

当抗议遭遇挫折：集体行动失利情境下 情绪反应对行动意愿的作用*

殷融 张菲菲 王元元 臧日霞

(潍坊学院教师教育学院, 山东 潍坊 261061)

摘要 在集体行动发展过程中, 新的群际互动事件会对参与者心理及行为产生重要影响。本研究采取调查问卷与实验情境设计相结合的方法, 考察了集体行动失利情境下参与者情绪体验对其未来行动意愿的影响, 以及群体认同与群体效能对情绪的作用机制。研究结果显示: 1)集体行动的消极结果会引发参与者愤怒与沮丧情绪体验, 且愤怒情绪对其未来行动意愿有正向预测作用, 沮丧情绪对其未来行动意愿有负向预测作用; 2)群体认同与群体效能会影响群体成员因集体行动失利而产生的愤怒感与沮丧感, 参与者对内群体的认同感越强, 效能评估越高, 在集体行动遭遇挫败时体验到的愤怒感就越强, 体验到的沮丧感就越弱。本研究扩展了集体行动的情绪研究取向, 并为探讨集体行动的动态演变提供了新的研究思路。

关键词 集体行动; 愤怒; 沮丧; 群体效能; 群体认同

分类号 B849: C91

1 问题提出

1.1 集体行动及其动态性研究取向

集体行动(collective action)是群体成员参与的以改善群体现状为目的行动, 具体可表现为请愿、游行、集会、抗议、罢工、示威、甚至骚乱、暴力冲突等多种形式。关于集体行动的研究是社会科学界一个长盛不衰的研究课题, 自上世纪 80 年代来, 心理学视角下的集体行动研究开始兴起, 在传统的社会心理学研究领域, 研究者主要关注的是集体行动的心理动员机制。其中, 群体认同(group identity)、群体情绪(group-based emotions)和群体效能(group efficiency)是该研究领域公认的影响集体行动的三大前因变量(殷融, 张菲菲, 2015)。“群体认同”指个体与群体基于群体成员身份的心理联系, 个体对某一群体的认同感越强, 就越有可能代表那一群体参与集体行动(Tropp & Wright, 2001)。“群体情绪”指个体针对特定事件基于群体成员身份而生的情绪反应, 当群体积累了强烈的愤怒(anger)情绪时,

就有可能爆发集体行动(Smith, 1993)。“群体效能”则指群体成员对通过共同努力能够实现群体目标的信念, 当人们相信群体有能力改变当前境遇时, 发起集体行动的可能性就随之增大(Bandura, 1997)。经过近 20 年的实证研究积累, 研究者已基本明确了这三大变量对集体行动的影响及其相互间的作用关系(薛婷, 陈浩, 乐国安, 姚琦, 2013; 张书维, 王二平, 周洁, 2012)。除此之外, 近年来研究发现诸如理想信念(ideology)、道德信仰(moral convince)、社会卷入程度(social embeddedness)、系统公正感(system justification)、群体极化(group polarization)及个人的焦点调节(regulatory focus)、拒斥敏感性(rejection sensitivity)等因素也会影响人们参与集体行动的意愿(Bäck, Bäck, & Garcia-Albacete, 2013; Becker & Wright, 2011; Thomas, McGarty, & Louis, 2014; van Stekelenburg, Anikina, Pouw, Petrovic, & Nederlof, 2013; Zaal, van Laar, Ståhl, Ellemers, & Derks, 2011)。

心理学领域关于集体行动前因变量的研究积

收稿日期: 2016-04-23

* 山东省社会科学规划项目 16DJYJ04 资助。

通讯作者: 殷融, E-mail: yorkns@sina.cn

累了大量研究成果。然而,参与意愿与实际行动只反映了集体行动动态性过程的初始阶段。集体行动是一种群际现象,是不同群体间相互作用的产物。在集体行动发展过程中,群体认同、群体效能及群体情绪等心理变量会随着社会情境与群体状况的变化而变化,并导致群体成员的对抗态度、预期目标及行动模式也发生改变。在不断变化的情况下,群体行为及群际冲突经常会产生复杂的演变。近年来,一些研究已开始关注集体行动的动态性特征,研究者不再仅仅将集体行动看成是一系列心理属性的集合,他们还力图探明抗争群体在事件发展过程中的心理与行为特征及其影响因素,西方心理学在集体行动领域的研究开始呈现由静态描述向动态探索的发展趋势。

在传统的集体行动心理学研究领域,群体认同及群体效能感视为激励人们参与集体行动的核心变量,近年来的研究则发现,集体行动并不仅仅是这些心理因素的产物,同时也会对它们产生反馈影响。例如,关于灌能(empowerment)效应的研究显示,群体认同、群体效能与集体行动之间具有循环作用的机制,在共同行动中,个人与集体的心理联系会更加紧密,群体的信念目标得以巩固,个体对群体力量的感知也会有所提高。研究者对英国反路运动(Drury & Reicher, 2005)、德国学生抗议上涨学费(Becker, Tausch, Spears, & Christ, 2011)及希腊劳工反削减最低工资(Evripidou & Drury, 2013)等事件进行的调查研究发现,参与者在集体行动中会感受到群体支持,这会提高他们的内部凝聚力及群体认同感,导致他们愿为今后的抗议行动付出更多的承诺。

除群体认同与群体效能外,群体成员的情绪状态也会因集体行动而发生改变。例如,Foster (2014, 2015)的实验研究曾证明,参与反性别歧视行动可以减轻女大学生因性别歧视而体验到的负面情绪,提高她们的幸福感。Becker 等人(2011)指出,集体行动可以满足群体成员的社会归属感与成就感;同时也会强化群体成员会对内群体遭遇的不公正体验。因此,参与集体行动既会激发个体自我导向的积极情绪,如满足、自豪;也会激发个体外群体导向的消极情绪,如愤怒、蔑视。研究者对德国学生抗议活动的研究证明,如果给予被试适当的机会使他们可以集中向政府表达自己的反对意见,那么他们自我导向的积极情绪与外群体导向的消极情绪都会更加强烈。

集体行动对群体情绪、群体认同及群体效能的

反馈作用反映了参与者在行动初期的心理变化,更为重要的是,在行动发展过程中,群体心理及行为的演变还会受到群际互动与社会情境等诸多因素的影响。集体行动在本质上是弱势群体为了维护或提升内群体利益而采取的社会竞争策略,不同于大规模的政治运动或社会革命,大多数集体行动都具有比较具体、明确的利益诉求(如市民抵制市区建制剂厂、农民集体抵制非法征地等),因此,参与者在集体行动发生后最主要的关注点是行动的实际效果。一般情况下,如果抗争问题可以得到妥善解决,参与者的负面情绪便会得以安抚,集体行动也就自然随之停止。然而,如果集体行动遭遇挫败,参与者便可能因此产生较为强烈的情绪反应,并进而影响到之后的行动意愿,且这种作用还会受群体效能与群体认同等心理因素的影响。在已有的心理学关于集体行动的研究报告中,并未有研究涉及这一主题,本研究则关注这一问题,探讨集体行动失利对参与者情绪与行为倾向的影响及其他心理因素在其中的作用机制。

1.2 行动失利背景下参与者情绪体验对再次行动意愿的影响

情绪是人类最常见的一种生理及心理现象。近20年,心理学家围绕情绪在群际冲突、集体行动、恐怖主义、补偿活动等群体行为中所扮演的角色进行了大量研究,根据群际情绪理论(Intergroup Emotion Theory)与情绪评价理论(Appraisal Theories of Emotions),情绪是个体对触发事件进行认知评价的结果,当个体认同其某一社会群体身份时,会从内群体的视角出发,基于合理性(legitimacy, 当前状况是否公平合理)、一致性(consistency, 事件是否与自我需求一致)、对象(agency, 何人为事件负责)、实力(strength, 群体是否有改变情境的能力)等维度对与该群体相关的事件进行评价和解释,并在此基础上产生特定的群体情绪,而特定的群体情绪则与具体的群体行为倾向相关联(Lazarus, 1991; Smith, 1993; Smith, Seger, & Mackie, 2007)。例如,当面对来自外群体的威胁时,如果人们评估内群体具有较弱的应对能力,就会引发恐惧感与躲避行为,而如果人们评估内群体具有较强的应对能力,就会引发愤怒感与侵犯行为。

集体行动是一种具有明确目的的目标导向行为(goal-oriented behavior),在集体行动发展过程中,参与者会因行动的成就结果产生不同的成就情绪(achievement emotions),并进而引发不同的行为趋

势(Pekrun & Stephens, 2010)。其中,愤怒是集体行动研究中最常涉及的一种情绪,大量研究都曾证明愤怒情绪对集体行动的正向预测作用。根据情绪评价理论,当个体的某种目标导向行为受他人所阻碍而没有达成预期结果时便可能产生愤怒感,愤怒情绪会导致个体表现出更强烈的对抗性行为(Frijda, Kuipers, & ter Schure, 1989)。在集体行动中,参与者的利益诉求往往指向某一特定外群体(如立法机构、政府管理部门),外群体对抗议要求的否决可能会引发参与者更深刻的愤怒感,并导致他们产生更强烈的抗争意愿。Tausch 和 Becker (2013)曾初步验证上述论断,他们对学生抗议学费事件进行的研究发现,抗议活动所遭遇的挫败会引发被试的愤怒情绪并激励他们继续投身集体行动。然而,该研究没有对“集体行动遭遇挫败”这一情境进行严密的实验操纵,而是选择以真实情境作为触发事件,但该触发事件从严格意义上来看实际并不是消极结果(德国政府虽然废除了征收学费法案,但不承认征收学费违宪)。除此之外,并没有其他研究探讨过集体行动失利对参与者愤怒感及未来行动意愿的影响作用。

此外, Tausch 和 Becker (2013)在研究中只考虑了对未来行动起激化作用的群体愤怒感,愤怒是一种外群体导向情绪。当人们面对行动的消极结果时,可能还会产生对未来行动起抑制作用的内群体导向情绪。其中,沮丧感(frustration)也是个体在行为结果没有达到预期时经常会体验到一种情绪,研究显示,当某项行动引发了个体的沮丧情绪后,个体再次做出同一行动的概率会显著降低(Chua, Gonzalez, Taylor, Welsh, & Liberzon, 2009; van Dijk & Zeelenberg, 2002a, 2002b)。而在群体层面,一旦群体中产生了沮丧情绪,它会在群体内部迅速蔓延,影响到群体的行动力(Gould, 2009)。因此,在集体行动背景下,参与者产生的沮丧感可能会降低他们继续参与集体行动的意愿。在 Drury, Cocking, Beale, Hanson 和 Rapley (2005)进行的质性研究中,研究者要求被试想象集体行动遭遇失败后自己的感受,结果显示,大部分被试都会提及沮丧、失望情绪。Goodwin 和 Jasper (2006)则认为,由于无法实现预定目标而引发的沮丧感是导致抗争者放弃继续参与集体行动的主要原因。但当前尚未有实证研究对这一假设进行检验。

基于以上讨论,本研究提出假设 1:

集体行动的消极结果会引发参与者愤怒(假设

1a)与沮丧(假设 1b)情绪体验,且愤怒情绪对其未来行动意愿有正向预测作用(假设 1c),沮丧情绪对其未来行动意愿有负向预测作用(假设 1d)。

1.3 群体认同影响参与者面对消极结果时的情绪体验

群体认同是一个人自我概念的重要组成部分,它反映了个体将群体成员身份整合进自我概念的程度。社会认同理论认为,个体会自动地对人进行社会分类(social categorization),并明确自己所属的群体,以所属群体身份定义自我(Tajfel & Turner, 1979)。当面对群体困境时,如果个体对内群体的认同感较强,他们会基于自己的群体成员身份进行回应(即便某些影响群体的事件实际并没有发生在自己身上);同时,强烈的群体认同也会导致个体的行为更容易受群体感染而表现出行为趋同模式(Blackwood & Louis, 2012)。因此,群体认同对于集体行动有基础性动员作用。大量社会心理学研究表明:个体对某一群体的认同感越强,就越有可能参与与该群体相关的集体抗争行动(van Zomeren, Leach, & Spears, 2012; van Zomeren, Postmes, & Spears, 2008)。

群体认同与群体情绪关系的研究显示,群体认同可以通过作用于群体情绪而影响群体成员参与集体行动的意愿。van Zomeren, Postmes 等(2008)对 182 篇集体行动文献进行元分析后提出了一个整合的群体认同模型。根据该模型,群体认同为个体的情绪体验提供了群体分享基础,提高了群体成员情绪体验的趋同性(Smith et al., 2007; Yzerbyt, Dumont, Wigboldus, & Gordijn, 2003)。群体成员对内群体认同感越强,群体利益与个人利益的整合性就越高,就越容易在群体遭遇不公正时体验到群体愤怒情绪,并在情感上被激发参与集体行动。因此,在集体行动背景下,高群体认同可能会导致群体成员对消极结果有更强烈的愤怒感,进而导致他们对未来的行动有更高的参与热情。

对于群体成员因集体行动失利而体验到的沮丧感,群体认同变量可能同样具有影响作用。群体认同源自于人类自我提升(self-enhancement)的动机,即个体希望通过群体间的社会比较(social comparison)来肯定内群体相对其他群体的优势,从而获得自尊提升(Hogg, 2000)。因此,当抗议行动遭遇挫折时,高群体认同者为了维持对内群体的积极认同可能会对事件进行重新评估,并避免体验到与内群体负面印象相关的沮丧情绪。Blackwood 和 Louis (2012)对澳大利亚反战运动的调查研究就发现,随着事态

的发展,对这一行动认同感较低的参与者评价该活动时主要基于政府决策是否受到影响,但这种效应在高认同群体中则不存在。也就是说,对于高认同者来说,他们不会认为没有实际效果的抗议活动就是失败的。因此,本研究认为,群体认同可以缓冲抗争失利带给参与者的消极影响,减少他们因行动受挫而产生的沮丧感。

基于以上讨论,本研究提出假设 2:

群体认同会影响个体因集体行动失利而产生的愤怒感与沮丧感,参与者对内群体的认同感越强,在集体行动遭遇挫败时体验到的愤怒感就越强(假设 2a),体验到的沮丧感就越弱(假设 2b)。

1.4 群体效能影响参与者面对消极结果时的情绪体验

群体效能指在某一情境中,群体成员对自己所属群体一起努力实现特定目标的信念(Bandura, 1997)。群体效能虽然是自我效能在群体水平的延伸,但在构念上与自己效能有很大不同。在评估群体效能时,群体成员必须将内群体视为不可分割的整体,考虑的是群体作为一个整体实现某目标的能力,而不是群体中单一个体能力的总和。在集体行动研究中,群体效能被视为解释个体行为意愿的关键性变量。大量研究表明:如果个体相信集体行动能够实现目标,他们就会积极参与。群体效能对集体行动有相对独立的预测作用,从得失损益计算(cost-benefit calculations)的角度看,即便个体对群体的认同感较低,但只要他们认为集体行动是有效和有益的,便仍然有可能参与其中(van Zomeren et al., 2012)。

根据情绪评价理论,个体遭遇挫折后的情绪状态很大程度上由自我能力评估决定。在集体行动背景下,群体效能也应该会影响到参与者在行动失利后的情绪反应。其中,群际冲突(intergroup conflicts)研究显示,愤怒是一种行动驱动型情绪,当个体认为内群体有能力解决群体困境时,会体验到更强烈的愤怒感并采取行动改变现状。集体行动研究也表明,个体在感受到更多群体支持的情况下会对不公平事件更为怨愤(Klandermans, van der Toorn, & van Stekelenburg, 2008; van Stekelenburg, Klandermans, & van Dijk, 2011)。因此本研究认为,当集体行动遭遇挫折时,高群体效能会导致参与者有更强烈的愤怒情绪反应。与此相对应,沮丧是一种行动回避型情绪,沮丧情绪往往意味着个体对自己力量的感知较弱。个体在某一任务失败后,如果认为自己无法

控制或改变负面结果,就会体验到沮丧感(Chua et al., 2009; van Dijk & Zeelenberg, 2002a, 2002b)。同理,在集体行动背景下,如果群体成员对内群体的能力较为怀疑,那么当行动遭遇挫折时他们就会体验到较强的沮丧感,反之,如果群体成员对内群体能力有较为坚定的信念,那么他们体验到的沮丧感也会较弱。

基于以上讨论,本研究提出假设 3:

群体效能会影响个体因集体行动失利而产生的愤怒感与沮丧感,参与者对群体效能的评估越高,在集体行动遭遇挫败时体验到的愤怒感就越强(假设 3a),体验到的沮丧感就越弱(假设 3b)。

从以上综述分析不难看出,过往集体行动的情绪研究主要考虑的是群体情绪在集体行动爆发前的动员作用,虽然近年来一些研究已开始关注群体情绪的演变机制,但这些研究大多局限于探讨参与行为本身对当事人情绪感受的影响,忽略了情绪与情境的共变关系。本研究则聚焦于这一主题,通过四项实验对上文提出的研究假设进行逐一检验。为了归纳出更具有普遍性的结论和规律,本研究四项实验选取了不同的背景事件。其中实验 1 以真实的“社区反建制剂厂”事件为背景验证假设 1,初步揭示集体行动消极结果对参与者愤怒及沮丧情绪的作用及这两类情绪对未来行动意向的影响。实验 2 与实验 3 则在实验 1 基础上,以虚拟的“学生会抗议校方新奖学金政策”和“学生社团抗议校方取消活动场所”为背景,分别对假设 2 与假设 3 进行验证,探讨参与者在行动受挫后的情绪体验是否会受群体认同与效能变量的影响。实验 4 则以“大学生反学院搬迁”事件为背景,对行动失利背景下参与者群体认同、群体效能、情绪体验及行动意向等变量间的影响关系进行综合探讨,再次检验实验 2 与实验 3 的研究结果。

2 实验 1: 行动失利引发的愤怒与沮丧情绪及其对未来行动的影响

实验 1 初步验证是否集体行动遭遇的挫败会引发参与者的沮丧及愤怒情绪,以及这两类情绪对他们未来行动的影响作用。本研究以 W 市发生的一起真实的 Z 小区居民反建制剂厂事件为研究背景。Z 小区是 W 市一大型现代化住宅小区,住户超过 1500 人。2014 年 7 月, W 市规划局通过了新建一药物制剂厂的规划提案,该厂的建址位于 Z 小区正南方 200 米范围内,规划局以两月期限作为该项目的

公示期。由于制剂厂可能会产生污染性废气, Z 小区的部分业主组织社区居民对此提出抗议, 要求撤销这一项目, 抗议具体包括给规划局打投诉电话、在规划局的网站写投诉信、在反对书上签名等形式。本研究在此期间进行, 研究者通过问卷的方式向社区居民宣称, 规划局在听取居民抗议意见后决定要对该项目再次进行论证(中性结果反馈)或依然执行该项目(负性结果反馈)。研究假设认为, 负性结果反馈会引发被试更强烈的愤怒及沮丧感, 而这两类情绪分别对被试再次参与抗议行动的意愿有正向及负向预测作用。

2.1 研究方法

2.1.1 被试

选取 Z 小区居民作为被试, 由于实验探讨的是集体行动失利对参与者的情绪影响, 为符合实验假设, 只要求曾参与反建制剂厂相关抗议活动的小区居民填写问卷, 并在问卷中设定了检验性问题(您是否在最近参与了反建制剂厂的相关活动, 如向规划局打投诉电话、在规划局的网站写投诉信、在反对书上签名等)。共发放问卷 150 份, 回收问卷 128 份, 其中 89 份问卷填写人曾参与抗议活动。被试的年龄跨度为 22 岁到 56 岁, 平均年龄为 32 岁($SD = 8.4$ 岁), 男性 51 人, 女性 38 人。

2.1.2 研究程序

本实验为单因素被试间实验设计, 自变量为集体行动的结果反馈, 分为两个水平: 中性结果反馈与负性结果反馈, 其中中性反馈被试 42 人, 负性结果反馈组被试 47 人。因变量包括被试因结果反馈而产生的愤怒、沮丧等情绪感受及他们继续参与集体行动的意愿。

研究者以物业管理委员会的名义(提前与之进行了沟通)向每户随机发放问卷, 在问卷中提醒答卷者按照自己的想法作答, 不要与他人进行讨论。半小时后研究者上门回收问卷, 并向业主进行解释, 告知业主这只是一次调查, 问卷中所陈述的事件是虚构的¹。

问卷第一部分包括了指导语和虚拟反馈事件。其中, 中性结果反馈组被试阅读的材料指出, 规划局收到 Z 小区居民的投诉意见后没有表示会继续执行最初规划, 但也没有表示会取消该项目, 目前正在组织专家进行进一步的论证和评估。而负性结果

反馈组被试阅读的材料指出, 尽管规划局收到了 Z 小区居民的投诉意见, 但由于该项目已经立项签约, 且在立项前专家进行了充分的论证和评估, 不存在风险性问题, 因此会按计划进行执行最初规划。

问卷的第二部分测量被试对反馈事件的情绪反应及行为意向。情绪体验包括群体愤怒情绪、群体沮丧情绪及恐惧、悲伤、抑郁等其他负性情绪体验。行为意向主要是他们继续参与集体行动的意愿。问卷的最后部分还包括填写者的性别、年龄、是否常住 Z 小区等人口学变量信息。

2.1.3 变量测量

群体情绪: 参考之前同类研究的测量方式(Shi, Hao, Saeri, & Cui, 2015; van Zomeren, Postmes et al., 2008), 群体愤怒情绪包含 3 个题项($\alpha = 0.93$), 如“对于规划局的这一决定, 您作为 Z 小区的居民是否感到愤怒?”群体沮丧情绪包含 3 个题项($\alpha = 0.91$), 如“对于规划局这一决定, 您作为 Z 小区的居民是否感到沮丧?”其他负性情绪体验(恐惧、悲伤、焦虑、抑郁)各包含一个题项, 如“对于规划局的这一决定, 您作为 Z 小区的居民是否感到恐惧?”评分方式为 7 点计分, 1 代表“完全没有”, 7 代表“非常强烈”, 分值越高代表这种情绪体验越强。

集体行动意愿: 包含两个题项($\alpha = 0.84$): “如果部分业主决定联合大家集体去规划局抗议, 您是否愿意参与?” “如果小区委员会组织业主捐款制作抗议标幅(每户 10 元), 您是否愿意捐款?”评分方式为 7 点计分, 1 代表“完全不愿意”, 7 代表“非常愿意”, 分值越高代表被试的意愿越强烈, 以被试在两个题项的得分均值作为其行动意愿的指标。

2.2 结果

2.2.1 群体情绪在不同反馈结果下的差异

以被试组别为自变量(中性结果反馈组, 消极结果反馈组), 以被试在各情绪维度上的评分为因变量进行独立样本 t 检验, 描述性统计结果如表 1 所示。结果显示, 在愤怒情绪维度上, 消极结果反馈组被试的自评分要显著高于中性结果反馈组被试的自评分, $t(87) = 3.12, p = 0.002, d = 0.66$; 在沮丧情绪维度上, 消极结果反馈组被试的自评分也显著高于中性结果反馈组被试的自评分, $t(87) = 3.09, p = 0.003, d = 0.65$; 除此之外, 被试在抑郁、恐惧、悲伤情绪维度上的评分均不存在显著的组间差异, $t(87)_{\text{抑郁}} = 0.89, p = 0.377; t(87)_{\text{恐惧}} = 0.33, p = 0.742; t(87)_{\text{悲伤}} = 0.54, p = 0.591$ 。

¹ 本研究结束后一个月, W 市规划局对制剂厂项目进行最终公示, 原建厂计划取消, 拟在市郊地区另行选择厂址。

表1 不同组别被试在各情绪维度的评分均值及标准差

组别	情绪类型				
	愤怒	沮丧	抑郁	恐惧	悲伤
中性结果反馈组	4.74±0.83	4.35±0.090	2.21±1.37	3.00±1.34	2.14±1.02
消极结果反馈组	5.29±0.82	4.92±0.82	2.49±1.53	3.11±1.65	2.02±1.09

对消极结果反馈组被试在各情绪维度上的评分进行单样本平均数 t 检验, 结果显示, 被试在愤怒及沮丧情绪维度上的评分都显著大于情绪评分的中等强度(4), $t(46)_{愤怒} = 10.59, p < 0.001$; $t(46)_{沮丧} = 7.67, p < 0.001$; 而被试在抑郁、恐惧及悲伤情绪维度上的评分都显著小于情绪评分的中等强度, $t(46)_{抑郁} = 7.06, p < 0.001$; $t(46)_{恐惧} = 3.63, p < 0.001$; $t(46)_{悲伤} = 13.18, p < 0.001$; $t(88)_{焦虑} = -5.68, p < 0.001$ 。

2.2.2 愤怒与沮丧情绪对行动意愿的预测作用

计算各变量间的相关系数, 结果如表2所示。尽管被试的各情绪体验强度具有一定的相关性, 但只有愤怒情绪与沮丧情绪同行动意向间的相关系数达到显著水平。以被试在愤怒与沮丧情绪维度上的评分为自变量, 以其行动意愿为因变量进行多元回归分析, 结果显示, 愤怒情绪对行动意愿具有显著的正向预测作用, $\beta = 0.37, t = 3.77, p < 0.001$; 沮丧情绪对行动意愿具有显著的负向预测作用, $\beta = -0.27, t = -2.83, p = 0.006$ 。被试的愤怒情绪越强烈, 越倾向于再次参与集体行动, 而沮丧情绪越强烈, 越倾向于不继续参与集体行动。

表2 各情绪及行动意向变量间的相关关系矩阵

变量	愤怒	沮丧	抑郁	恐惧	悲伤
沮丧	-0.31**				
抑郁	-0.21*	0.03			
恐惧	-0.28*	-0.10	0.25*		
悲伤	-0.22*	0.12	0.39*	0.18	
行动意愿	0.45**	-0.39**	0.03	0.06	-0.09

注: * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$

2.3 讨论

实验1以真实的社区居民抗议建制剂厂事件为背景, 通过问卷的方式向参与过抗议活动的居民虚拟了中性结果反馈事件或负性结果反馈事件, 并调查了他们对触发事件的情绪反应及未来行动意向。实验结果显示, 与中性结果反馈组被试相比, 负性结果反馈组被试在愤怒及沮丧情绪维度上的评分都显著更高, 但被试在恐惧、抑郁、悲伤这三类情绪维

度上的评分不存在显著的组间差异; 此外, 负性结果反馈组被试在愤怒及沮丧情绪维度上的评分都显著大于情绪体验的中等强度, 而对其他三类情绪的评分都显著小于情绪体验的中等强度, 这说明, 当集体行动遭遇挫折时, 负性结果对参与者情绪的影响是具有特定指向性的, 其中, 愤怒与沮丧情绪是更容易被引发的两类情绪, 假设1a与假设1b得证。

此外, 对被试因触发事件体验的情绪强度与其未来行动意愿间的关系进行分析发现, 被试的愤怒情绪对行动意愿具有显著的正向预测作用(假设1c得证), 沮丧情绪对行动意愿具有显著的负向预测作用(假设1d得证), 而其他情绪与行动意愿间没有显著的相关性。特别值得注意的是, 在过往关于集体行动的研究中, 恐惧情绪与个体行动意愿间的关系一直存在分歧, Smith, Cronin 和 Kessler (2008)曾发现, 如果个体知觉到所属群体正遭受不公, 随之产生的恐惧情绪会阻碍其参与集体行动, 而薛婷等人(2013)的研究则显示害怕情绪对集体行动没有显著的影响作用, 本实验与薛婷等人(2013)的观察结果一致。研究推测, 在对抗性较强的群际冲突中, 当人们相信内群体的行为会引发更严重的外群体威胁时, 由此产生的恐惧情绪会抑制他们的对抗行为。但在大多数集体行动中, 即便行动没有达到预期目标, 群体状况也不会更加恶化(本实验中居民的抗争行动并不会导致其居住环境越来越糟), 因此, 行动失利并不足以引发参与者的恐惧情绪并影响其反对立场。

综合来看, 本实验结论与研究假设一致: 愤怒是一种行为趋近性情绪, 当参与者对集体行动遭遇的挫折感到愤怒时, 更倾向于做出对抗性行为, 因此继续参与集体行动的意愿会较高; 而沮丧是一种行为回避型情绪, 当参与者对集体行动遭遇的挫折感到沮丧时, 更倾向于做出退避性行为, 因此继续参与集体行动的意愿会较低, 假设1得以验证。

3 实验2: 集体行动失利情境下群体认同对愤怒与沮丧情绪的影响

实验1初步考察了集体行动失利对参与者愤怒与沮丧情绪的影响及这两类情绪对其未来行动意向的动员作用, 但哪些因素会造成参与者情绪体验的差异还需要进一步的探究。在实验1中, 被试因触发事件而产生的愤怒感与沮丧感具有很高的负相关性($r = -0.31, p < 0.01$), 这说明, 愤怒与沮丧情绪可能存在共同的影响因素。按照本研究假设2的

分析, 群体认同为个体对不公事件的感知提供了群体分享基础, 同时, 积极的群体认同会抑制个体对内群体的负面印象, 因此, 当集体行动遭遇挫折时, 参与者的愤怒及沮丧情绪反应会受到群体认同变量的影响, 实验 2 对此进行检验。实验 2 以虚构的“学校撤销对学生会成员评奖加分政策”事件为研究背景, 模拟一场抗议活动并对被试的内群体认同进行操纵, 研究假设认为: 群体认同会影响被试对集体行动消极结果的情绪反应, 被试对内群体认同感越强, 在行动失利后体验到的愤怒感就越强, 沮丧感就越弱。

3.1 研究方法

3.1.1 被试

选取潍坊学院学生会成员作为被试, 被试的年龄跨度为 18 岁到 22 岁, 平均年龄为 19.4 岁($SD = 1.02$ 岁), 共 93 人, 其中男性 55 人, 女性 38 人。所学专业涵盖心理、小教、动画、教技四个专业。

3.1.2 研究程序

本实验为单因素被试间实验设计, 自变量为群体认同强度, 分为两个水平: 高群体认同, 低群体认同。因变量包括被试因结果反馈而产生的愤怒、沮丧等情绪感受及他们继续参与集体行动的意愿。

研究分两个阶段进行, 在第一个时间段, 主试以学生会的名义将所有的被试集中起来, 告知被试学工部最近要调整学生评奖政策, 其中最主要的一点是计划取消现行的对学生会成员加分的规定。在以后各项评奖中(包括入党、奖学金等), 只以学习成绩作为唯一的评价标准。之后, 主试告知被试, 虽然并不是所有的学生会成员都会受到这一新规定的影响, 但是这种规定对学生会成员是不公平的, 这种做法说明学校不重视学生活动, 同时也漠视了学生会在学生管理方面所起到的作用。各个学院的辅导员教师也都认为这一做法不合理, 因此召集大家向学工部提出抗议, 要求学工部停止这一计划。具体的做法是要求学生会成员每人写一封抗议信, 从自己的切身体会出发, 列举这一政策的不合理性。主试向被试发放纸笔, 要求被试当场撰写。完成后主试统一收起, 并向被试宣称这些意见书会在近日内反馈给学工部。

两天后, 主试再次将被试集合起来, 首先向每名被试发放一份问卷, 该问卷起到自变量操纵的作用(向被试宣称这是为了了解学生的日常生活状况)。参照同类研究常用的社会身份启动范式(Glasforda & Dovidio, 2011), 高群体认同组被试

在问卷中要回答三个问题: “请描述学生会成员这一身份对于你自己的意义, 请描述你与学生会成员的相似性, 请列举你参与的学生会的一次活动”; 低群体认同组被试在问卷中回答的问题类似, 只是身份由“学生会成员”改为“潍坊学院的大学生”, 这是因为以往研究显示, 凸显包摄水平更高的上位群体身份(superordinate group)会减弱个体对特定亚群体(subgroup)的认同感(Gaertner & Dovidio, 2012)。在该问卷的后半部分还有一些题项需要被试填写, 其中包括了群体认同相关题项及一些填充题项(如对学校其他部门的看法等)。之后, 研究者告知被试, 学工部没有接纳学生的建议, 依然决定执行新的评奖规定。随后研究者向被试再次发放问卷, 测量被试因此产生的愤怒与沮丧情绪及行动意向。问卷回收后研究者就虚构事件向被试进行解释, 并询问被试在两次调查期间是否对事件的真实性提出怀疑。

3.1.3 变量测量

群体认同: 参考同类研究, 群体认同包含 3 个题项($\alpha = 0.85$), 如“学生会成员这个身份对我很重要”评分方式为 7 点计分, 1 代表“非常不同意”, 7 代表“非常同意”, 分值越高代表群体认同越高。

群体情绪: 测量方式同实验 1, 群体愤怒情绪($\alpha = 0.90$)与群体沮丧情绪($\alpha = 0.91$)各包括三个题项, 如“对于学工部这一规定, 您作为学生会成员是否感到愤怒(沮丧)?”

集体行动意向: 包含两个题项($\alpha = 0.84$): “如果学生会再组织每人写一封抗议信, 个人直接投递到校长信箱, 你是否愿意参加?” “如果学生会组织所有成员制作抗议标幅, 每人 5 元, 您是否愿意捐款?” 评分方式为 7 点计分, 1 代表“非常不愿意”, 7 代表“非常愿意”, 分值越高代表意愿越强烈, 以被试在两个题项的得分均值作为其行动意愿的指标。

3.2 结果

有 4 名被试没有按要求完成实验, 另外有 5 名被试对实验虚拟事件的真实性产生了怀疑, 删除这 9 名被试的数据, 剩余的 84 名被试的数据都是有效数据。其中高群体认同组被试 43 人, 低群体认同组被试 41 人。

3.2.1 变量间相关及自变量操纵检验

计算各变量间的相关系数, 结果如表 3 所示。组别与群体认同的相关性达到显著水平, 这与实验操纵是相符合的。独立样本 t 检验显示, 高群体认同组被试对学生会的群体认同($M = 5.74, SD = 1.09$)高于低群体认同组被试对学生会的群体认同($M =$

5.14, $SD = 1.00$), 且差异达到显著性, $t(82) = 2.65$, $p = 0.010$, $d = 0.59$, 说明本实验对群体认同这一变量的操纵是有效的。

表3 各变量间的相关关系矩阵

变量	组别	群体认同	愤怒情绪	沮丧情绪
群体认同	0.28**			
愤怒情绪	0.27**	0.49**		
沮丧情绪	-0.33**	-0.44**	-0.41**	
行动意愿	0.29**	0.49**	0.47**	-0.43**

注: * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$; 高群体认同组赋值为“1”, 低群体认同组赋值为“0”

3.2.2 群体认同对情绪的影响

相关分析显示, 群体认同与愤怒情绪强度有显著的正相关性; 群体认同与沮丧情绪强度具有显著的负相关性。为进一步说明群体认同对情绪变量的影响, 以被试组别为自变量, 以被试在愤怒与沮丧情绪上的自评分为因变量进行独立样本 t 检验, 结果显示, 在愤怒情绪维度上, 高群体认同组被试的自评分($M = 4.83$, $SD = 1.27$)显著高于低群体认同组被试的自评分($M = 4.27$, $SD = 0.68$), $t(82) = 2.53$, $p = 0.013$, $d = 0.56$; 在沮丧情绪维度上, 高群体认同组被试的自评分($M = 4.20$, $SD = 1.29$)显著低于低群体认同组被试的自评分($M = 4.96$, $SD = 0.91$), $t(82) = -3.17$, $p = 0.002$, $d = 0.68$ 。群体认同操纵对被试情绪体验影响显著。

3.2.3 群体认同以情绪为中介对行动意愿的影响

如表3所示, 由于群体认同、愤怒情绪、沮丧情绪与行动意向间的两两相关系数都达到显著水平, 使用回归分析对群体认同以情绪为中介影响行动意愿的效应进行检验。结果显示, 当同时将群体认同和愤怒情绪作为自变量, 将行动意愿作为因变量进行回归分析时, 愤怒情绪可以显著预测行动意愿, $\beta = 0.30$, $t = 2.81$, $p = 0.006$, 且群体认同对行动意愿的作用依然显著, $\beta = 0.34$, $t = 3.25$, $p = 0.002$, 愤怒情绪在群体认同与行动意愿间存在不完全中介效应; 而当同时将群体认同和沮丧情绪作为自变量, 将行动意愿作为因变量进行回归分析时, 沮丧情绪可以显著预测行动意愿, $\beta = -0.27$, $t = 2.58$, $p = 0.012$, 群体认同对行动意愿的作用也依然显著, $\beta = 0.37$, $t = 3.57$, $p = 0.001$, 沮丧情绪在群体认同与行动意愿间也存在不完全中介效应。

3.2.4 群体认同对情绪——行动意愿间作用的调节效应

为检验是否群体认同对情绪——行动意愿间

的影响作用具有调节效应, 将变量数值中心化处理, 做行动意愿对群体认同(评分)、愤怒情绪及群体认同×愤怒情绪的回归, 结果显示, 群体认同的系数显著, $\beta = 0.35$, $t = 3.31$, $p = 0.001$, 愤怒情绪的系数显著, $\beta = 0.29$, $t = 2.71$, $p = 0.008$, 群体认同×愤怒情绪的系数不显著, $\beta = -0.07$, $t = -0.73$, $p = 0.467$, 群体认同对愤怒情绪——行动意愿间的作用不存在显著调节效应; 做行动意愿对群体认同(评分)、沮丧情绪及群体认同×沮丧情绪的回归, 结果显示, 群体认同的系数显著, $\beta = 0.36$, $t = 3.42$, $p = 0.001$, 沮丧情绪的系数显著, $\beta = -0.25$, $t = -2.22$, $p = 0.019$, 群体认同×沮丧情绪的系数不显著, $\beta = -0.06$, $t = 0.63$, $p = 0.523$, 群体认同对沮丧情绪——行动意愿间的作用不存在显著调节效应。

3.3 讨论

实验2选择学生会成员为被试, 以较为真实的方式模拟了一场抗议事件, 并在给被试负性结果反馈前对他们的内群体认同水平进行了实验操纵。研究结果再次验证了实验1的结论: 在抗议活动遭遇挫折的触发情境下, 被试的愤怒及沮丧情绪强度对其继续参与抗议活动的意愿分别有显著的正向及负向预测作用, 且这种作用不受群体认同水平的调节, 也就是说, 在不同群体认同水平上, 愤怒及沮丧情绪对行动意愿的影响效应是一致的。更为重要的是, 群体认同可以以情绪体验为中介影响被试未来的行动意愿, 组间比较显示, 高群体认同组被试因抗议失败而产生的愤怒情绪要显著强于低群体认同组被试, 产生的沮丧情绪则要显著弱于低群体认同组被试, 被试对学生会的认同感越高, 因校方拒绝其要求而产生的愤怒感就越强(假设2a得证), 反之, 对学生会的认同感越低, 因校方拒绝其要求而产生的沮丧感就越强(假设2b得证)。

群体认同反映了个体以群体身份定义自我的程度, 同时也反映了个体与群体联系的密切程度, 对于认同感高(凸显)的群体成员而言, 群体利益与个人利益的关系会更紧密, 他们会更多从群体的角度来计算得失, 研究发现, 高群体认同者会更加不能忍受对内群体的威胁与损害(Packer, 2008)。因此, 一旦内群体的要求没有得到满足, 高认同感成员会比低认同感成员有更深刻的不公正体验; 此外, 对于高认同感群体成员来说, 挫败事件会损害他们因群体认同而产生的价值感, 例如, 在本实验中对学生会认同水平较高的被试可能会认为校方的行为是对“学生会”这一群体的不重视, 因此, 高认同成

员不仅有更强的现实威胁感(realistic threat), 同时还会产生更强的认同威胁感(identity threat), 并有更强烈的维护内群体利益的意愿。正因如此, 群体认同变量会对群体成员的愤怒情绪反应产生作用。

与高认同群体成员不同, 低认同群体成员主要是从工具理性角度出发, 基于实际利益得失而参与集体行动(van Zomeren, Spears, & Leach, 2008), 因而他们会倾向于依据行动目标是否达成而评价集体行动, Blackwood 和 Louis (2012)对澳大利亚反战运动的研究就证明, 低认同参与者评价抗议活动时主要考虑的是该行动是否影响了政府的决策, 因此, 当集体行动遭遇挫折时, 低认同成员更可能因行动没有达到预期成就而感到沮丧。此外, 低群体认同意味着个体与群体的关系并不密切, 群体身份并非个体自我认知的重要组成部分, 因此, 低认同成员没有很强的维持对内群体积极印象的需要, 而较低的群体认同也降低了个体在背叛群体时的心理成本, 这也就进一步导致了低认同者在集体行动失败后会更容易产生与内群体负面印象有关的沮丧情绪。

综上, 本实验结论与研究假设一致: 在集体行动发展过程中, 群体认同会影响参与者面对负性结果时的情绪反应, 参与者对内群体的认同感越强, 因行动失利体验到的愤怒感就越强, 体验到的沮丧感就越弱, 假设 2 得以验证。

4 实验 3: 集体行动失利情境下群体效能对愤怒与沮丧情绪的影响

实验 2 考察了集体行动失利情境下, 参与者的内群体认同感对他们愤怒与沮丧情绪的作用。按照本研究假设 3 的分析, 当集体行动遭遇挫折时, 群体效能变量也会对个体的情绪体验产生影响, 高群体效能会强化个体因消极行动结果而生的愤怒感, 低群体效能则会导致个体对消极结果感到更为沮丧, 实验 3 对此进行检验。实验 3 研究模式与实验 2 一致, 本研究以虚构的“学校决定撤销学生社团的活动场所”事件为研究背景, 模拟一场抗议活动并对被试的群体效能感进行操纵, 研究假设认为: 群体效能会影响被试对集体行动消极结果的情绪反应, 被试对内群体能力越信任, 在行动失利后体验到的愤怒感就越强, 体验到的沮丧感就越弱。

4.1 研究方法

4.1.1 研究被试

选取潍坊学院学生社团成员作为被试, 被试的年龄跨度为 18 岁到 22 岁, 平均年龄为 19.8 岁($SD =$

1.04 岁), 共 95 人, 其中男性 40 人, 女性 55 人。涉及到舞蹈、话剧、歌曲三个社团。

4.1.2 研究程序

本研究为单因素被试间实验, 自变量为群体效能, 分为两个水平: 高群体效能, 低群体效能。因变量包括被试因结果反馈而产生的愤怒、沮丧等情绪感受及他们继续参与集体行动的意愿。

研究分两个阶段进行, 在第一个时间段, 主试以学生会的名义将所有的被试集中起来, 告知被试学工部最近要调整社团政策, 由于学校的教学场所供应越来越紧张, 学校计划将现在的学生社团活动场所回收, 今后不再为学生社团提供活动场所。之后, 主试告知被试, 这种做法对学生社团成员是不公平的, 这表明学校不支持学生的社团活动, 同时也漠视了学生社团在提高学生综合素质及提高校园文化氛围方面起到的积极作用。各个学院的辅导员教师也都认为这一做法不合理, 因此召集大家向学工部提出抗议, 要求学工部停止这一计划。具体的做法是要求社团成员每人写一封抗议信, 从自己的切身体会出发, 列举这一政策的不合理性。主试向被试发放纸笔, 要求被试当场撰写。完成后主试统一收起, 并向被试宣称这些意见书会在近日内反馈给学工部。

两天后, 主试再次将被试集合起来, 首先向每名被试发放一份问卷, 该问卷起到自变量操纵的作用(向被试宣称这是为了了解学生的日常生活状况)。参照同类研究常用的启动范式(Stewart, Latu, Branscombe, & Denney, 2010; van Zomeren, Leach, & Spears, 2010), 高群体效能组被试阅读的材料表明, 群体共同努力是可以解决很多问题的, 特别是在学校这样的场所, 材料中列举了很多其他学校学生通过联合抗议解决此类问题的例子。低群体效能组被试阅读的材料表明, 很多问题即使群体共同努力也很难解决, 特别是在学校这种场所, 一旦学校管理部门决定某一规定就很难再取消, 材料中列举了很多其他学校学生抗议校方但没有起到任何效果的例子。在该问卷的后半部分还有一些题项需要被试填写, 其中包括了群体效能相关题项及一些填充题项(如对学校其他部门的看法等)。之后, 研究者告知被试, 学工部没有接纳学生的建议, 依然决定回收社团活动场所。随后研究者向被试再次发放问卷, 测量被试因此而产生的愤怒与沮丧情绪及行动意向。问卷回收后研究者就虚构事件向被试进行解释, 并询问被试在两次调查期间是否对事件的真实

性提出怀疑。

4.1.3 变量测量

群体效能:参考同类研究,群体效能包含3个题项($\alpha = 0.92$),如“我认为如果社团所有成员联合起来,可以改变学工部的决定。”评分方式为7点计分,1代表“非常不同意”,7代表“非常同意”,分值越高代表群体效能越高。

群体情绪:测量方式同实验2,群体愤怒情绪($\alpha = 0.90$)与群体沮丧情绪($\alpha = 0.91$)各包括3个题项。

集体行动意向:测量方式同实验2,包含两个题项($\alpha = 0.82$)。

4.2 结果

有4名被试没有按要求完成实验,另外有5名被试对实验虚拟事件的真实性产生了怀疑,删除这9名被试的数据,剩余的86名被试的数据都是有效数据。其中高群体效能组被试45人,低群体效能组被试41人。

4.2.1 变量相关及自变量操纵检验

计算各变量间的相关系数,结果如表4所示。组别与群体效能的相关达到显著水平,这与实验操纵是相符的。独立样本 t 检验显示,高群体效能组被试对学生社团群体效能($M = 4.8, SD = 1.25$)的评估高于低群体效能组被试对学生社团群体效能的评估($M = 4.19, SD = 0.81$),且差异达到显著性, $t(84) = 2.63, p = 0.009, d = 0.57$,说明本实验对群体效能这一变量的操纵是有效的。

表4 各变量间的相关关系矩阵

变量	组别	群体效能	愤怒情绪	沮丧情绪
群体效能	0.28*			
愤怒情绪	0.23*	0.41**		
沮丧情绪	-0.26*	-0.28*	-0.43**	
行动意愿	0.39**	0.45**	0.45**	-0.41**

注: * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$; 高群体效能组赋值为“1”,低群体效能组赋值为“0”

4.2.2 群体效能对情绪的影响

相关分析显示,群体效能与愤怒情绪强度有显著的正相关性;群体效能与沮丧情绪强度具有显著的负相关性。为进一步说明群体效能操纵对情绪变量的影响,分别以被试组别为自变量,以被试在愤怒与沮丧情绪上的自评分为因变量进行独立样本 t 检验,结果显示,在愤怒情绪维度上,高群体效能组被试的自评分($M = 4.71, SD = 0.99$)显著高于低群体效能组被试的自评分($M = 4.32, SD = 0.69$), $t(84) = 2.12, p = 0.037, d = 0.47$;在沮丧情绪维度上,

高群体效能组被试的自评分($M = 4.21, SD = 0.82$)显著低于低群体效能组被试的自评分($M = 4.71, SD = 1.03$), $t(84) = -2.50, p = 0.014, d = 0.55$ 。群体效能操纵对被试的情绪体验影响显著。

4.2.3 群体效能以情绪为中介对行动意愿的影响

如表4所示,由于群体认同、愤怒情绪、沮丧情绪与行动意向间的两两相关系数都达到显著水平,使用回归分析对群体效能以情绪为中介影响行动意愿的效应进行检验。结果显示,当同时将群体效能和愤怒情绪作为自变量,将行动意愿作为因变量进行回归分析时,愤怒情绪可以显著预测行动意愿, $\beta = 0.32, t = 3.17, p = 0.002$,且群体效能对行动意愿的作用依然显著, $\beta = 0.31, t = 3.12, p = 0.003$,愤怒情绪在群体效能与行动意愿间存在不完全中介效应;而当同时将群体效能和沮丧情绪作为自变量,将行动意愿作为因变量进行回归分析时,沮丧情绪可以显著预测行动意愿, $\beta = -0.30, t = -3.20, p = 0.002$,群体效能对行动意愿的作用也依然显著, $\beta = 0.36, t = 3.79, p < 0.001$,沮丧情绪在群体效能与行动意愿间也存在不完全中介效应。

4.2.4 群体效能对情绪——行动意愿作用的调节效应

为检验是否群体效能对情绪——行动意愿间的影响作用具有调节效应,将变量数值中心化处理,做行动意愿对群体效能(评分)、愤怒情绪及群体效能 \times 愤怒情绪的回归,结果显示,群体认同的系数显著, $\beta = 0.31, t = 2.87, p = 0.005$,愤怒情绪的系数显著, $\beta = 0.32, t = 3.04, p = 0.003$,群体效能 \times 愤怒情绪的系数不显著, $\beta = 0.02, t = 0.18, p = 0.856$,群体效能对愤怒情绪——行动意愿的作用不存在显著调节效应;做行动意愿对群体效能、沮丧情绪及群体认同 \times 沮丧情绪的回归,结果显示,群体效能的系数显著, $\beta = 0.34, t = 3.37, p = 0.001$,沮丧情绪的系数显著, $\beta = -0.34, t = -3.28, p = 0.002$,群体效能 \times 沮丧情绪的系数不显著, $\beta = -0.09, t = -0.87, p = 0.384$,群体效能对沮丧情绪——行动意愿间的作用不存在显著调节效应。

4.3 讨论

实验3选择学生社团成员为被试,以较为真实的方式模拟了一场抗议事件,并在给被试负性结果反馈前对他们的群体效能感进行了实验操纵。研究结果在关于群体情绪(愤怒和沮丧)与行动意愿的关系上与实验1和实验2一致,且这种作用关系不受群体效能水平的调节,也就是说,在不同群体效能水平上,愤怒及沮丧情绪对行动意愿的影响效应是

一致的。更为重要的是,群体效能可以以情绪体验为中介影响被试未来的行动意愿,组间比较显示,高群体效能组被试因抗议失败而产生的愤怒情绪要显著强于低群体效能组被试,产生的沮丧情绪则要显著弱于低群体效能组被试。被试对学生社团的群体效能评估越高,因校方拒绝其要求而产生的愤怒感就越强(假设 3a 得证),反之,对学生社团的群体效能评估越低,因校方拒绝其要求而产生的沮丧感就越强(假设 3b 得证)。

群体效能反映的是群体成员对本群体拥有资源的主观认识,当群体成员相信群体拥有足够的资源应对集体行动的需求,并且大家团结起来可以取得预期结果时,才更愿意参与集体行动。在众多关于集体行动的解释模型中,研究者往往都将基于愤怒感受的情绪聚焦(emotion-focused)路径与基于效能计算的问题聚焦(problem-focused)路径作为决定个体是否参与集体行动的两条最重要的心理路径。这两条路径对集体行动具有独立的动员作用,但效能评估也可以调节弱势群体对不公事件的愤怒感(反之则不必然),该结论已在众多研究中达成共识(Smith et al., 2008; van Zomeren, Postmes et al., 2008; van Zomeren, Spears, Fischer, & Leach, 2004)。本实验则将该结论扩展到集体行动的发展过程中,同时引入沮丧情绪,证明了效能评估会影响群体成员对行动消极结果的愤怒及沮丧情绪反应。

大量关于群体关系的研究显示,当人们认为内群体有能力应对外群体时,他们会更容易因群体间的利益矛盾而感到愤怒(Halperin & Pliskin, 2015; Halperin, Russell, Dweck, & Gross, 2011),也就是说,在群际冲突背景下,高水平的群体效能评估是引发群体成员愤怒情绪的重要认知因素。本研究认为,当集体行动遭遇挫折时,群体效能水平较高的成员可能会更容易将消极结果归因于外群体的阻碍,他们对群体能力抱有很高的信念,但集体行动的发展与其预期目标又不一致,这会导致他们对挫折事件有更深刻的不公正体验,进而产生更强烈的愤怒感。与愤怒相反,沮丧感是个体在自己或内群体无法应对危机事件时易产生的一种情绪感受(Chua et al., 2009),尤其是当某一行动失败后,如果个体认为自己没有能力控制或改变负面结果,就会引发沮丧体验(Goodwin & Jasper, 2006)。因此,沮丧情绪与低水平的效能评估具有重要联系。在集体行动中,群体效能水平较低的参与者原本就不太相信内群体可以通过共同努力改变群体不利局面,

而集体行动遭遇的挫折则与他们的预期相一致,在这种情况下,他们会更容易将消极结果归因于自身能力的不足,并认为内群体没有能力再改变现状,进而产生更强烈的沮丧感。

综上,本实验结论与研究假设一致:在集体行动发展过程中,群体效能会影响参与者面对负性结果时的情绪反应,参与者对内群体的效能评估越高,因行动失利体验到的愤怒感就越强,体验到的沮丧感就越弱,假设 3 得以验证。

5 实验 4: 集体行动失利情境下参与者情绪对未来行动意愿影响的整合模型研究

实验 2 与实验 3 分别验证了在集体行动失利背景下,群体认同与群体效能是影响参与者情绪体验的重要变量。在这两个研究中,被试的群体认同与群体效能水平是通过实验操纵的方式进行控制的,且测量时间与消极结果反馈在同一时间。按照本研究假设,群体认同与群体效能作为个体对内群体身份认知中较为稳定的心理变量,在非实验控制条件下也会影响个体对触发事件的情绪体验,因此,在集体行动发展过程中,个体在最初行动前的群体认同及群体效能水平可以预测他们在行动失利后的情绪反应。

此外,实验 2 与实验 3 重点考虑的是情绪变量对个体未来行动意愿(行动失利背景下)的影响,在集体行动发展过程中,参与者的行动意愿虽然会受到情绪影响而具有波动性,但也应具有一定程度的稳定性。因此,参与者最初的行动意愿与行动失利后的参与意愿应高度相关,而群体认同与群体效能又是影响个体参与集体行动的主要前因变量,因此,本研究认为,群体认同与群体效能会以最初行动意愿为中介影响群体成员在消极结果反馈后的行动意愿。综上,实验 4 所要检验的变量关系如图 1 所示。本研究采用与实验 2 和实验 3 大致相同的研究程序,以真实的“潍坊学院 J 学院搬迁”事件作为研

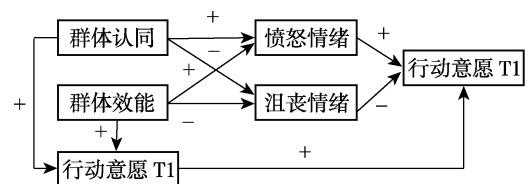


图 1 实验 4 理论模型及研究变量关系

注:行动意愿 T1 表示第一时间段测量行动意愿,行动意愿 T2 表示在第二时间段消极结果反馈后测量行动意愿

究背景, 在两个时间段分别测量被试的内群体认同感、群体效能感、集体行动意愿(前后两次)及行动失利后的情绪反应, 以问卷测量的方式对图1所示模型进行检验。

5.1 研究方法

5.1.1 研究被试

被试为143名潍坊学院J学院大三及大四学生, 被试的年龄跨度为19岁到23岁, 平均年龄为21.3岁($SD = 1.02$ 岁), 共男性51人, 女性92人。所学专业涵盖动画、教育技术、小学教育、应用心理学等专业。

5.1.2 研究程序

实验4的研究背景为“潍坊学院J学院搬迁”事件, 潍坊学院在其所在地级市的西城区建有一分校区, 近两年校领导一直计划将J学院搬迁到分校区(原因是该学院专业与分校区已有的专业属同一大类), 并已开始制订搬迁计划, J学院师生已对此有所了解, 本研究即在这一背景下进行。

研究分两个阶段进行, 在第一个时间段, 主试以学院学生会议的名义将所有的被试集中起来, 主试告知被试, 学校计划下学期将J学院搬迁到西城区的分校区, 但是分校区距离市中心较远, 周边设施不完善, 如果搬迁过去会对学生的日常生活造成不便, 尤其不利于学生兼职、实习及继续维持已建立的同其他学院学生的人际关系(被试所在的潍坊学院本部位于市中心范围, 学生日常生活十分方便)。目前校领导尚处于计划阶段, 还没有正式下达决定, 学院的一些学生干部希望召集本院学生向校方表达不满, 建议校领导考虑只是将J学院今后的新生搬到分校区, 而原有学生则留在校本部, 采用逐年过渡的方式完成J学院搬迁。之后, 主试向所有被试发放一份问卷。问卷共包括两部分, 问卷的第一部分测量了被试群体效能感、群体认同感及集体行动意愿。问卷的第二部分则要求被试每人当场写一封建议信, 让被试向校方说明搬迁会给自己

带来的不利影响。完成后主试统一收起, 并告知被试, 这些意见书会在近日内反馈给校方。

3天后, 主试再次将被试集合起来, 告知被试校方没有接纳J学院学生的建议, 可能依然要求J学院所有学生在下学期搬迁到分校区。随后向被试再次发放问卷, 问卷中涉及到群体愤怒情绪、群体沮丧情绪及集体行动意向等题目。回收后向所有的被试进行解释, 告知这只是一次调查, 所陈述的校方计划都是虚构的, 并询问被试, 在两次调查期间是否相信这一事件是真实的, 并向被试发放礼品。

5.1.3 变量测量

群体认同: 测量方式同实验2, 包含三个题项($\alpha = 0.87$), 如“J学院学生这个身份对我很重要。”

群体效能: 测量方式同实验3, 包含三个题项($\alpha = 0.87$), 如“我认为J学院所有学生联合起来, 可以改变校方搬迁校区的决定。”

集体行动意向: 第一次与第二次所测量的集体行动意向题目相同, 包含四个题项($\alpha = 0.82$): “你是否愿意参与录制抗议J学院搬迁的视频?” “如果学生集资制作几幅大型抗议标幅(每人3元), 您是否愿意捐款?” “你是否愿意在校园论坛留言表达对学校要求J学院搬迁的意见?” “你是否愿意联系你在其他院系的朋友支持你的抗议活动?” 评分方式为7点计分, 1代表“非常不愿意”, 7代表“非常愿意”, 分值越高代表群意愿更强烈, 以被试在四个题项的得分均值作为其行动意愿的指标。

群体情绪: 测量方式同实验2, 群体愤怒情绪($\alpha = 0.92$)与群体沮丧情绪($\alpha = 0.92$)各包括三个题项。

5.2 结果

有18名被试没有按要求完成实验, 另外有4名被试对研究背景的真实性产生了怀疑, 删除这22名被试的数据, 剩余的121名被试的数据都是有效数据。计算各测量变量间的相关系数, 结果如表5所示。群体效能和群体认同与行动意愿T1间显著正相关; 行动意愿T1与行动意愿T2间显著正相关;

表5 各情绪及行动意向变量间的相关关系矩阵及各变量的平均值和标准差($n=121$)

变量	群体认同	群体效能	行动意愿 T1	愤怒情绪	沮丧情绪	行动意愿 T2
群体认同	4.72 (1.63)					
群体效能	0.37**	4.66 (1.39)				
行动意愿 T1	0.57**	0.46**	5.03 (1.77)			
愤怒情绪	0.47**	0.41**	0.44**	4.82 (1.65)		
沮丧情绪	-0.43**	-0.37**	-0.41**	-0.40**	4.08 (1.46)	
行动意愿 T2	0.50**	0.42**	0.69**	0.56**	-0.51**	4.54 (1.65)

注: * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$

表 6 各模型的拟合指数

模型	χ^2	df	χ^2/df	p	CFI	NFI	RMSEA
M	5.090	4	1.273	0.278	0.996	0.981	0.048
M1	5.049	3	1.683	0.168	0.992	0.981	0.075
M2	5.040	3	1.680	0.169	0.992	0.981	0.075
M3	9.615	2	4.807	0.008	0.952	0.943	0.178

注：M 为原假设模型

M1 为在 M 基础上增加了群体认同对行动意愿 T2 的直接作用路径

M2 为在 M 基础上增加了群体效能对行动意愿 T2 的直接作用路径

M3 为在 M 的基础上减少了行动意愿 T1 变量

愤怒情绪与行动意愿 T2 间显著正相关；沮丧情绪与行动意愿 T2 间显著负相关；群体认同和群体效能与愤怒情绪间显著正相关；群体认同和群体效能与沮丧情绪间显著负相关；这些相关性与理论预期的变量关系相一致。

使用 AMOS 17.0 对图 3 的理论模型与数据拟合程度进行检验，结果如表 6 所示： $\chi^2 = 5.09$, $df = 4$, $p = 0.278$; $CFI = 0.996$, $NFI = 0.981$, $RMSEA = 0.048$ ，表明该结构模型拟合情况良好，模型对行动意愿 T2 的解释方差 R^2 为 0.57。比较其他的可能性模型，原假设模型的拟合情况最优，因此接受该模型。模型各变量间影响系数如图 2 所示：群体认同与群体效能可以显著预测被试最初的行动意愿 T1；被试最初的行动意愿 T1 可以显著预测被试在行动失利后的行动意愿 T2；群体认同可以显著预测被试在行动失利后的愤怒与沮丧情绪体验；群体效能可以显著预测被试在行动失利后的愤怒与沮丧情绪体验；而愤怒与沮丧情绪可以显著预测被试在行动失利后的行动意愿 T2。

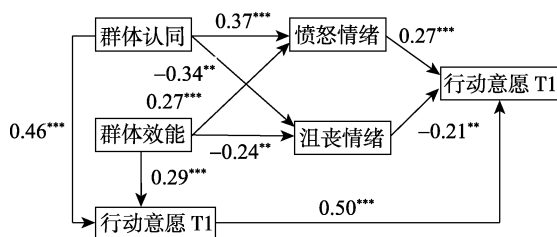


图 2 模型路径系数图

5.3 讨论

实验 4 选择潍坊学院 J 学院学生为被试，以真实的“学院搬迁”事件为背景，组织被试参与了一次集体行动并虚构了相应的反馈结果。与实验 2 和实验 3 不同的是，本实验在两个不同的时间阶段测量了被试的群体认同与群体效能水平(在被试首次参

与集体行动前)及他们对触发事件的情绪反应强度(消极结果反馈后)。调查研究结果显示，在面对集体行动的消极结果时，被试之前的群体认同及群体效能水平对他们的愤怒情绪有显著正向影响，对沮丧情绪有显著负向影响，而被试的愤怒及沮丧情绪强度对他们的未来行动意愿也分别有显著的正负向预测作用，变量间的影响关系与之前实验相符，这说明本研究的基本假设在不同情境下具有一致性。同时研究结果也表明，在非实验操纵条件下，个体在最初行动前的群体认同及群体效能水平可以预测他们在行动失利后的情绪反应，因此，本实验在更具普遍性的背景下论证了认同感与效能感同情绪反应间的作用关系。

此外，本研究在实验中还测量了被试在行动开始时参与集体行动的意愿，结果显示，被试的群体认同及群体效能水平对他们最初的行动意愿有显著的正向预测作用，这与大量关于集体行动的研究是一致的。而被试最初的行动意愿对他们消极结果反馈后的行动意愿有显著预测作用，但群体认同及群体效能对之后的行动意愿则不存在直接的预测作用。本研究认为，这可能是由于群体认同与群体效能是群体成员与内群体经过长期互动而形成的理性认知因素，在集体行动中，理性因素的动员效应具有相对稳定性，而情感因素的动员效应则具有变动性，尽管理性因素会影响情感反应，但其本身不太容易变化。例如，个体可能会因触发事件的不公正程度而体验到不同强度的愤怒感，但不会因此而改变与内群体的心理距离或对群体影响力的评估。因此，群体认同与群体效能对群体成员行动意愿的影响效应是相对稳定的，群体成员最初的行动意愿可以中介这两种心理变量对他们未来行动意愿的作用。

6 总讨论

集体行动是社会生活中最常见的群际现象之一，由于群体间总是无法避免利益冲突，集体行动就成为人们寻求冲突解决的一种不可替代的方式。历史上，集体行动一度被认为是暴民心理的反映。然而事实上，人类社会几乎所有重大的政治变迁都离不开集体行动的推动，时至今日，集体行动在学术界已得到学者们冷静和理性的对待，各学科领域对集体行动的解读与分析也层出不穷。本研究从集体行动动态发展的角度出发，聚焦于行动失利这一特定背景，通过四个实验探讨了集体行动消极结果

所引发参与者的情绪体验,考察了愤怒与沮丧这两类群体情绪对未来行动的影响,同时还进一步分析了参与者对内群体的认同感及效能评估同他们情绪感受间的因果机制,研究结果与本文最初的讨论与假设相符合。

本研究系统性结果之一就是证明集体行动的消极结果会引发参与者强烈的愤怒感及沮丧感,且这两类情绪对参与者未来的行动意愿有相反的动员作用:个体感受到的群体愤怒情绪越高,他们继续进行抗争的意愿就会越强烈,反之,如果个体感受到的群体沮丧情绪越高,那么他们越倾向于放弃参与未来的行动。该研究结论与大量关于集体行动的研究一致,证明情绪是集体行动直接的驱动力。更重要的是,本研究还说明群体情绪对群体行为的影响机制不仅存在于集体行动的早期阶段,由于群体情绪是群体成员对群体相关事件的功能性反应,在集体行动中,随着社会关系与群体状况的变化,群体情绪会被重新塑造,因此,新的群际互动事件会引发群体成员新的情绪反应,并激发其相应的行动倾向。本研究以消极结果反馈作为触发事件证明了这一假设。另外,以往集体行动的情绪研究主要关注的是对行动起激化作用的愤怒情绪,本研究还考虑了对行动起抑制作用的沮丧情绪,这对集体行动的情绪研究路径是一种有益的补充。

除群体情绪外,群体认同与群体效能也是集体行动研究领域极为重要的心理变量,其中,群体认同反映了个体与内群体心理联系的紧密程度,群体效能则反映了个体对内群体能力的信念,二者代表了个体对内群体的理性认知成分。虽然群体情绪代表的是群体成员对触发事件的情感反应,但其产生过程有赖于个体对整体情境的理性认知评价,因此,群体情绪自然会受到认同与效能变量的影响。过往很多研究都曾探讨过这一变量间的作用关系,但这些研究都集中于集体行动前的准备阶段。本研究实验2~实验4则发现,在集体行动发展过程中,群体认同与群体效能变量也会影响到群体成员对新触发事件的情绪感受。具体而言,高水平的内群体认同与效能评估会引发参与者对消极结果更强烈的愤怒感,激发他们持续参与集体行动;而低水平的内群体认同与效能评估则会导致参与者在面对消极结果时体验到更强烈的沮丧感,进而使其倾向于放弃未来的抗争行动。由此可见,群体认同与群体效能作为个体对内群体较为稳定与理性的认知成分,对个体在集体行动中的情绪状态及行为

倾向具有持续的影响机制。

本研究还可以对一些常见的抗争现象进行解释:根据资源动员理论(resource mobilization theory)与期望价值理论(expected value theory)等基于理性损益计算的理论,人们参与集体行动的目的在于改善内群体境况(Klandermans, 1984; McCarthy & Zald, 1977),因此,当集体行动初步取得一些成就时,参与者可能受到激励而继续投身其中,当集体行动遭遇失利时,参与者可能放弃这一行动。但现实生活中的很多事例却与此相悖:大部分抗议事件的参与者不会一面临阻碍就舍弃群体的最初目标,而在一些旷日持久的抗争运动中,参与者即使不断遭遇种种挫折,持续承受来自经济方面的巨大损失,但他们依然准备付出更多的时间与精力投身到群体行动中。根据本研究的研究结果,群体情绪及其影响机制可以对此效应进行部分说明。从情感角度来看,群体成员并不是在经历困境时一定会体验到抑制其未来行动的沮丧感情绪,个体对群际关系、情境背景及群体能力等因素的综合评价决定了触发事件会诱发何种情绪,其中,群体认同与群体效能就可以缓冲行动失利对行动意愿的消极作用,通过情感路径影响参与者的未来行动。因此,对于一些凝聚力较强、影响力较大的群体,其内群体成员在行动连续遭遇挫败时也不会感到气馁,相反,这会激发他们更强烈的愤怒感,导致他们更加支持内群体的抗争活动。

另外,本研究结果对于公共事业管理也具有一定的现实指导意义。由于集体行动往往反映了民众或弱势群体的某些重要利益诉求,因此,政府与企业管理层等权力机构应该对抗争者合理的要求进行正面回应,并积极做出改变,而不是一味的否定。同时,当集体行动的某些要求并不合理或难以实现时,权力机构则应该首先对抗议群体进行理性评估,对于那些内部凝聚力较强、信念较为坚定的抗议群体,权力机构应通过宣传与协商等较为温和的干预方式逐渐降低抗议者的行动意愿,安抚抗议者的愤怒情绪,引导他们遵从社会规则秩序。而直接否决甚至打压式的管制方法则可能弄巧成拙,使原有的矛盾冲突进一步加深,导致集体行动演变为骚乱性和破坏性较大的暴力运动。

综合来看,本研究无论是研究方法还是研究主题方面都是对集体行动研究的重要发展。在研究方法上,本研究首次对集体行动的结果反馈进行实验操纵,同时尝试对集体行动进行动态模拟(以在两

个时间段操纵触发情境的方式),为后续相关研究提供了实验范式上的参考。在研究主题上,本研究探讨了新的研究问题,拓展了集体行动动态性研究的研究方向,所得研究结果可以使人们更深入的了解集体行动发展和变化的规律,对于公共管理事业也可以提供有价值的理论指导。

7 局限与展望

本研究尚存在以下几个方面的不足,未来的研究需要对这些问题进行关注与探讨:

首先,本研究证明群体认同与群体效能因素会影响行动失利背景下参与者的情绪反应,对于这一研究结论,尽管本研究在问题提出与讨论部分分析了其中具体的作用机制,但没有对这些可能性进行进一步的实验验证。群体认同与群体效能可能会通过作用于群体成员对触发事件的归因取向,进而对他们的情绪体验及行为趋势产生影响。例如,高群体认同可能会导致群体成员更倾向将行动的失败归因于外部原因(外群体的阻碍),使其更容易体验到愤怒感;再如,低群体效能可能导致群体成员更倾向于将行动失败归因于稳定因素,使其更容易体验到沮丧感。另外,本研究没有考虑群体认同与群体效能的前因变量,实际上,群体规模、内群体互动方式、成员间情感联系等组织因素与制度规则、文化价值等社会背景因素既会影响到群体成员的认同与效能评估过程,也可能直接影响群体成员对触发事件的情绪反应。特别是群体规模变量,可能是影响集体行动动态演变的关键变量。例如,较大的群体规模会增加个体背叛群体时的心理成本,为个体提供更多的心理支持,因此,群体规模可以减弱行动失利对群体认同与群体效能的负面影响,进而对群体情绪及行动意向产生影响。未来的研究需要对这些假设进行验证,进一步探讨在集体行动发展过程中,群体认同与群体效能因素影响参与者情绪变化的具体机制及其他可能产生影响作用的因素。

其次,虽然本研究涉及到了群体认同与群体效能变量,但主要关注的是它们对抗议者遭遇挫折时情绪体验的影响,而没有考察消极结果是否会对抗议者的认同及效能评估产生作用。按照本研究实验4讨论部分的分析,群体认同与群体效能是群体成员与内群体经过长期互动而形成的较为稳定的理性认知因素,因此,暂时的行动失利并不会改变群体成员与内群体的心理距离或对群体影响力的评估。然而,如果集体行动不断遭遇挫折,或者内群

体境遇在群际互动中更加恶化,此时部分群体成员则可能逐渐丧失对内群体能力的信任,降低对内群体身份的认同,而这会对他们再次行动意愿产生显著影响。另外,本研究并没有考虑群体认同与群体效能变量之间相互影响的关系,事实上,大量研究数据都说明在集体行动背景下群体认同与群体效能具有很高的正相关性(但并没有足够的实验说明群体认同与群体效能间具体的因果作用, van Zomeren et al., 2010),可以预见,如果群体认同与群体效能之间存在作用关系,这种作用关系在行动失利背景下会对参与者的再行动意愿产生更复杂的影响,例如,可能低群体认同成员在遭遇挫折时的效能评估会显著降低,而高群体认同成员的效能评估则不容易受消极结果影响。因此,未来的研究需要关注这些问题,探讨群体认同和群体效能等理性评估因素与结果反馈、再行动意愿间复杂的影响关系。

再者,本研究所涉及的集体行动情境类型较为单一。从目标诉求角度看,本研究四个实验所涉及的集体行动都属于具体利益相关情境,以具体利益为诉求的集体行动一般动员范围较小,参与者要求解决的往往是切身相关的私人问题,如市民抵制市区建制剂厂、农民集体抵制非法征地等,这类集体行动的演化一般较为简单,如果问题没有得到妥善解决,抗议者或是放弃行动目标,或是表现出更激烈的抗争意愿。与之相比,包含价值诉求的集体行动其目标则更加多元化,参与者或是以获得社会认可为目的(如反歧视艾滋病运动),或是在表达集体对某一问题的态度(如反堕胎游行);或是为争取某些群体权利等(如同性恋婚姻合法化运动)。由于这些行动情境下涉及到意识形态方面的期望,因而参与者对触发事件所产生的反应会更加复杂。另外,从群际互动角度看,本研究四个实验所涉及的集体行动都属于低威胁冲突情境,参与者面对的最糟糕结果也只是目标无法达成,但不会遭受对立群体的报复或惩罚;但在高威胁冲突情境下,弱势群体发动的集体行动可能会引发对立群体对他们的进一步伤害与制裁(如企业停止罢工工人的福利),导致弱势群体的群体状况更加恶化,在这种背景下,参与者对消极结果的情绪反应也会有所不同。因此,今后集体行动的动态性研究应进一步考虑到这些问题,关注不同情境下集体行动演变的差异性,通过多变量整合性研究,更好的揭示集体行动发展过程中不同影响因素之间的复杂交互作用。

最后,本研究在探讨行动失利及群体情绪对参

与者未来行动的影响时,选择的都是较为温和、代价较低的行为。在集体行动中,群体成员的行为策略有多种模式可以选择,如请愿、游行、非暴力不合作、暴力攻击等。Wright等人(1990b)根据集群行动策略与社会规范的关系将集体行动分为常规集体行动(normative collective action)与违规集体行动(non-normative collective action),前者指符合一个社会系统中包括道德、法律、意识形态等既存规则的集群行为,如和平游行、联合签字抗议等;与此相对,后者则指违背了这些规则的行为策略模式,如冲击政府、破坏公物等。Stephen和Chenoweth(2008)通过资料分析发现,在集体行动发展过程中,参与者行为策略的违规程度往往具有阶梯上升的特征。这就意味着,弱势群体可能最早倾向于选择较为温和的抗争策略,但如果该模式长期无效的话,它就会被淘汰,代之以更为激烈、极端、暴力化的行动策略。今后的研究需要对此假设进行验证,探讨集体行动的结果反馈是否会影响参与者认可的行为规范及倾向的行为策略,并探讨特定类型群体情绪在其中的作用机制。

参 考 文 献

- Bäck, E., Bäck, H., & Garcia-Albacete, G. (2013). Protest activity, social incentives, and rejection sensitivity: Results from a survey experiment about tuition fees. *Contention: The Multidisciplinary Journal of Social Protest*, 1, 1–15.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman.
- Becker, J. C., Tausch, N., Spears, R., & Christ, O. (2011). Committed Dis(s)idents: Participation in radical collective action fosters disidentification with the broader In-Group but enhances political identification. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 37(8), 1104–1116.
- Becker, J. C., & Wright, S. C. (2011). Yet another dark side of chivalry: Benevolent sexism undermines and hostile sexism motivates collective action for social change. *Journal of Personality and Social Psychology*, 101(1), 62–77.
- Blackwood, L. M., & Louis, W. R. (2012). If it matters for the group then it matters to me: Collective action outcomes for seasoned activists. *British Journal of Social Psychology*, 51, 72–92.
- Chua, H. F., Gonzalez, R., Taylor, S. F., Welsh, R. C., & Liberzon, I. (2009). Decision-related loss: Regret and disappointment. *NeuroImage*, 47, 2031–2040.
- Drury, J., Cocking, C., Beale, J., Hanson, C., & Rapley, F. (2005). The phenomenology of empowerment in collective action. *British Journal of Social Psychology*, 44, 309–328.
- Drury, J., & Reicher, S. D. (2005). Explaining enduring empowerment: A comparative study of collective action and psychological outcomes. *European Journal of Social Psychology*, 35, 35–58.
- Evrpidou, A., & Drury, J. (2013). This is the time of tension: Collective action and subjective power in the Greek anti-austerity movement. *Contention: The Multidisciplinary Journal of Social Protest*, 1, 31–51.
- Foster, M. D. (2014). The relationship between collective action and well-being and its moderators: Pervasiveness of discrimination and dimensions of action. *Sex Roles*, 70, 165–182.
- Foster, M. D. (2015). Tweeting about sexism: The well-being benefits of a social media collective action. *British Journal of Social Psychology*, 54(4), 629–647.
- Frijda, N. H., Kuipers, P., & ter Schure, E. (1989). Relations among emotion, appraisal, and emotional action readiness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57, 212–228.
- Gaertner, S. L., & Dovidio, J. F. (2012). *Reducing intergroup bias: The common ingroup identity model*. New York: Routledge.
- Glasforda, D. E., & Dovidio, J. F. (2011). E pluribus unum: Dual identity and minority group members' motivation to engage in contact, as well as social change. *Journal of Experimental Social Psychology*, 47(5), 1021–1024.
- Goodwin, J., & Jasper, J. M. (2006). Emotions and social movements. In J. E. Stets & J. H. Turner (Eds.), *Handbook of the sociology of emotions* (pp. 611–635). US: Springer.
- Gould, D. B. (2009). *Moving politics, emotion and act up's fight against aids*. Chicago and London: The University of Chicago Press.
- Halperin, E., & Pliskin, R. (2015). Emotions and emotion regulation in intractable conflict: Studying emotional processes within a unique context. *Political Psychology*, 36, 119–150.
- Halperin, E., Russell, A. G., Dweck, C. S., & Gross, J. J. (2011). Anger, hatred, and the quest for peace: Anger can be constructive in the absence of hatred. *Journal of Conflict Resolution*, 55(2), 274–291.
- Hogg, M. A. (2000). Subjective uncertainty reduction through self-categorization: A motivational theory of social identity processes. *European Review of Social Psychology*, 11, 223–255.
- Klandermans, B. (1984). Mobilization and participation in trade union action: An expectancy-value approach. *Journal of Occupational Psychology*, 57(2), 107–120.
- Klandermans, B., van der Toorn, J., & van Stekelenburg, J. (2008). Embeddedness and identity: How immigrants turn grievances into action. *American Sociological Review*, 73(6), 992–1012.
- Lazarus, R. S. (1991). *Emotion and adaptation*. New York, USA: Oxford University Press.
- McCarthy, J. D., & Zald, M. N. (1977). Resource mobilization and social movements: A partial theory. *American Journal of Sociology*, 82(6), 1212–1241.
- Packer, D. J. (2008). On being both with us and against us: A normative conflict model of dissent in social groups. *Personality and Social Psychology Review*, 12, 50–72.
- Pekrun, R., & Stephens, E. J. (2010). Achievement emotions: A control-value approach. *Social and Personality Psychology Compass*, 4, 238–255.
- Shi, J., Hao, Z., Saeri, A. K., & Cui, L. J. (2015). The dual-pathway model of collective action: Impacts of types of collective action and social identity. *Group Processes & Intergroup Relations*, 18(1), 45–65.
- Smith, E. R. (1993). Social identity and social emotions: Toward new conceptualizations of prejudice. In D. M. Mackie & D. L. Hamilton (Eds.), *Affect, cognition, and stereotyping: Interactive processes in group perception* (pp. 297–315). San Diego, CA: Academic Press.
- Smith, E. R., Seger, C. R., & Mackie, D. M. (2007). Can emotions be truly group level? Evidence regarding four

- conceptual criteria. *Journal of Personality and Social Psychology*, 93(3), 431–446.
- Smith, H. J., Cronin, T., & Kessler, T. (2008). Anger, fear, or sadness: Faculty members' emotional reactions to collective pay disadvantage. *Political Psychology*, 29, 221–246.
- Stephen, M. J., & Chenoweth, E. (2008). Why civil resistance works: The strategic logic of nonviolent conflict. *International Security*, 33, 7–44.
- Stewart, T. L., Latu, I. M., Branscombe, N. R., & Denney, H. T. (2010). Yes we can: Prejudice reduction through seeing (inequality) and believing (in social change). *Psychological Science*, 21(11), 1557–1562.
- Tajfel, H., & Turner, J. C. (1979). An integrative theory of intergroup conflict. In W. G. Austin & S. Worchel (Eds.), *Social psychology of intergroup relations* (pp. 33–48). Monterey, CA: Brooks/Cole.
- Tausch, N., & Becker, J. C. (2013). Emotional reactions to success and failure of collective action as predictors of future action intentions: A longitudinal investigation in the context of student protests in Germany. *British Journal of Social Psychology*, 52(3), 525–542.
- Thomas, E. F., McGarty, C., & Louis, W. (2014). Social interaction and psychological pathways to political engagement and extremism. *European Journal of Social Psychology*, 44, 15–22.
- Tropp, L. R., & Wright, S. C. (2001). Ingroup identification as the inclusion of ingroup in the self. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 27, 585–600.
- van Dijk, W. W., & Zeelenberg, M. (2002a). Investigating the appraisal patterns of regret and disappointment. *Motivation and Emotion*, 26, 321–331.
- van Dijk, W. W., & Zeelenberg, M. (2002b). What do we talk about when we talk about disappointment? Distinguishing outcome-related disappointment from person-related disappointment. *Cognition & Emotion*, 16, 787–807.
- van Stekelenburg, J., Anikina, N. C., Pouw, W. T. J. L., Petrovic, I., & Nederlof, N. (2013). From correlation to causation: The cruciality of a collectivity in the context of collective action. *Journal of Social and Political Psychology*, 1, 161–187.
- van Stekelenburg, J., Klandermans, B., & van Dijk, W. W. (2011). Combining motivations and emotion: The motivational dynamics of protest participation. *International Journal of Social Psychology*, 26(1), 91–104.
- van Zomeren, M., Leach, C. W., & Spears, R. (2010). Does group efficacy increase group identification? Resolving their paradoxical relationship. *Journal of Experimental Social Psychology*, 46, 1055–1060.
- van Zomeren, M., Leach, C. W., & Spears, R. (2012). Protesters as “Passionate Economists”: A dynamic dual pathway model of approach coping with collective disadvantage. *Personality and Social Psychology Review*, 16(2), 180–199.
- van Zomeren, M., Postmes, T., & Spears, R. (2008). Toward an integrative social identity model of collective action: A quantitative research synthesis of three socio-psychological perspectives. *Psychological Bulletin*, 134, 504–535.
- van Zomeren, M., Spears, R., Fischer, A. H., & Leach, C. W. (2004). Put your money where your mouth is! Explaining collective action tendencies through group-based anger and group efficacy. *Journal of Personality and Social Psychology*, 87(5), 649–664.
- van Zomeren, M., Spears, R., & Leach, C. W. (2008). Exploring psychological mechanisms of collective action: Does relevance of group identity influence how people cope with collective disadvantage? *British Journal of Social Psychology*, 47(2), 353–372.
- Xue, T., Chen, H., Yue, G. A., & Yao, Q. (2013). Collective action participation: Effects of multiple social identities on group-based emotions and efficacy paths. *Acta Psychologica Sinica*, 45(8), 899–920.
- [薛婷, 陈浩, 乐国安, 姚琦. (2013). 社会认同对集体行动的作用: 群体情绪与效能路径. *心理学报*, 45(8), 899–920.]
- Yin, R., & Zhang, F. F. (2015). The differentiation of different types of collective actions. *Advances in Psychological Science*, 23(1), 120–131.
- [殷融, 张菲菲. (2015). 不同类型集群行为的差异比较. *心理科学进展*, 23(1), 120–131.]
- Yzerbyt, V., Dumont, M., Wigboldus, D., & Gordijn, E. (2003). I feel for us: The impact of categorization and identification on emotions and action tendencies. *British Journal of Social Psychology*, 42(4), 533–549.
- Zaal, M. P., van Laar, C., Ståhl, T., Ellemers, N., & Derks, B. (2011). By any means necessary: The effects of regulatory focus and moral conviction on hostile and benevolent forms of collective action. *British Journal of Social Psychology*, 50, 670–689.
- Zhang, S. W., & Wang, E. P. (2011). The motivational and organizational mechanism of collective action in mass incidents. *Advances in Psychological Science*, 19(12), 1730–1740.
- Zhang, S. W., Wang, E. P., & Zhou, J. (2012). The motivation mechanism of collective action in different contexts. *Acta Psychologica Sinica*, 44(4), 524–545.
- [张书维, 王二平, 周洁. (2012). 跨情境下集群行为的动因机制. *心理学报*, 44(4), 524–545.]

Protest encounters setback: Effects of emotional reactions on participation intention in context of frustrate collective action

YIN Rong; ZHANG Feifei; WANG Yuanyuan; ZANG Rixia

(School of Teacher Education, Weifang University, Weifang 261061, China)

Abstract

Like any goal-oriented behavior, collective action is accompanied by successes, setbacks, and failures, all of which are likely to cause protestors' complex psychological reactions. Although there is a vast literature on the structural and psychological factors that mobilize collective action, little is yet known about how outcomes of collective action affect emotional experience and continued engagement. The present article focused on two emotions that seem particularly relevant in the context of frustrated collective action: anger, which is supposed to increase effort in the future, and frustration, which is supposed to result in withdrawal. Moreover, we proposed that group identity and group efficiency are two central variables in determining the intensity of emotions. Both group identity and group efficiency could be positive predictors of anger and negative predictors of frustration.

Four studies were conducted to examine above-mentioned hypothesis. In study1 we tested the assumption that non-attainment of a group goal would trigger group members' intense anger or frustration. Group identity and group efficiency were manipulated to investigate the effects of these two psychological variables on participants' emotional reactions to failure of collective action in study2 and study3. Using a longitudinal survey, study4 verified research conclusions within the background of a real event.

Results indicated that when facing setbacks, participants' feeling of anger was positively related with future action intentions, and their feeling of frustration was negatively related with future action intentions. That's to say, in the context of frustrated collective action, anger could motive people to pursue further action, while frustration could suppress their sustaining engagement. Furthermore, the intensity of anger was positively predicted by group identity and group efficiency, and the intensity of frustration was negatively predicted by these two factors. Thus, participants who identified with the ingroup or perceived their group as efficacious were more likely to experience anger about the non-attainment of a group goal and less likely to feel frustration.

The present work highlights the importance of taking into account outcomes of collective action with their associated achievement emotions, proves the hypothesis that collective action would feed back into appraisals of emotions, and fits into recent calls to develop dynamic theoretical models of collective action. It also provides a useful experimental paradigm through which researchers could study the reciprocal relations between emotions and collective action. Another important theoretical implication of this research is that it empirically investigates the motivating role of pride in the context of collective action. Future research should replicate these findings in other contexts of collective action to examine that whether these findings are generalizable, and explore when and why setback of collective action could motive people come to opt for non-normative action.

Key words collective action; anger; frustration; group efficiency; group identity