的影响：员工崇敬感的中介作用
作者：邢志杰 贺伟 张正堂 蒋旭婷

第一轮

审稿人 1 意见：

文章探讨了伦理型领导行为与员工的伦理型领导原型一致性对员工的影响。研究具有一定的实践价值和理论意义。可能存在的问题如下：

意见 1：员工的伦理型原型是否会影响员工对伦理型领导的评价？这样一来，研究伦理型领导与员工伦理型原型匹配是否合适？

回应：非常感谢专家提出的问题。在本文中，员工的伦理型领导原型（ELP）指的是员工由于自身社会化经历形成的有关伦理型领导应该具备典型道德特质或行为的认知结构，它为员工提供了理解领导行为的认知基础(Lord, Foti & de Vader, 1984)。但员工在评价领导行为时，自身对内隐领导原型的依赖程度会根据员工与领导相处过程中积累的有关信息或者经验而产生不同的结果，这是因为人们基于自身的内隐领导理论进行归因活动的基本动机是降低社会领域的不确定性(Popper, 2013)。从这个观点出发，在与领导者互动的早期阶段，由于员工对领导者的了解较少，会更多的基于内隐领导原型来对领导者的行为进行解释。相反，对于那些和领导相处时间较长有着稳定关系的员工来讲，就很少会使用内隐领导原型来评价领导者(Epitropaki & Martin, 2005)。从本文的样本选择来看，本文的研究对象来自武汉一所高校的 MBA 学员及其员工，这些员工是由他们的直属上级挑选的，他们在挑选时，通常会选择那些与自己关系较好的员工来参与调研，并且这些员工和领导的相处时间较长(*Mean* = 3.16)。那么，这些员工在评价领导行为时，往往对内隐领导原型的依赖较少。另外，针对问卷调查研究的不足，本文又进行了一项情境实验研究。在该实验中，通过操纵伦理型领导，可以形成两种情境(高伦理型领导 vs. 低伦理型领导)，从而可以避免上述问题。

意见 2：理论推演部分需要进一步加强。

回应：非常感谢专家提出的建议，我们重新审视了本文所使用的理论以及研究假设，对情绪认知评价理论进行了详细地阐述，并根据该理论对文中员工崇敬感的中介作用假设推演进行

了仔细修改。例如：根据情绪的认知评价理论(Lazarus, 1991, 2001)，个体情绪的产生来源于两次评价过程，初评价和次级评价。在初评价中，我们详细阐述了个体所需要评价的三个方面内容，并指出初评价的结果会使个体产生积极类型的情绪，但要确定是否产生的是崇敬感这一具体的情绪，还需要进行次级评价，我们也详细介绍了个体在次级评价中需要评价的三个问题。由此，我们推断伦理型领导会正向影响员工的崇敬。

关于对情绪认知评价理论的详细阐述，修改后的内容如下：

根据情绪的认知评价理论(Lazarus, 1991, 2001)，个体对刺激事件认知评价会影响他们的情绪。具体来说，根据该理论，情绪来源于两个阶段的评价过程，初评价和次级评价。在初次评价中，个体需要弄清楚三个方面的内容：1.刺激事件是否与个体的目标相关；2.刺激事件对个体目标的实现是有利的还是有害的；3.个体的目标是否涉及到自尊、道德价值观、理想行为等方面。这三个问题的答案决定了个体所产生的情绪效价，也就是说，如果刺激事件与个体的目标相关，且该事件有利于目标的实现，同时，个体的目标涉及自尊或价值观。那么，个体会产生积极类型的情绪；反之，如果刺激事件会阻碍目标的实现，个体会产生消极类型的情绪。当个体试图对刺激事件进行解释或回应时，便进入了次级评价阶段，根据评级内容产生相应的具体情绪。在次级评级过程中，个体同样需要弄清楚三个问题：1.是否有人因为该事件而受到责备或表扬？2.是否有可能来应对该事件？3.是否预期该事件在未来会发生变化？综上所述，基于该理论，我们认为，伦理型领导行为的道德属性会引发员工的认知评价过程，进而导致员工的情绪及后续行为。

关于理论推演部分，修改后的内容如下：

根据情绪的认知评价理论(Lazarus, 1991, 2001)，初次评价的这三个问题能够解释为什么伦理型领导所能引发的员工积极类型的情绪。由于伦理型领导与员工的很多目标有关，如：员工期望伦理型领导应该是关爱员工、对员工公平、值得员工信任的，那么这一目标就会涉及到员工的道德价值观和理想的领导风格。如果领导者表现出上述员工期望的行为，那么员工就可能会产生诸如感激、高兴、崇敬等积极类型的情绪。但要判断是否产生的是崇敬这一道德情绪，还需要进行次级评级(Lazarus, 1991)。通过回答次级评价的三个问题可以解释伦理型领导与员工崇敬之间的关系。就表扬而言，伦理型领导是非常受员工欢迎的一种积极领导风格。以往的大多研究发现，它能够对员工变量产生积极的影响；就应对而言，员工会把伦理型领导当成自己的道德榜样，并向领导者学习(Brown & Trevino, 2006)；就未来预期而言，伦理型领导有利于员工实现绩效目标，促进其展现出更多的亲社会行为(毛江华等, 2020)。为更好地激励员工，领导者有可能会展现出更多的道德行为(李方君, 熊玉双, 李斌,

2018)。基于上述分析,我们认为,伦理型领导的道德行为可以引发员工对领导者的崇敬。以往的研究也证实(Aquino, McFerran, & Laven, 2011),即使在控制个体的积极情绪后,个体看到不同寻常的善良行为,仍然能够引发个体对他人的崇敬。

情绪的认知评价理论还指出,在评价过程之后,被激发的情绪会激活后续的行为倾向(Lazarus, 1991)。根据Haidt(2003)的观点,崇敬能够引发个体产生模仿道德榜样和亲社会的行为倾向。这一观点也得到了以往的研究的支持,比如:Algoe和Haidt(2009)通过使用回忆、视频诱导、日记和写信的方法激励员工产生崇敬的道德情绪,发现经历崇敬的员工更可能会表现出帮助他人、把钱捐给慈善机构等方面的亲社会行为。崇敬属于一种积极的心理感受,对他人产生崇敬的个体会通过模仿榜样的行为来“接近”他们(Frijda, 1986)。在组织中,当员工因领导者的高尚道德行为而对其产生崇敬时,他们会把领导者当作自己的榜样,并在工作中表现出一些有意义的行为来提升自己的道德,如:积极完成工作任务、主动帮助同事、维护组织的声誉。与我们的观点一致,Vianello等人(2010)的研究也发现,员工的崇敬与其组织公民行为有显著的正相关关系。

综上所述,我们认为,伦理型领导的道德行为表现能够引发员工对领导者的崇敬,这种情绪又会进一步激励员工完成任务绩效以及表现出组织公民行为。基于此,本文提出:

H1: 控制积极情绪后,伦理型领导对员工的崇敬(elevation)有正向影响。

H2: 控制积极情绪后,员工的崇敬在伦理型领导与员工的任务绩效(H2a)和组织公民行为(H2b)之间起中介作用。

意见 3: 补充研究的实践启示。

回应: 非常感谢专家的建议,本研究的研究结论对于企业的日常管理实践意义,具体体现在企业对领导者行为的道德要求,以及企业道德文化的建设和道德氛围的构建。

关于实践启示,修改后的内容如下:

本文的研究结论对于企业的日常管理实践也有一定的指导意义。具体而言,本文的研究结果发现,伦理型领导能够对员工的崇敬感和组织公民行为产生促进作用。这一结果说明,企业应该加强领导者的道德培养和管理,比如:倡导管理者要以身作则,为员工树立一个榜样(Brown & Treviño, 2006)。另外,研究结果表明,员工的伦理型领导原型会影响伦理型领导的有效性。为此企业应该加强道德文化建设,并努力使之形成一种道德氛围。这样既可以塑造员工(尤其是新员工)道德价值观,让他们了解企业认可什么样的道德行为;同时也可以引导管理者展现出更多的道德行为。除此之外,在这种氛围的熏陶下,上下级的道德价值观会

有更高的相似性，这样有利于更好地发挥领导力的有效性。

参考文献：

Algoe, S. B., & Haidt, J. (2009). Witnessing excellence in action: The other-praising emotions of elevation, gratitude, and admiration. *The Journal of Positive Psychology*, 4(2), 105–127.

Aquino, K., McFerran, B., & Laven, M. (2011). Moral identity and the experience of moral elevation in response to acts of uncommon goodness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 100(4), 703–718.

Brown, M. E., & Trevino, L. K. (2006). Ethical leadership: A review and future directions. *Leadership Quarterly*, 17(6), 595–616.

Epitropaki, O., & Martin, R. (2005). From ideal to real: A longitudinal study of the role of implicit leadership theories on leader-member exchanges and employee outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 90(4), 659–676.

Frijda, N. H. (1987). Emotion, cognitive structure, and action tendency. *Cognition and Emotion*, 1(2), 115–143.

Haidt, J. (2003). The moral emotions. In R. J. Davison, K. R. Scherer, & H. H. Goldsmith (Eds.), *Handbook of affective sciences* (pp. 852–870). Oxford, UK: Oxford University Press.

Lazarus, R. S. (1991). *Emotion and adaptation*. New York: Oxford University Press.

Lazarus, R. S. (2001). Relational meaning and discrete emotions. In K. R. Scherer, A. Schorr, & T. Johnstone (Eds.), *Appraisal processes in emotion: Theory, methods, research*: 37–67. New York & Oxford: Oxford University Press.

Li, F. J., Xiong, Y. S., Li, B. (2018). The occurrence of ethical leadership: Antecedents and mechanisms. *Advances in Psychological Science*, 26(5), 886–895.

[李方君，熊玉双，李斌. (2018). 伦理型领导产生机制及影响因素. *心理科学进展*, 26(5), 886–895.]

Lord, R. G., Foti, R. J., & De Vader, C. L. (1984). A test of leadership categorization theory: Internal structure, information processing, and leadership perceptions. *Organizational Behavior and Human Performance*, 34(3), 343–378.

Mao, J. H., Zhang, G. L., & Zhang, F. W. (2020). The Interaction Effect between Ethical Leadership and Morally Tainted Work on Follower Other-praising Moral Emotion and Prosocial Behavior. *Nankai Business Review*, 23(3), 132–140.

[毛江华，张光磊，章发旺. (2020). 伦理型领导与道德污名工作对员工道德情绪和亲社会行为的交互影响. *南开管理评论*, 23(3), 132–140.]

Popper, M. Leader perceived as distant and close. (2013). Some implications for psychological theory on leadership. *Leadership Quarterly*, 24(24), 1–8.

Vianello, M., Galliani, E. M., & Haidt, J. (2010). Elevation at work: The effects of leaders' moral excellence. *Journal of Positive Psychology*, 5(5), 390–411.

.....

审稿人 2 意见：

核心概念界定：

意见 1：作者将伦理型领导原型定义为“员工对伦理型领导应该具备的一些典型特征的认知图式，是员工衡量伦理型领导的标准。”这个描述过于抽象和模糊。如果伦理型领导原型指的是一种“评价标准”，那不同的人的评价标准是不一样的，该如何测量评价标准本身呢？

与之相关，“高 ELP 的员工会把典型道德标准作为判断伦理型领导的依据”，其中什么是“典型道德标准”？

回应：非常感谢专家提出问题。我们意识到文中该部分表述不是很恰当，容易引发歧义。为此，我们做了修改，具体如下：员工的伦理型领导原型指的是员工由于自身社会化经历而形成的有关伦理型领导应该具备典型道德特质或行为的认知结构，它为员工提供了理解领导行为的认知基础，是员工评判领导者是否为伦理型领导的“内部标签”(Lord, Foti & de Vader, 1984)。在本文中的“内部标签”指的是员工期望伦理型领导应该具备的一些典型道德行为，所谓的典型道德行为是Brown等人(2006)在其提出的伦理型领导理论中所描述的伦理型领导具备的一系列行为或特质，如：诚实、值得信任、公平、有原则的决策者、具有利他动机。之所以将这些行为定义为典型道德行为，是因为Brown等人(2005)提出的伦理型领导概念是一种狭义的概念，这一概念中所包含的道德并没有包含所有的道德品质，而是只涵盖了人类6种道德基础中的两项品质，即：关爱/伤害、公平/欺骗(Fehr, Yam & Dang, 2015)。

根据上述员工伦理型领导原型定义，在测量员工的伦理型领导原型时，我们列出了一系列伦理型领导的典型道德行为，但并不是要求员工来评价这些行为特征在多大程度上符合上级领导的实际行为，而是在没有给出明确的伦理型领导定义的情况下，要求员工根据他们自己对伦理型领导的理解来评价这些行为特征的描述在多大程度上符合自己心中期望的伦理型领导，评分的差异能够反映出员工对领导行为的认知有所不同。这种提法在以往有关ILTs的研究中也有采用，比如：Etipropaki和Martin (2005)在研究中使用“商业领导者”的一般性提法来测量员工的领导原型和反原型，并没有指定某个特定的领导者，也没有对商业领导者的含义进行详细的解释，并且测量结果表明有很好的信效度。

意见 2：什么是（积极）道德情绪？作为核心变量，建议在首次出现的时候加以解释。在测量中，为什么采用感激（gratitude）和道德提升（elevation）这两个条目，需要给出更加细致的解释。此外，道德提升是怎样一种积极情绪？从中文的角度，我认为这个词理解起来有些困难。

回应：非常感谢专家的提出的问题和建议。我们重新审视了全文，从理论贡献的角度来看。考虑到赞赏他人的道德情绪对于伦理型领导有效性的解释作业已经被探究过(毛江华, 张光磊, 章发旺, 2020)，我们认为探索一个具体道德情绪更能体现本文的理论贡献，原因在于，现有的很多研究发现，伦理型领导可以引发员工的情绪反应，但这些研究中对情绪的定义都泛指某种广义类型的情绪而不是具体情绪。很多研究者指出，特定情绪具有广义情绪所无法

解释的独特效应(Watson & Clark, 1992), 和后者相比, 特定情绪有更加明确的触发机制和更清晰的认知内容 (Cropanzano, Weiss, Hale & Reb, 2003; Vianello, Galliani & Haidt, 2010)。再结合伦理型行为的特征, 本文选择了崇敬感这一具体的道德情绪来解释伦理型领导的有效性。所谓崇敬感是指个体因看到他人高尚的道德行为而产生的一种情绪反应(Haidt, 2003)。它与感激(gratitude)一样同属于一类道德情绪, 即赞赏他人的道德情绪 (other-praising emotions; Greenbaum, Bonner, Gray & Mawritz, 2020)。虽然二者都是由他人的善行而引发产生的, 但与感激不同, 怀有崇敬的个体不是善行的直接受益者, 并不会回报“施恩者”, 而是会把施恩者作为榜样, 效仿他们。另外, 关于 elevation 的中文含义, 正如审稿人所言, 我们之前将其翻译为道德提升不容易被读者理解, 再查阅了有关 elevation 的研究并结合它的定义, 我们认为将其翻译为“崇敬感”更为贴切。

关于崇敬感的概念以及其与感激之间差异, 修改后的内容如下:

崇敬感(elevation)是指个体因看到他人高尚的道德行为而产生的一种情绪反应(Haidt, 2003)。它与感激(gratitude)一样同属于一类道德情绪, 即赞赏他人的道德情绪(Other-praising emotions; Greenbaum, Bonner, Gray, & Mawritz, 2020)。虽然二者都是由他人的善行而引发产生的, 但与感激不同, 怀有崇敬感的个体不是他人善行的直接受益者, 通常不会回报“施恩者”, 而是会把施恩者作为榜样, 效仿他们。以往的研究表明, 领导的人际公平和自我牺牲行为可以引发员工的崇敬感(Vianello, Galliani, & Haidt, 2010), 而怀有崇敬感的个体会表现出亲社会行为(Algoe & Haidt, 2009; Aquino, McFerran, & Laven, 2011; Vianello et al., 2010)。

方法部分:

意见 3: 我对伦理型领导原型这一核心概念的测量有很大的困惑。从测量方式来看, 作者似乎只是在衡量 Brown 等人 (2005) 的量表中的条目多大程度上符合被试心目中对伦理型领导的理解。基于此, 本文中的“匹配”只是在简单探讨 Brown 等人 (2005) 的量表是否捕捉了员工心目中对伦理型领导的定义, 及其领导是否有做出这样的行为 (这个问题在伦理型领导和伦理型领导原型均由同一员工自我汇报的情况下变得更为凸显)。按照这样的逻辑, 文中的一些假设或结论似乎有些显而易见。

回应: 非常感谢专家提出的建议。我们在审视了全文以后, 确实如审稿人所言, 匹配视角会使得一些结论显而易见, 会降低本文的理论贡献。为此, 对文章结构进行了修改, 我们认为探讨伦理型领导与员工伦理型领导的交互作用对员工的影响, 能更好地体现出本文的理论贡献, 具体来说:

首先，会对伦理型领导理论有一定的贡献。伦理型领导自提出以来受到了很多学者的关注，然而，现有的大多数研究都是根据 Brown 等人(2005)的最初定义来考察这种领导风格的影响效应和前因，很少有研究对其包含的具体内容进行讨论。根据 Brown 等人(2006)的观点，伦理型领导是一个公平的、值得信任的、诚实的、利他的以及有原则的决策者。但从道德的视角来看，这些特质并不包含所有的道德品质。考虑到个体间的差异，员工对伦理型领导应该包含哪些道德内容，什么样的行为最能代表伦理型领导会有不同的看法，这会使得他们对领导道德行为的认定会有所差异(Fehr et al., 2015)。由此，我们认为，在使用传统的狭义概念来判断伦理型领导的道德有效性时就需要考虑员工对伦理型领导行为的认知差异。基于此，本文引入员工的伦理型领导原型这一新的概念来反应个体的道德价值观和对理想伦理型领导的期望。我们的研究表明，只有领导者表现出典型的道德行为，且这种行为与员工伦理型领导原型一致时，才能更好地激发员工对领导者的崇敬感。这一结果也印证了 Fehr 等人(2015)等人的观点，从这个角度来讲，本文能够为未来伦理型领导的有效性研究提供新的理论视角。

其次，本文首次探究了员工的伦理型领导原型对伦理型领导与员工崇敬感之间关系的调节作用，从内隐领导原型的视角揭示了伦理型领导发挥有效性的边界条件。根据定义，内隐领导理论中的领导原型所包含有四种特质，即：敏感、智慧、奉献、活力，这些特征是在没有指明特定领导行为的情况下，由学者归纳产生，有一定的普适性(Epitropaki & Martin, 2005)。但这些特质并不能具体的反映员工对特定领导风格应该具备某些积极特征的期待。基于此，本文将内隐领导理论应用到具体的领导风格中，来考察员工对伦理型领导的认知图式是如何影响他们对实际伦理型领导行为的认知，可以进一步拓展内隐领导理论的应用范围。

研究结论与贡献：

意见 4：本文尝试引入一个“匹配”的视角，探讨伦理型领导的有效性受到员工对伦理型领导的认识的影响。事实上，我认为文章有一个很有趣的研究出发点，也从理论上指出了当前的伦理型领导所包含的特征是一种“狭义的道德”，其对应的道德基础是“关爱/伤害和公平/欺骗”。如果紧扣这个出发点，我可能会尝试从伦理型领导行为与员工的特征（如对公平的敏感性）匹配展开理论构建和实证探索。但是，目前文章探讨的所谓匹配脱离了道德基础这一关键的部分，提出的一些假设理论价值不够突出。另一方面，从实证结果来看，匹配的观点并没有得到支持，匹配的两种情境下的差异和不匹配的两种情境下的差异主要都被

伦理型领导的水平所解释。换言之，本文的研究结论告诉我们，真正影响员工道德情绪的主要还是伦理型领导本身。

回应：非常感谢专家的建议。我们重新审视了文章中该部分的内容，仔细梳理了本文的逻辑。我们认为，员工伦理型领导原型之所以会影响伦理型领导有效性，其核心在于的员工对道德行为的认知存在差异。具体来说，现有的伦理型领导定义中，只是把诚实、值得信任、公平等作为伦理型领导最具代表性的行为特征。然而，考虑到每个人的性格、所受的教育，甚至所处的文化环境有所不同，使得个体对道德行为的认知是有所差异的(Graham et al., 2013)，如：有的员工会把领导者公平对待员工的行为认为是符合道德的，但也有员工可能并不这么认为。这取决于个体所持有的道德基础观。而这种个体道德基础观的差异反映到组织里面的上下级互动中，则具体体现在员工对伦理型领导应包含哪些道德行为特征会有不同的看法(Epitropaki, Sy, Martin, Tram-Quon, & Topakas, 2013; Treviño, Brown, & Hartman, 2003)，对同一领导行为是否符合道德的判断会有所差异(Fehr et al., 2015)。由此我们认为在探讨伦理型领导的有效性时，需要考虑员工对伦理型领导行为的认知差异。为此，我们借鉴内隐领导理论(Lord, Foti, & De Vader, 1984)，提出员工伦理型领导原型(Ethical leadership prototype, ELP)这一新的概念来反映个体对伦理型领导行为的认知差异。

所谓员工的伦理型领导原型是指员工通过自身社会化形成的有关伦理型领导应该具备典型道德特质或行为的认知图式。它为员工提供了理解伦理型领导行为的认知基础，是员工评判领导者是否为伦理型领导的“内部标签”(Lord et al., 1984)。员工的这种对伦理型领导的认知取决于他们所持有的道德基础。根据道德基础理论(Haidt, 2012)，人类的道德由一系列包含不同价值观、直觉和社会实践的道德基础组成。具体来说，该理论把人类的道德划分为六组，即关爱/伤害、公平/欺骗、忠诚/背叛、权威/颠覆、圣洁/堕落、自由/压迫。作为一种阐述广义道德的理论，道德基础理论对伦理型领导也有着特殊的意义(Weaver, Reynolds, & Brown, 2014)。根据 Fehr 等人的观点(2015)，六种道德基础分别与不同领导风格相关联，与伦理型领导相对应的是关爱/伤害和公平/欺骗。基于此，在本文中，高 ELP 的员工会使用关爱/伤害、公平/欺骗这两项道德基础来定义道德，他们会认为公平、关爱是一个伦理型领导应该具备的特质。与此相反，低 ELP 的员工则不会使用公平和关爱来定义道德，而更可能会把忠诚、权威、圣洁或自由作为一个伦理型领导应该具备的特质。

最后，本文选取员工的伦理型领导原型作为影响伦理型领导有效性的调节变量，一方面，通过借鉴内隐领导理论，本文关注了员工对伦理型领导的认知差异，丰富了以典型道德标准

为基础的伦理型领导理论的研究,为今后研究伦理型领导对员工心理与行为的影响提供了新的理论视角。另一方面,通过将内隐领导理论整合到伦理型领导这一具体领导风格的研究中,即发现员工不仅对广义领导的概念与内涵存在认知原型的差异,还会对具体领导行为存在认知原型的差异,从而可以进一步拓展内隐领导理论的应用范围。

参考文献:

- Algoe, S. B., & Haidt, J. (2009). Witnessing excellence in action: The other-praising emotions of elevation, gratitude, and admiration. *The Journal of Positive Psychology*, 4(2), 105–127.
- Aquino, K., McFerran, B., & Laven, M. (2011). Moral identity and the experience of moral elevation in response to acts of uncommon goodness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 100(4), 703–718.
- Brown, M. E., & Trevino, L. K. (2006). Ethical leadership: A review and future directions. *Leadership Quarterly*, 17(6), 595–616.
- Brown, M. E., Trevino, L. K., & Harrison, D. A. (2005). Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing. *Organizational Behavior & Human Decision Processes*, 97(2), 117–134.
- Cropanzano, R., Weiss, H.M., Hale, J.M.S., & Reb, J. (2003). The structure of affect: Reconsidering the relationship between negative and positive affectivity. *Journal of Management*, 29(6), 831–857.
- Epitropaki, O., & Martin, R. (2005). From ideal to real: A longitudinal study of the role of implicit leadership theories on leader-member exchanges and employee outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 90(4), 659–676.
- Epitropaki, O., Sy, T., Martin, R., Tram-Quon, S., & Topakas, A. (2013). Implicit leadership and followership theories “in the wild”: Taking stock of information-processing approaches to leadership and followership in organizational settings. *Leadership Quarterly*, 24(6): 858–881.
- Fehr, R., Yam, K. C. S., & Dang, C. (2015). Moralized leadership: The construction and consequences of ethical leader perceptions. *Academy of Management Review*, 40(2), 182–209.
- Graham, J., Haidt, J., Koleva, S., Motyl, M., Iyer, R., Wojcik, S. P., & Ditto, P. H. (2013). Moral foundations theory: The pragmatic validity of moral pluralism. *Advances in Experimental Social Psychology*, 47: 55–130.
- Greenbaum, R. L., Bonner, J. M., Gray, T. W., & Mawritz, M. B. (2020). Moral emotions: A review and research agenda for management scholarship. *Journal of Organizational Behavior*, 41(2), 95–114.
- Haidt, J. (2003). The moral emotions. In R. J. Davidson, K. R. Scherer, & H. H. Goldsmith (Eds.), *Handbook of affective sciences* (pp. 852–870). Oxford, UK: Oxford University Press.
- Haidt, J. (2012). *The righteous mind: Why good people are divided by politics and religion*. New York: Pantheon.
- Lord, R. G., Foti, R. J., & De Vader, C. L. (1984). A test of leadership categorization theory: Internal structure, information processing, and leadership perceptions. *Organizational Behavior and Human Performance*, 34(3), 343–378.
- Mao, J. H., Zhang, G. L., & Zhang, F. W. (2020). The Interaction Effect between Ethical Leadership and Morally Tainted Work on Follower Other-praising Moral Emotion and Prosocial Behavior. *Nankai Business Review*, 23(3), 132–140.
- [毛江华, 张光磊, 章发旺. (2020). 伦理型领导与道德污名工作对员工道德情绪和亲社会行为的交互影响. *南开管理评论*, 23(3), 132–140.]
- Treviño, L. K., Brown, M., & Hartman, L. P. (2003). A qualitative investigation of perceived executive ethical leadership: Perceptions from inside and outside the executive suite. *Human Relations*, 56(1), 5–37.
- Vianello, M., Galliani, E. M., & Haidt, J. (2010). Elevation at work: The effects of leaders' moral excellence. *Journal of Positive Psychology*, 5(5), 390–411.

Watson, D., & Clark, L.A. (1992). Affects separable and inseparable: On the hierarchical arrangement of the negative affects. *Journal of Personality and Social Psychology*, 62(3), 489–505.

Weaver, G. R., Reynolds, S. J., & Brown, M. E. (2014). Moral intuition: Connecting current knowledge to future organizational research and practice. *Journal of Management*, 40(1), 100–129.

.....

审稿人 3 意见：

论文尝试考察伦理领导原型与伦理领导行为匹配程度对员工后续情绪和绩效行为的影响，从这个角度推进伦理领导的研究具有很大的新意和学术价值。论文主要采用响应面分析方法验证自己的研究设想，方法恰当、可靠。然而，评审人认为，论文还存在几个问题，提出来供作者参考：

意见 1：论文采用 Lazarus 的认知评价理论(Lazarus, 1991, 2001)作为整体的分析框架是否恰当？请再斟酌。认知评价理论认为个体对威胁的评价分为一级评价和二级评价。按照这种论述，论文中提到的“匹配”与这两级评价中的哪一级有关系？是什么关系？需要进一步论述。或者考虑采用其他理论作为总体框架（如认知失调理论或者其他理论），是否更加适合？

回应：非常感谢专家的建议，首先，我们认为情绪的认知评价理论适合作为本文的理论基础来解释伦理型领导是如何引发员工的情绪进行影响其后续行为的。该理论的核心观点认为，个体对刺激事件认知评价会影响他们的情绪。具体来说，根据该理论，情绪来源于两个阶段的评价过程，初评价和次级评价。通过回答初评价中的三个问题(即：刺激事件是否与个体的目标相关；刺激事件对个体目标的实现是有利的还是有害的；个体的目标是否涉及到自尊、道德价值观、理想行为等方面)可以解释伦理型领导是否可以引发员工的情绪以及情绪的效用；但要确定伦理型领导引发的是员工崇敬这一具体的情绪，还需要通过回答次级次评价的三个问题(即：是否有人因为该事件而受到责备或表扬？是否有可能来应对该事件？预期该事件在未来会发生变化)。在本轮修改中，我们首先补充了对情绪的认知评价理论的详细阐述，然而，在假设的理论推演部分描述了该理论的初级评价和次级评价是如何发挥作用的(见上述审稿人 1 的意见 2 回应)。另外，审稿人提出的认知失调理论是个很好的启发，但是我们的研究设计都是按照情绪认知评价来设计的，没有直接测量与认知失调相关的变量，所以没有采纳，但在未来研究中这是个可以探究的方向。

意见 2：论文提出了 EL-ELP 组合的框架，这非常具有启发性和新颖性。不过，评审人认为，

该框架的含义需要进一步澄清。以低 EL-低 ELP 为例，这种类型何以存在？“低 ELP”的员工如何对自己的上司做出“低 EL”的评价？该领导的表现是低于还是等于员工的 ELP 的水平？如果是低于，则为何这种类型叫做匹配型，也应该是不匹配型？如果是等于，说明上司的行为符合员工的道德原型，此时员工如何判断自己的上司是低 EL？

回应：非常感谢专家提出的问题。在本轮修改中，我们重新审视了文章全文，结合审稿人的意见，我们认为通过匹配的视角来探究伦理型领导与员工伦理型领导原型之间的不同组合对员工的影响会引发一些让读者难以理解的问题，正如审稿人的疑问，以低 EL-低 ELP 为例，这种类型何以存在？该如何理解这种类型的匹配？另外，使用匹配的视角也难以用一个理论来整合 EL 与 ELP 的不同组合对员工的影响。为避免上述问题，我们转向探究伦理型领导与员工伦理型领导原型的交互作用对员工的影响，这样能更直观地反映出员工的伦理型领导原型对伦理型领导有效性的影响。

意见 3：论文的假设 1 中提出，“按照 Fehr 等人(2015)的观点，如果伦理型领导的行为表现与员工的道德基础不一致，领导者表现的行为也不会被员工认为是道德的。很显然，这种情况下领导的行为表现也很难引发员工的积极道德情绪。”这个关键的表述需要进一步澄清。不一致会导致员工一定将领导的行为判断为不道德行为吗？还是也可能判断为道德行为而诱发消极情感？

回应：非常感谢专家的意见。我们在修改稿的假设 3 中对这一表述作了进一步澄清。根据 Fehr 等人(2015)构建的广义伦理型领导模型，当员工使用某种道德基础来定义道德时，若领导者表现出与该道德基础相一致的行为，那么员工就会认为领导者的行为是符合道德的。如果领导的行为表现与员工的道德基础不一致，比如：对一个持有高 ELP 的员工来说，他会赞同公平/欺骗这一道德基础，那么，他会把公平定义为道德的。当领导者表现出公平对待员工的行为，那么该员工会认为领导的行为是道德的，会把领导者当成自己的榜样而效仿领导者，从而引发员工对领导者的崇敬感；但对于一个持有低 ELP 的员工来说，他们可能认为忠诚是一个领导者应该具备的特质，那么在面对一个以公平或关爱员工为主要行事风格的领导时，员工则不会把该领导者认知为伦理型领导，这会削弱领导者的影响力，最直观的表现就是，伦理型领导对员工崇敬感的积极作用变弱。但这并不说明不一致会导致员工将领导者的行为判断为不道德行为，只是说明领导者的关爱以及公平对待员工行为不在员工的道德定义范畴内，但仍会对领导者的这些行为产生积极情绪。正如研究 2 的结果表明，即使在低 ELP 的情况下，伦理型领导对员工崇敬的影响依然是显著的，只是相比于高 ELP 的情况下

更弱而已。

意见 4：论文应该不仅需要报告员工的样本信息，仍需报告上司的样本信息。

回应：非常感谢专家的意见，我们对该部分进行了详细的修改，根据最终有效的领导样本信息，对领导的人口统计学信息进行了详细统计。

关于上司的样本信息，修改后的内容如下：

在最终的领导样本中，男性占比是68%，49%的领导年龄超过40岁，93%的领导已婚，受到大学及本科以上教育的领导占比达到28%，80%的领导工龄超过3年。

意见 5：在测量工具部分，“员工的伦理型领导原型。采用与伦理型领导相同的量表条目，但更换了量表引导语。”这种做法的依据是什么？需要详细说明。

回应：非常感谢专家的建议，我们在本轮修改中，对该部分进行了详细地修改。具体来说，员工的伦理型领导原型指的是员工由于自身社会化经历而形成的有关伦理型领导应该具备典型道德特质或行为的认知结构。根据这一定义，受试者报告的是心目中伦理型领导应该具备的行为，这些行为是存贮个体记忆中的一套评判领导者是否为伦理型领导的“标尺”。所以，受试者在评估的时候，并不是对特定的领导者进行评价，而是在没有对伦理型领导定义进行过多解释的情况下，让受试者根据他们自己对伦理型领导理解来评价有关领导行为特征的描述在多大程度上符合员工心目中的伦理型领导。这一做法在以往有关 ILTs 的研究中也有采用(Etipropaki & Martin, 2005)，他们在研究中使用“商业领导者”的一般性提法来测量员工的领导原型和反原型，并没有指定某个特定的领导者，也没有对商业领导者的含义进行详细的解释，并且测量结果表明有很好的信效度。另外，即使受试者是按照某个领导者来作答的，那说明这个特定领导的特征刚好是被试心目中的理想伦理型领导的代表，这样得到的结果同样能反映出员工的伦理型领导原型。

关于伦理型领导原型的测量，修改后的内容如下：

员工的伦理型领导原型。采用与伦理型领导相同的量表条目，但更换了量表引导语。并不是要求员工来评价这些行为特征在多大程度上符合上级领导的实际行为，而是在没有给出明确的伦理型领导定义的情况下，要求员工根据他们自己对伦理型领导的理解来评价所描述的行为特征在多大程度上符合心中期望的伦理型领导。这种提法在以往有关内隐领导理论的研究中也有采用，比如：Etipropaki 和 Martin (2005)在研究中使用“商业领导者”的一般性提法来测量员工的领导原型和反原型，并没有指定某个特定的领导者，也没有对商业领导

者的含义进行详细的解释, 测量结果表明有很好的信效度。在本研究中, 代表性的题目如: “就道德而言, 伦理型领导是一个如何正确做事的楷模”。量表采用 Likert7 点计分(1 = 非常不同意, 7 = 非常同意)。在本研究中, 该量表的 Cronbach α 为 0.91。

意见 6: 关于控制变量的选取, 除了现在所控制的, 也应该控制以往研究中对道德情绪和结果变量有重要影响的变量, 如员工的道德水平等。

回应: 非常感谢专家的建议, 我们通过回顾伦理型领导的相关研究, 发现积极情绪也是伦理型领导与员工 OCB 之间关系的一个重要解释机制(Velez & Neves, 2018)。因此, 我们控制了员工的积极情绪, 该量表采用 Watson 等人(1988)编制的 PANAS 情绪量表, 其中的积极情绪量表包含 10 个条目。在本研究中, 该量表的 Cronbach α 为 0.89。

意见 7: “表 1 所示, 相比于其它四个竞争模型, 五因子模型的拟合优度最好 ($\chi^2 = 135.99$, $df = 80$, $CFI = 0.96$, $TLI = 0.94$, $SRMR = 0.04$, $RMSEA = 0.06$)。”。这里应该需要进一步检验五因子模型与其他模型相比, 卡方变量是否显著?

回应: 非常感谢专家指出的问题。在本次修改中, 我们将五因子模型分别与其它替代模型进行了比较, 并计算了卡方的变化量及显著性, 经过检验, 所有的 $\Delta\chi^2$ 均达到显著性水平($p < 0.001$)。

关于验证性因子分析的结果, 修改后的内容如下:

表 1 验证性因子分析结果(研究 1)

模型	χ^2	df	$\Delta\chi^2(\Delta df)$	CFI	TLI	SRMR	RMSEA
五因子模型	159.96	94	-	0.96	0.95	0.05	0.06
四因子模型 1	252.51	98	92.55***(4)	0.90	0.88	0.07	0.09
四因子模型 2	367.98	98	208.02***(4)	0.82	0.78	0.10	0.12
三因子模型	460.80	101	300.84***(7)	0.76	0.72	0.12	0.14
单因子模型	1185.42	109	998.46***(10)	0.29	0.22	0.21	0.23

注: 五因子模型=伦理型领导、伦理型领导原型、积极情绪、任务绩效、OCB;

四因子模型 1=伦理型领导、伦理型领导原型、积极情绪、任务绩效+OCB;

四因子模型 2=伦理型领导+伦理型领导原型、积极情绪、任务绩效、OCB;

三因子模型=伦理型领导+伦理型领导原型、积极情绪、任务绩效+OCB;

单因子模型=伦理型领导+伦理型领导原型+积极情绪+任务绩效+OCB;

意见 8: 在模型 5 中员工积极道德情绪对组织公民行为的影响系数不显著 ($b=0.13$, $se=0.08$), 即中介效应的第二段是不显著的, 这已经决定了整个中介效应不成立, 对假设 4b 没必要再

检验 ab 的显著性。

回应：非常感谢专家的审稿意见，在本次修改中，我们用崇敬感作为中介变量来解释伦理型领导的有效性更能体现出本文的理论价值。基于此，我们对研究假设做了调整，同时，也更新了最新的研究结果。

意见 9：论文中用了“图示”的表述，似应为“图式”。建议进一步核实。

回应：非常感谢专家的仔细阅读所指出的问题，我们查找了所有在本文中出现的“图示”，并将它们进行了更正，改为“图式”。同时，我们也再次把文章仔细检查了一下，防止还有其它未发现的错别字。

参考文献：

- Epitropaki, O., & Martin, R. (2005). From ideal to real: A longitudinal study of the role of implicit leadership theories on leader-member exchanges and employee outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 90(4), 659–676.
- Fehr, R., Yam, K. C. S., & Dang, C. (2015). Moralized leadership: The construction and consequences of ethical leader perceptions. *Academy of Management Review*, 40(2), 182–209.
- Lazarus, R. S. (1991). *Emotion and adaptation*. New York: Oxford University Press.
- Lazarus, R. S. (2001). Relational meaning and discrete emotions. In K. R. Scherer, A. Schorr, & T. Johnstone (Eds.), *Appraisal processes in emotion: Theory, methods, research*: 37–67. New York & Oxford: Oxford University Press.
- Velez, M. J., & Neves, P. (2018). Shaping emotional reactions to ethical behaviors: Proactive personality as a substitute for ethical leadership. *The Leadership Quarterly*, 29(6), 663–673.
- Watson, D., Clark, L. A., Tellegen, A. (1988). Development and validation of brief measures of positive and negative affect: The PANAS scales. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54(6), 1063–1070.

第二轮

审稿人 3 意见：

论文尝试考察伦理领导原型对于伦理领导行为影响员工崇敬感效应的调节作用，从这个角度推进伦理领导的研究具有较大的新意和学术价值。论文还加入了实验研究与问卷调查相互印证，方法恰当、可靠，较上一稿有了很大提升。同时，评审人认为，论文还存在一些问题，提出来供作者参考：

意见 1：论文细化了认知评价理论，将其分为初级评价和次级评价并分开论述，这是一个很大的进步。但是，在 1.1 最后一段，论文对 Lazarus 的认知评价理论的次级评价的表述不太清楚。这将会影响后面 1.2 的第二段分析为何是崇敬感，而非其他积极情绪，包括如何将应

对与学习领导、将领导当作榜样联系在一起？如何将预期与目标联系在一起？表扬与欢迎是什么关系？等等。这需要进一步细化。另外，Lazarus 的研究集中于压力管理领域，他的认知评价理论主要用来解释一些威胁性的外部刺激，包括初级评价和二级评价。论文用它来解释崇敬感是否合适？比如，在我看来，假设 1 的分析中，将学习领导、把领导当作榜样作为员工 coping 的一种方式，这看上去是有些牵强的。请再斟酌。

回应：非常感谢审稿人的建议。首先，针对审稿人指出的本文对 Lazarus(1991)认知评价理论中次级评价的表述不够清晰这个问题。我们回顾了 Lazarus(1991, 2001)的研究以及应用该理论的相关研究，对 1.1 理论部分的次级评价内容进行了修改以使表达更加清晰，具体来说：“在次评价阶段，个体还需要做出三个决策：1) 责备或赞扬(blame or credit)，取决于个体将消极情绪归因于自己或他人还是将积极情绪归功于自己或他人；2) 应对潜力(coping potential)，与个体是否以及采取何种方式来使个人—环境关系变得更好有关；3) 未来期望(future expectations)，取决于个体预计刺激事件在未来会朝着有利还是不利的方向发展。根据该理论，当领导者表现出员工期望的高尚道德行为，并且员工认同领导者的道德价值观，那么员工就会对领导者产生崇敬感。”

其次，关于审稿人提出的对认知评价理论是否适用于解释崇敬感的疑问。我们认为本文使用 Lazarus(1991)的情绪认知评价理论来作为本文的理论基础是合适的，因为该理论作为情绪产生过程的理论，很好地解释了个体对刺激事件的认知评价是如何引发情绪的，会引发什么样的情绪，以及这种情绪是如何触发后续行为的。尽管 Lazarus(1991)在提出该理论时并没有提到崇敬感这一具体道德情绪，但却提到了感激(gratitude)。具体来说，Lazarus(1991)在文中把自豪(pride)、快乐(joy)、爱(love)、感激(gratitude)归类为因受益而产生的情绪(emotions resulting from benefits)，并以骄傲为例，详细阐述了个体对外部刺激的认知评价是如何引发积极类型的情绪。由于感激与崇敬感都属于赞赏他人道德情绪(是指个体看到他人道德上值得称赞的行为并受到其鼓励或得到别人的帮助时所体验到的一种情绪反应；Hadit, 2003)。二者的共同点在于都是由于看到他人的“善行”而产生的一种情绪反应。基于上述分析，我们认为可以将 Lazarus(1991)的情绪认知评价理论的机制拓展到个体崇敬感的产生过程。

最后，Lazarus(1991)认为，个体的意图(intentions)在很大程度上会影响他们对刺激事件的应对策略，而应对策略可以看作是实现更高目标的一种低级目标，也就是目的和手段关系。在本文中，员工产生崇敬感的意图是效仿领导者，使自己成为一个更好的人。那么他在面对领导者高尚道德行为时的应对策略则是通过对领导者形成整体的高尚道德认知，从而认同

并内化领导者的道德价值观,最终激发他们产生对领导者的敬重和钦佩。

意见 2: 论文在 1.3 第一段论述,“根据 Fehr 等人的观点(2015),六种道德基础分别与不同领导风格相关联,与伦理型领导相对应的是关爱/伤害和公平/欺骗。基于此,在本文中,高 ELP 的员工会使用关爱/伤害、公平/欺骗这两项道德基础来定义道德,他们会认为公平、关爱是一个伦理型领导应该具备的特质。”这一推论在逻辑上是成立的。但是,论文在测量员工的道德原型时,使用的是 brown(2005)的问卷。在我看来,这个问卷的题目中(1 私人生活合乎道德行为规范;2 值得信赖;3 在做决策时,会问“什么是应该做的正确的事情?”;4 会做出公正的决策;5 心里惦记着员工的最高利益;6 聆听员工们的意见;7 和员工讨论商业伦理或价值观的问题;8 会惩罚那些违反道德标准的员工;9 不会仅根据结果来定义成功,他还考虑取得成功的方式;10 在道德方面,是一个“如何以正确方式做事的楷模”),只有第 4、5、6 题涉及到关爱/伤害、公平/欺骗。那么对于一个高 ELP 原型的员工来讲,如何判断他对领导道德判断的基础是关爱/伤害、公平/欺骗?请斟酌。

回应: 非常感谢审稿人提出的问题,在本轮修改中,结合审稿人的意见,我们重新审视了全文,比较认同审稿人的观点。在 Brown 等人(2005)开发的量表中,只有第 4、5、6 题涉及到关爱/伤害、公平/欺骗这两组道德基础。为了验证 Brown 等人(2005)开发的量表中第 1、2、3、7、8、9、10 题对应于哪种道德基础,我们邀请了 10 位组织行为领域的学者(4 位助理教授和 6 位高年级博士生)对 Brown 等人开发的 10 个伦理型领导条目与六种道德基础的关联程度分别进行打分(1=非常小,2=很小,3=一般,4 很大,5=非常大),结果如下表 A1 所示,从中可以看出,除了第 1 题外,其余 9 题都涉及到关爱/伤害、公平/欺骗这两组道德基础。虽然专家的评分发现第 1 题与圣洁/堕落有关,究其原因,我们认为很可能是由于 Brown 和他的同事在开发伦理型领导的量表时并没有明确指出“领导者的私人生活合乎道德规范”具体包含哪些内容,只从表述来看,则很容易使人联想到与圣洁/堕落有关。除此之外,本文还使用 9 题(除了“私人生活合乎道德规范”)的伦理型领导和伦理型领导原型量表对研究 1 和研究 2 进行了稳健性检验。结果表明,使用 9 题量表和 10 题量表所得的结果基本一致。综上所述,我们认为,对于一个高 ELP 原型的员工来讲,他对领导道德判断的基础是关爱/伤害、公平/欺骗这两组道德基础。

表 A1 伦理型领导行为与道德基础的关联性

伦理型领导 道德基础	EL1	EL2	EL3	EL4	EL5	EL6	EL7	EL8	EL9	EL10
关爱/伤害	1.3	1.8	2.1	2.3	4.8	4.2	2.5	2.2	1.6	2.2
公平/欺骗	1.7	4.1	3.2	4.9	2.2	2.5	3	3.6	3	3.1
忠诚/背叛	2	2.3	2.3	1.5	2.8	1.7	2	2.4	1.6	2.5
权威/颠覆	1.4	2.1	2.6	2.6	2.4	2.8	2.4	2.7	2.2	2.8
圣洁/堕落	5	2.8	2.7	2.4	2.2	2.1	3.4	3	2.8	4.8
自由/压迫	1.2	1.8	2.2	1.9	2.2	2.2	2.5	1.5	2.5	1.6

注：EL1—EL10 的顺序和本文中的量表题目顺序是一致的。

意见 3：建议对研究贡献一进行深入讨论。目前这一理论贡献论述实际上是说，之前没有人用具体情绪来考察道德领导对员工崇敬感的影响，而崇敬感是一种具体的道德情绪，这就是理论贡献。评审人觉得这还不够，作者需要进一步说明选用了具体情绪到底对研究有哪些推动，而不是简单说发现了这么一个机制。既然论文已经控制了积极情绪，并且又做出了效应，那这个结果说明了什么呢？建议加深讨论。另外，在 5.1 的研究贡献中，为何将赞赏他人的道德情绪看作是跟积极情绪、消极情绪同样比较广义的情绪？赞赏他人跟崇敬他人在宽泛度上有什么差别吗？请再斟酌。

回应：非常感谢审稿人提出的问题，在本轮修改中，我们重新审视了全文以后，认为考察员工的崇敬感这一具体的道德情绪在伦理型领导与员工行为关系间的中介作用并不是本文的最大理论贡献，本文对现有文献的最大贡献体现在在伦理型领导原型这一变量上，基于此，我们首先把本文的理论贡献顺序进行了调整。其次，我们详细阐述了崇敬感这一具体道德情绪对现有研究有哪些推动。具体来讲，本文的研究结果与毛江华等人(2020)的研究结论是一致的。他们在研究中考察了赞赏他人的道德情绪在伦理型领导与亲社会行为间的中介作用，这种道德情绪由感激和崇敬感组成，虽然感激和崇敬感都是由他人的善行引发的，但感激关注的点在于个体是否成为他人善行的受益者，与此不同，崇敬感则聚焦于个体观察到他人的高尚道德行为(Greenbaum et al., 2020)。根据 Brown 等人(2006)的观点，伦理型领导所展现高尚的道德行为会引发员工的效仿和学习，而崇敬感可以很好地“捕捉”这一过程。基于此，我们认为伦理型领导会更多地通过引发员工的崇敬感来促使员工的亲社会行为表现(如：OCB)，而不是感激。本文的两项研究结果也证实了这一点。从这一角度来讲，本文的研究结论丰富了现有的文献，为情绪视角下的伦理型领导有效性研究提供了更加细微的见解。

除此以外，也有学者发现一些广义情绪(如：积极情绪和消极情绪)也可以在伦理型领导影响过程中扮演中介作用的“角色”，但相比于广义情绪，很多学者认为 (Cropanzano, Weiss,

Hale, & Reb, 2003; Algoe & Haidt, 2009; Vianello, Galliani, & Haidt, 2010), 特定的具体情绪(如: 崇敬感)有更加明确的产生原因和认知内容, 可以产生更加具体、可以识别且有别于更高阶因素的影响(Watson & Clark, 1992)。本文的研究结果也印证这一观点, 具体说来, 在排除积极情绪的影响后, 我们发现崇敬感仍能产生额外的中介效应, 这一结果说明崇敬感具有积极情绪所无法解释的独特效应, 这种独特性体现在崇敬感生成的特定行为倾向, 如: 模仿道德榜样和表现亲社会行为; 也表明崇敬感是有别于积极情绪总体感受的一种独特情绪。

最后, 在回顾了情绪的相关研究以后, 我们认同审稿人的观点, 认为不应该将赞赏他人的道德情绪看作是跟积极情绪、消极情绪同样比较广义的情绪。具体来讲, 赞赏他人的道德情绪是指个体看到他人在道德上值得称赞的行为并受到其鼓励或得到别人的帮助时所体验到一种情绪反应, 包括感激和崇敬两种(Haidt, 2003)。积极情绪是指个体由于体内外刺激、事件满足个体需要而产生的伴有愉悦感受的情绪, 根据 Watson, Tellegen 和 Clark(1988)的观点, 积极情绪是一种比较宽泛的情绪结构, 包含有 10 种具体的情绪。以往的研究表明, 赞赏他人的道德情绪与积极情绪属于不同类型的情绪(Greenbaum, Bonner, Gray, & Mawritz, 2020)。从二者的定义中可以看出, 赞赏他人的道德情绪是由于他人的“善行”引发的, 但引发积极情绪的因素可能是外在因素, 也可能个体自身因素造成的; 综合上述分析可以看出, 相比于积极情绪, 赞赏他人的道德情绪的触发引发是具体的, 且并未有研究者将其看作一种广义情绪。基于此, 我们认为赞赏他人的道德情绪并不是一种广义情绪。我们对文中的表述进行了修改。另外, 在这次的修改稿中, 我们加入了员工的感激作为并列中介, 并重新进行了统计分析, 假设检验的结果与没有加入感激的假设检验结果是一致的。

意见 4: 在论文的 4.1 部分, 从人口统计学特征上来看, 两个平台收集的样本基本没什么差别, 后面的分析为什么不把两个平台的数据合在一起分析? 检验结论的稳健性需要用两个具有不同特征的样本才有意义, 如男性样本与女性样本。两个平台收集的样本没有人口统计学方面的差异, 对于稳健性的检验帮助不大。

回应: 非常感谢专家的建议。我们非常认同审稿人的观点, 对两个在线收集的样本人口统计学特征(即: 性别、年龄、学历和工龄)是否存在显著的差异进行了检验。结果表明, 两个样本在性别、年龄、学历和工龄都没有显著的差异, 可以将两个样本合并进行统计分析。基于此, 我们把两个样本合并来对研究 2 的假设进行检验, 假设检验的结果与两个样本分别进行检验的结果是一致的, 即都验证了研究假设。

意见 5: 有一些表述和录入错误需要推敲。比如,“由此,我们认为探究具体的情绪可以更好地揭示伦理型领导对员工行为的影响过程这一“黑箱”。”这句的表述值得商榷。不是“探究具体情绪”,似是探究具体情绪在伦理型领导与员工行为之间关系的作用。再比如,在 4.2 部分,有录入错误,“你和本部门的同事都必须高度依赖刘经理或获取必要的资源、预算和帮助”。去掉“或”。

回应: 非常感谢专家的建议,我们非常认同审稿人的观点,本文探究的不是具体情绪,而是具体情绪在伦理型领导影响过程中所起到的作用,基于此,我们将这一描述改为“由此,我们认为通过探究具体的情绪在伦理型领导与员工行为之间关系的作用,可以更好地揭示这一影响过程的黑箱”。具体请详见修改稿中引言的第三段。另外,我们也将文中的录入错误进行了改正。与此同时,我们也对全文又进行了仔细检查,防止发生类似的错误。

参考文献:

- Algoe, S. B., & Haidt, J. (2009). Witnessing excellence in action: The other-praising emotions of elevation, gratitude, and admiration. *The Journal of Positive Psychology*, 4(2), 105–127.
- Brown, M. E., Trevino, L. K., & Harrison, D. A. (2005). Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing. *Organizational Behavior & Human Decision Processes*, 97(2), 117–134.
- Brown, M. E., & Trevino, L. K. (2006). Ethical leadership: A review and future directions. *Leadership Quarterly*, 17(6), 595–616.
- Cropanzano, R., Weiss, H.M., Hale, J.M.S., & Reb, J. (2003). The structure of affect: Reconsidering the relationship between negative and positive affectivity. *Journal of Management*, 29(6), 831–857.
- Fehr, R., Yam, K. C. S., & Dang, C. (2015). Moralized leadership: The construction and consequences of ethical leader perceptions. *Academy of Management Review*, 40(2), 182–209.
- Greenbaum, R. L., Bonner, J. M., Gray, T. W., & Mawritz, M. B. (2020). Moral emotions: A review and research agenda for management scholarship. *Journal of Organizational Behavior*, 41(2), 95–114.
- Haidt, J. (2003). The moral emotions. In R. J. Davidson, K. R. Scherer, & H. H. Goldsmith (Eds.), *Handbook of affective sciences* (pp. 852–870). Oxford, UK: Oxford University Press.
- Lazarus, R. S. (1991). *Emotion and adaptation*. New York: Oxford University Press.
- Lazarus, R. S. (2001). Relational meaning and discrete emotions. In K. R. Scherer, A. Schorr, & T. Johnstone (Eds.), *Appraisal processes in emotion: Theory, methods, research*: 37–67. New York & Oxford: Oxford University Press.
- Mao, J. H., Zhang, G. L., & Zhang, F. W. (2020). The Interaction Effect between Ethical Leadership and Morally Tainted Work on Follower Other-praising Moral Emotion and Prosocial Behavior. *Nankai Business Review*, 23(3), 132–140.
- [毛江华, 张光磊, 章发旺. (2020). 伦理型领导与道德污名工作对员工道德情绪和亲社会行为的交互影响. *南开管理评论*, 23(3), 132–140.]
- Vianello, M., Galliani, E. M., & Haidt, J. (2010). Elevation at work: The effects of leaders' moral excellence. *Journal of Positive Psychology*, 5(5), 390–411.
- Watson, D., & Clark, L. A. (1992). Affects separable and inseparable: On the hierarchical arrangement of the negative affects. *Journal of Personality and Social Psychology*, 62(3), 489–505.

第三轮

编委专家意见：

“员工伦理型领导原型对伦理型领导有效性的影响：员工崇敬感的中介作用”选题有理论和实际意义，在第二轮修改过程中，还增加了一个情境实验进一步验证问卷调查的研究结果，经过三轮的修改和完善，很好地回答了评阅专家的意见和建议，达到《心理学报》的水平。第一，运用认知评价理论，从情感（或情绪）的视角，丰富了伦理性领导的研究；第二，借鉴内隐领导理论，关注员工对伦理型领导的认知差异，探讨了伦理领导原型的调节作用；第三，研究方法比较合理，使用了多时段、多来源的、多方法的数据获得方法；第四，表达比较流畅。总结论：完善后发表。

意见 1：考虑到论文的篇幅，加上情境实验没有增加新的结果和解释量，建议删除情境实验部分；

回应：非常感谢编委的建议。我们比较认同编委的意见，本文的篇幅确实太长。为此，我们将本文的情境实验在正文中删除了。但考虑到问卷调查的结果并没有充分验证假设 3 和假设 4，本文认为，原因可能是对员工的崇敬感采用了单条目测量造成的。另外，问卷调查的研究结论并不能推导出变量间的因果关系。针对这些不足之处，本文又进行一个情境实验研究，并在该情境实验中选用了多条目的崇敬感量表，研究结果验证了本文的所有假设。基于上述情况，综合考虑编委的意见以及情境实验对本文研究结果的解释力，本文在正文中删除了情境实验的具体内容，但我们在正文的补充分析中，强调了情境实验的存在，并对情境实验的样本来源、变量操作、情境故事的来源、量表选择做了简单描述。但受文章篇幅所限，本文将情境实验的详细设计过程和研究结果上传到了一个学术资料共享网站供读者下载查阅，具体网址是：https://osf.io/pz9de/?view_only=74eb61012540489d82eaa26e623ae8cd。

意见 2：理论贡献部分，突出三点即可，理论视角，中介变量和调节变量；

回应：非常感谢编委的建议，重新审视了全文以后，我们对本文的理论贡献部分进行了修改，具体包括三个方面：一是指出本文通过借鉴内隐领导理论来关注员工对伦理型领导的认知差异，可以为后续伦理型领导有效性的研究提供新的理论视角；二是强调本文验证了崇敬感相

比于广义情绪的独特效应以及丰富了崇敬感的前因研究；三是突出本文对拓展内隐领导理论的应用范围有一定的贡献。

意见 3：在文字表达方面尽量不用“我们”，有的可以省略；有的可以用本文等等。

回应：非常感谢编委的建议，我们对文中的文字表达进行了修改，其中将正文中的一部分“我们”删除，其它的用“本文”进行代替。

第四轮

主编意见：

该研究经过几轮次的修改有一定的提高，但有两点影响到该研究的质量：

意见 1：一是认知评价理论(Lazarus, 1991, 2001)最初是用于解释个体对压力事件的评价，用在这里比较牵强，请作者再确认，如果一定要用，需要重新梳理和阐述员工对伦理型领导的认知评价，如何通过认知评价理论的观点来解释。

回应：非常感谢主编的建议。在重新对认知评价理论(Lazarus, 1991, 2001)的原文以及使用该理论的实证研究进行阅读以后，我们认同主编的观点，情绪的认知评价理论更多地会被用于解释个体对压力事件的评价，不太适合作为本文的理论基础。为此，我们通过查阅具体情绪的相关研究文献，发现 Hu 和 Kaplan (2014)所提出的工作场所中具体积极情绪理论模型能更好地契合本文的研究问题，该模型指出组织中一些工作事件的发生(组织的政策、领导的行为或者不同员工间的差异)会引发员工的情绪，员工通过对这些事件进行评价会产生特定的情绪反应，并最终影响他们的态度和行为(如：该模型指出变革型领导对员工的个性化关怀会引发员工的感激，并激发员工表现出更高的绩效)。具体修改内容请详见修改稿 1.1 小节的第一段（正文第 3 页）和第三段（正文第 3 页）。

另外，出于文章篇幅考虑，本文将引言部分进行了精简，具体修改内容请详见修改稿中引言部分的第二段（正文第 2 页）。

意见 2：该研究仅一个问卷研究，样本量还相对较小，对于学报的标准来说比较牵强。作者应该考虑加大样本量，或者重新收集数据。

回应：非常感谢主编的建议，我们认同主编的观点。本文之前做过一个实验研究，但根据编

委的意见，本文并未将该实验研究放在正文当中，而是在将该实验的研究过程上传到 OSF。在本轮的修改稿中，根据主编的意见，我们将之前做的实验研究加入到了正文当中，但考虑到该实验的研究结果中变量间的相关关系过高，原因在于本文对该实验研究中“低伦理型领导”情境中的领导行为描述使用了“不”这类否定词，造成操纵的两种实验情境为：“伦理型领导”VS“非伦理型领导”。为此，本文通过调整原来实验中对伦理型领导的操纵，并重新做了一个情境实验，在这个新的情境实验中，本文分别用“总是”和“有时”来描述两种情境下的领导行为，从而可以形成“高伦理型领导”VS“低伦理型领导”两种实验情境，这样可以使得本文的研究结果更加严谨、可靠。另外，考虑到文章篇幅，本文将上述两个情境实验的研究数据、实验材料、相关性分析和假设检验的结果上传到 OSF 供读者查阅（具体网址是：https://osf.io/rxkvq/?view_only=119fdb98a01474bb0cc34627d200470）。

参考文献：

- Hu, X., & Kaplan, S. (2015). Is "feeling good" good enough? Differentiating discrete positive emotions at work. *Journal of Organizational Behavior*, 36(1), 39–58.
- Lazarus, R. S. (1991). *Emotion and adaptation*. New York: Oxford University Press.
- Lazarus, R. S. (2001). Relational meaning and discrete emotions. In K. R. Scherer, A. Schorr, & T. Johnstone (Eds.), *Appraisal processes in emotion: Theory, methods, research*: 37–67. New York & Oxford: Oxford University Press.
-

第五轮

主编意见：

整个研究和写作都比较规范，对审稿人的意见也进行了比较有效的修改。请在讨论中进一步明确该研究除常识 common sense 以外的贡献。修后发表。

回应：非常感谢主编的意见。再对本文的理论贡献进行重新审视以后，我们认为，本文的理论贡献除了文中提到的三点外(即：1.提供新的理论视角；2.验证了崇敬感这一具体情绪相比于积极情绪所具有的独特效应；3.丰富了崇敬感的前因研究)，本文还对内隐领导理论有一定的贡献。具体来说：通过将内隐领导理论整合到伦理型领导的研究框架中来考察伦理型领导原型对伦理型领导有效性的调节作用，本文还可以进一步拓展内隐领导理论的应用范围。因此，在最后整体讨论中的理论贡献部分，本文详细阐述了本文对内隐领导理论这一研究领域的贡献，具体如下：

最后, 本文首次探究了员工的伦理型领导原型对伦理型领导与员工崇敬感之间关系的调节作用, 从内隐领导原型的视角揭示了伦理型领导发挥有效性的边界条件。根据定义, 内隐领导理论中的领导原型所包含有四种特质, 即: 敏感、智慧、奉献、活力, 这些特质是在没有指明特定领导行为的情况下, 由学者归纳产生, 有一定的普适性(Epitropaki & Martin, 2005)。但这些特质不能具体地反映员工对特定领导风格应该具备某些积极特征的期待。基于此, 本文将内隐领导理论应用到伦理型领导这一具体领导风格的研究中来考察员工对伦理型领导的认知图式是如何影响他们对实际伦理型领导行为的认知, 可以进一步拓展内隐领导理论的应用范围。

除此之外, 为避免出现一些低级错误, 在最终的提交稿中, 我们还对文章中的统计学符号、参考文献及其格式、错别字、语言措辞以及英文摘要进行了检查, 并修改了其中的错误。

参考文献:

Epitropaki, O., & Martin, R. (2005). From ideal to real: A longitudinal study of the role of implicit leadership theories on leader-member exchanges and employee outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 90(4), 659–676.