

《心理学报》审稿意见与作者回应

题目：挑战性压力和阻断性压力对员工创造力的影响：自我效能的中介作用和组织公平的调节作用

作者：张勇 刘海全 王明旋 青平

第一轮

审稿人 1 意见：我觉得这是质量很高的实证研究报告。作者探讨不同性质的工作压力如何影响员工创造力，以及组织公平的调节效应，将挑战性-阻断性工作压力框架和员工创造力结合起来，选题很好。通过三阶段获得了多来源的数据，数据质量很高，较好解决了现场研究中经常出现的同源误差大、变量间因果关系不明确等问题。论文撰写流畅，假设推导过程较严谨。尽管如此，我觉得目前还存在一定问题，可以进一步修改。以下意见供作者参考。

回应：

尊敬的评阅人您好！非常感谢您对本文的肯定和专业的评价，您所提出的评阅意见给我们提供了进一步完善的信心和动力，也使我们充分认识到了本文的不足和缺陷，在此我们首先要向您表示诚挚的谢意！根据您所提出的建议，我们逐条给出了说明和解释，并在原文中进行了相应的修改和完善，具体的评阅意见及修改说明如下：

意见 1：我觉得还可以进一步结合挑战性-阻断性压力的框架及其已有研究发现，论述两种压力如何影响员工的自我效能和创造力，以及组织公平的调节效应。作者在“2.1 压力、自我效能与创造力”部分总结到，外界因素主要通过社会说服和心理状态两种机制影响自我效能，可以围绕这个来提为何挑战性和阻断性压力对创造力的影响会有所不同。正如挑战性-阻断性压力的已有所示 (LePine, LePine, & Jackson, 2004; Rodell & Judge, 2009)，挑战性压力会同时传递激励信息，但也同时导致负面情绪或身心状态；而挑战性压力只引发负面作用。抓住这条主线，可以更好阐述两者对创造力的影响为何不同，以及为何挑战性压力（在恰当情境中）会促进创造力。同样，组织公平的调节效应，也可以沿着这个作用路径来阐述。分配公平高有助于发挥挑战性压力的激发作用，但分配公平低时，则挑战性压力指示引起负面情绪。程序公平有利于降低压力所引发的负面情绪。

LePine, J. A., LePine, M. A., & Jackson, C. L. (2004). Challenge and Hindrance Stress: Relationships With Exhaustion, Motivation to Learn, and Learning Performance. *Journal of Applied Psychology*, 89(5), 883-891. doi: 10.1037/0021-9010.89.5.883

Rodell, J. B., & Judge, T. A. (2009). Can "good" stressors spark "bad" behaviors? The mediating role of emotions in links of challenge and hindrance stressors with citizenship and counterproductive behaviors. *Journal of Applied Psychology*, 94(6), 1438-1451

回应：

您认为还可以进一步结合挑战性-阻断性压力的框架及其已有研究发现，论述两种压力如何影响员工的自我效能和创造力，以及组织公平的调节效应。对此我们表示完全赞同。同时也非常感谢您为我们推荐了两篇文献。通过通读这两篇文献，以及其他一些相关的文献，我们从中受到了很多启发，也深感文章的理论深度还不够扎实，并据此对 2.1 这部分内容进行了丰富和完善。具体修改内容见文章正文。

意见 2: 为什么分配公平只调节挑战性压力与自我效能之间的关系, 而不能调节阻断性压力与自我效能之间的关系? 同样, 为何程序公平只调节阻断性压力与自我效能之间的关系? 在数据分析中, 进一步检验这些交互作用, 可以得到什么结果?

回应:

非常感谢您提出这一有趣的问题。事实上, 在研究构思之初我们也想到了这一点。但有两个原因导致我们最终没有提出分配公平调节阻碍性压力与自我效能的关系以及程序公平调节挑战性压力与自我效能的关系。首先, 从两种压力的定义来看, 挑战性压力主要是由工作超负荷, 时间压力, 过高的工作责任等等这些源于工作本身的压力源导致的, 这些工作要求给员工带来压力主要是由于这些繁重的工作压力是否能带来期望的结果不确定, 这些源于工作本身的压力与员工是否参与到决策(即程序公平与否)无关, 因此程序公平感无法缓解这种压力源导致的压力。但分配公平感, 即员工知觉到的投入与回报的平衡降低了员工投入的不确定, 因此可以有效缓解这种压力源导致的消极后果。而阻碍性压力主要源于组织政治、繁文缛节、工作不安全、职业生涯停滞等压力源。这些压力源导致的压力会降低员工的控制感和无助感。而以往研究认为程序公平可以增加员工的控制感(Janssen, 2000, 2004), 当员工知觉到程序公平时, 即便他们面临这些消极事件, 他们也会以更平和的心态来面对, 因为他们会认为这些都是按照组织的规则来的, 而不是个别人所为。但需要指出的是, 这些阻碍性压力的产生并不涉及投入回报的问题, 跟分配公平没有必然的关系, 因此也没有足够的理由来假设分配公平会调节阻碍性压力与自我效能以及创造力的关系。其次, 从以往研究文献来看, 学者们也认为两种压力有不同的来源和性质, 因此其影响员工结果的边界条件也并不相同。比如在您提供的 Rodell & Judge (2009)这篇文献中, 作者就认为外倾性只调节挑战性压力与注意力和焦虑的关系, 而神经质只调节阻断性压力对焦虑和愤怒的影响, 其逻辑分析大致与我们的观点类似, 主要还是因为两种压力是性质和内容完全不同的两种压力。在 zhang et al.(2014)这篇文献中, 尽管他们假设了变革领导既调节挑战压力和组织公正的关系, 也调节阻碍压力与组织公正的关系, 交易领导既调节挑战压力和组织公正的关系, 也调节阻碍压力与组织公正的关系, 但他们最后的数据分析结果也表明变革领导只调节挑战压力与组织公正的关系, 交易领导也只调节阻碍压力与组织公正的关系。在随后的讨论中, 关于这一结果的解释也大致与我们的观点是一致的, 即两种压力有不同的来源和性质。这些其实也提示我们, 他们当初提出变革领导调节阻碍压力, 交易领导调节挑战压力的理论依据本身可能就是不够充分的。基于以上原因, 我们在文章中没有提出分配公平调节阻碍压力与自我效能和创造力的关系, 以及程序公平不能调节挑战压力和自我效能以及创造力的关系是因为我们缺乏足够的理论依据来提出这些假设, 而并非数据驱动的假设结果。当然, 从后续的数据分析结果来看, 这两个交互作用对自我效能和创造力的影响也确实不显著(自我效能为结果变量: $b=-0.00$, $t=-0.02$, n.s; $b=-0.13$, $t=-1.71$, n.s; 创造力为结果变量: $b=0.06$, $t=0.66$, n.s; $b=-0.01$, $t=-0.18$, n.s)。

意见 3: 数据存在嵌套关系时, 一般需要首先基于多层次分析的零模型计算 ICC(1), 根据 ICC(1)的大小, 以及因变量(创造力)在主管层面是否显著, 来判断是否需要采用多层次分析的方法。建议作者也采用这种方法。

回应:

非常感谢您提出如此专业的建议, 这对提升本研究的质量至关重要! 事实上在文章中我们曾经考虑过了数据的嵌套问题。在“4.3 假设检验”这部分的第一段, 我们采用方差分析检验潜在的嵌套效应是否显著。方差分析结果表明创造力得分的组间方差并不显著($F=1.16$, n.s), 这为我们在单层次进行数据分析提供了依据。当然, 我们赞同采用 ICC(1)作为是否采用多层次分析的依据更加严谨和科学, 因此在修改稿中我们增加了这一部分内容。数据分析结

果表明创造力的 $ICC(1)=0.06$, $\chi^2=70.69$, $df=59$, $n.s.$, 在主管层面并不显著, 进一步证实了我们采用单一层次数据分析的合理性。

意见 4: 数据分析及结果呈现。

- a) 效应量问题 1: 尽管作者在论文自检部分(第五个问题)提到的效应量的几个指标, 但在正文的结果分析部分, 并没有报告这些效应量。此外, f^2 这个指标主要说明什么?
- b) 效应量问题 2: 作者目前主要基于分层回归分析来验证研究假设。在分层回归分析中, 方差解释量及其增量是最关键的效应量指标, 应该报告。
- c) 作者采用 MPlus 来分析数据。与 SPSS (具体而言是分层回归) 相比, Mplus 的优势在于能进行路径分析, 在同一个模型中同时进行所有参数的估计。为何不采用这种方法?
- d) 如表 2 的模型 6 显示, 挑战性压力与分配公平的交互作用预测创造力的回归系数, 其 95% 置信区间为 [0.02, 0.29], 不包括 0, 应该达到显著水平。需要确认。
- e) 交互作用的分析: 应进行简单效应检验, 检查分配公平高或低两种情况下, 挑战性压力与自我效能感/创造力之间的关系是否显著。另外, 图 3 是根据哪个模型的结果绘制的?

回应:

a) 效应量是衡量实验效应强度或变量关联强度的指标。在线性回归模型中使用方差比效应量(variance-accounted-for indices)的大小反映结果变量总的方差被自变量解释的比例, 在本研究中使用的是 R^2 方差比效应量, $f^2=R^2/(1-R^2)$ 表示所有自变量的效应值(郑昊敏, 温忠麟, & 吴艳, 2011)。我们在“4.3 假设检验”的论述中加入了有关效应量的计算方法和结果展示。

郑昊敏, 温忠麟, & 吴艳. (2011). 心理学常用效应量的选用与分析. 心理科学进展, 19(12), 1868-1878.

b) 感谢您提出这个问题, 的确, 在分层回归中最好报告方差改变量, 但在 Mplus 分析结果中只呈现残差方差及其显著性水平, 而无法呈现 R^2 及其增量, 以及它们的显著性。这也是我们没有报告这些内容的原因。

c) 非常感谢您的建议。事实上, 对同一个结果变量的分析, 在我们的数据分析过程中, 我们确实是在一个模型中进行所有参数的估计, 只是在文章中的数据呈现时, 我们是分步骤逐次呈现。但由于模型涉及调节效应, 以及中介的调节效应分析, 当自我效能和创造力分别作为结果变量时, 数据分析必须分开进行, 否则无法检验这些调节效应和中介的调节效应假设。

d) 非常感谢您的提醒, 同时对您的认真细致也表示由衷的钦佩和感谢! 这确实是我们数据录入时的一个笔误, 正确的置信区间表达应该是 [-0.02, 0.31], 包括 0 的, 在修改稿中我们进行了更正。

e) 非常感谢您提出的这条建议。的确, 交互作用的分析应进行简单系数的显著性检验。实际上, 在文章中, 我们已经报告了高低分配公平感条件下挑战性压力影响自我效能的简单系数(原文中假设检验部分的第二段)。但由于疏忽, 我们忘了报告不同分配公平情况下挑战性压力对创造力的简单效应系数。在修改稿中我们补充了这部分内容, 具体见假设检验部分的第四段。在此也再次对您细致的审稿表示衷心的感谢。

此外，图 3 并非是直接根据表 2 中哪个模型的结果绘制的，而是根据文献“Edwards, J. R., & Lambert, L. S. (2007). Methods for integrating moderation and mediation: A general analytical framework using moderated path analysis. *Psychological Methods*, 12, 1-22.”中推荐的调节的中介效应图绘制方法绘制（参见该文第 13-17 页）。为了与图 2 保持一致，在本研究中，我们将非标准化的调节的间接效应图转化为标准化的调节的间接效应图。

意见 5: 结果讨论部分，可以增加对工作压力领域的贡献。作者的这个研究发现，与以工作绩效、工作投入等为结果变量的研究类似，阻断性压力总是产生负面影响，而挑战性压力则存在积极影响（在一定边际条件下）。这对于压力研究领域也有一定启示。

回应:

非常感谢您提出的这条建议，我们对此完全赞同。在结果讨论的理论意义的第二部分，我们增加了对这部分内容的讨论，具体补充内容见修改稿正文讨论部分。

意见 6: 部分假设没有得到验证的可能原因分析，应该在前面部分讨论。不应该在局限性里呈现，因为这本身并不是研究的局限性。

回应:

我们非常赞同您的观点。对程序公平调节效应未得到验证的结果确实应该放在讨论部分，而不应该放在研究局限这部分。在修改稿中我们对这部分内容的位置进行了调整，并进行了更加深入的讨论。相关修改内容见修改稿正文。

.....

审稿人 2 意见: 稿件“挑战性压力和阻断性压力对员工创造力的影响：自我效能的中介效应与组织公平的调节效应”研究了压力对创造力的关系，研究设计较为严谨，采用了不同来源的纵向研究数据，。具体修改意见如下：

回应:

非常感谢您对本文中肯、细致且专业的评价，您所提出的评阅意见使我们充分认识到了本文的不足和缺陷，您给出的详细的修改建议对本文的完善提供了极其重要的信息。因此，在此我们首先要向您表示诚挚的谢意！根据您所提出的建议，我们逐条对原文进行了修改，具体修改说明如下：

意见 1: 摘要应该直接点出本文的理论视角和理论基础。

回应:

非常感谢您提出的这条意见，我们对此表示完全赞同，在修改稿中，我们对摘要进行了修改和完善，并补充了本文的理论视角和理论基础。

意见 2: 问题提出：建议从压力和/或创造力的实践切题性和理论重要性出发，现在的稿子从压力和创造力的研究出发，给人感觉从一篇文章出发，而不是从一块文献出发，从一个现象出发。并且，压力与创造力已经被研究过了(Byron, Khazanchi, & Nazarian, 2010)，自我效能感与创造力也被研究过了(Liao, Liu, & Loi, 2010 ; Tierney & Farmer, 2004)，那么本研究的贡献何在？

回应:

非常感谢您提出的这个建议，我们对此表示赞同。在修改稿中，我们在问题提出部分对文章的切入方式进行了修改和完善。我们分别从创造力和压力两个方面的文献研究以及相关的现象入手，对两者在当前的理论和实践重要性进行了简要介绍，然后再转入压力与创造力直接

关系的相关研究。这样做确实增强了本研究的理论与现实重要性,对此我们要向您表示感谢,具体的修改内容见修改稿正文。

对于您提到的本研究的理论贡献问题,我们承认压力与创造力的关系已经被人研究过了,自我效能与创造力的关系也被研究过了。但尽管如此,压力和创造力之间依旧存在一些重要的问题需要澄清。比如压力和创造力的关系一直存在争议,对于压力到底是促进还是抑制创造力依旧没有一个令人信服的理论解释。本文通过将压力进行区分,并考察了分配公平和程序公平的调节效应,从社会认知视角研究两种不同压力对创造力的差异化影响及其边界条件,对以往文献进行了丰富和拓展,也有助于解释过往不一致的研究结论。此外,有趣的是,过往大量研究致力于考察压力对创造力的主效应,而对于压力究竟通过何种机制影响创造力却鲜有研究予以揭示。本文基于社会认知理论,证实了自我效能是连接压力与创造力的中介变量,对以往有关压力与创造力关系的研究提供了新见解。最后,从压力研究视角来看,以往有关压力分类的研究证实了挑战性和阻碍性压力对员工心理和行为有不同的影响,我们的研究进一步证明了两种压力对员工的自我效能和创造力也存在不同的作用效果,对以往有关压力研究的相关文献提供了新证据。在修改稿中我们对这些理论贡献进行了补充或修正。在此也向您提供的宝贵建议表示由衷的感谢!

意见 3: 压力和压力源的概念辨别问题。

压力文献将压力源(stressor)分为阻断性压力源和挑战性压力源(Podsakoff et al., 2007)。压力是压力源的评价性反应。实际上, Cavanaugh 等(2000)文中也是将压力源和压力混合使用。LePine 等(2016)将压力反应分为挑战性评价和阻断性评价, 请详细解释概念之间的区别。

Podsakoff, N. P., LePine, J. A., & LePine, M. A. (2007). Differential challenge—hindrance stressor relationships with job attitudes, turnover intentions, turnover, and withdrawal behavior: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 92, 438-454.

LePine, M. A., Zhang, Y., Crawford, E. R., & Rich, B. L. 2016. Turning their pain to gain: Charismatic leader influence on follower stress appraisal and job performance. *Academy of Management Journal*, 59: 1036-1059.

回应:

您提出了一个非常好的问题!实际上在研究之初,我们对这个问题也一直很困惑。通过阅读大量的压力相关的文献,我们对这个问题有了一个更加深入的了解。从相关文献对两种压力和压力源的定义来看,压力源是一些客观存在的可能导致压力的因素,比如工作负担(job overload),时间压力(time pressures),组织政治(organizational politics)等;而压力则是主观上个体是否因为这些因素而感知到了压力,或者个体知觉到这些因素给自己带来了多大的压力(Cavanaugh et al., 2000; LePine et al., 2005)。从具体的测量上看,实际上题目的内容是一样的,区别在于引导语、表达方式和标度的不同。比如,对于压力源的测量,以“Rodell, J. B., & Judge, T. A. (2009). Can "good" stressors spark "bad" behaviors? The mediating role of emotions in links of challenge and hindrance stressors with citizenship and counterproductive behaviors. *Journal of Applied Psychology*, 94(6), 1438-1451”这篇文献为例,他们是研究“压力源”对员工行为的影响。其中的测量题目为“Today, my job has required me to work very hard”“Today, I have had to go through a lot of red tape to get my job done”。从具体的标度方式来看,表达为“1=strongly disagree to 5=strongly agree”。显然,这种方式测的是多大程度上在工作中有这些客观存在的可能导致压力的因素。相比之下,对于压力的测量则是另一组方式。例如,在“LePine, J. A., LePine, M. A., & Jackson, C. L. (2004). Challenge and hindrance stress: Relationships with exhaustion, motivation to learn, and learning performance. *Journal of Applied Psychology*, 89, 883-891.”这篇文献中,他们研究“挑战性压力”和“阻碍性压力”(而不

是压力源)对学习动机和绩效的影响。测量题目如“The inability to clearly understand what is expected of you in your classes”, “The number of projects/assignments in your classes”。引导语为个体体验到了多少这些压力源带来的压力,具体的标度方式为“participants indicated the amount of hindrance and challenge stress the circumstance in the item produced on a 5-point scale (ranging from 1=no stress to 5=a great deal of stress).”这里的标度用的是“no stress”这类表达方式,与对压力源的测量是明显不同的。由此可以看出,究竟是想研究压力还是压力源取决于自己的研究问题和理论逻辑。从测量上看,两种定义的测量从题目内容上看是一样的,而通过调整测量内容的表述方式可以测出自己想要的东西。从本研究来看,我们是想研究挑战性压力和阻断压力对创造力的影响,因此我们的标度问的是员工体验到了多少由这些挑战性 or 抑制性压力源带来的压力。当然,由于篇幅的限制,以及现有顶级期刊的通常做法,我们在文章中并未将这些区别和细节一一表述,相信读者自己会理解这其中的差异的。在此,我们也对您专业且认真的评阅表示衷心的感谢!

意见 4: 问题提出导入压力研究时不应该先强调文献研究,再说可能的理论来源,这样给读者 argument by citation 的味道。建议作者直接说明为什么从社会认知理论出发来解释压力和创造力的关系。

回应:

非常感谢您建议,我们认为您提的这条建议非常有道理,也更加符合学术论文的一般写作方式。在修改稿中,我们对这些问题进行了修改和完善,更加强调理论驱动而不是文献驱动,具体的修改内容见修改稿正文。

意见 5: 在问题提出部分导入调节变量时请注意,调节变量的选取应该基于整个主效应的理论的理论边界,而并未过去文献。程序公平也可能调节挑战性压力与创造力的间接效应;分配公平也可能调节阻断性压力与创造力的间接效应。请详细说明为啥作者研究他们各自对于一种压力源的调节作用。

回应:

我们赞同调节变量的选取应该基于整个主效应的理论边界,在修改稿中,我们对这部分内容进行了修改和完善,更加强调调节变量选取的理论依据。对于为何没有假设程序公平调节挑战性压力与创造力的关系,以及为何没有假设分配公平调节阻断性压力与创造力的关系,具体的原因或理由见前文给审稿人一的意见 2 的回复。

意见 6: 作者提出第一个理论贡献是:我们试图通过将压力区分为挑战性—阻断性压力,证实挑战性压力与阻断性压力对创造力存在差异化的作用效果,为以往不一致的研究结论提供新的理论解释。实际上主效应已经有以往的文献探讨过了,不是本文的原创性贡献。

回应:

我们赞同您的建议,即单纯谈压力对创造力的主效应并非本文的原创贡献。通过对研究议题的思考,并结合您和审稿人一的建议,我们认为从更广泛意义上,本文的理论贡献并不仅仅局限在创造力研究领域,而且对压力领域的研究也存在理论贡献。从更一般意义来看,创造力也是员工绩效的一种或一个维度,以往研究表明两种压力对员工绩效存在差异化的影响 (LePine, LePine, & Jackson, 2004; LePine, Podsakoff, & LePine, 2005; Zhang, LePine, Buckman, & Wei, 2014),因此在修改稿中,我们将这一理论贡献修改为:我们通过证实挑战性压力和阻断性压力对员工创造力的差异化影响,为以往有关两种压力对员工绩效具有差异化作用效果的研究结论提供了新证据。

意见 7: 2.1 的标题是压力、自我效能感与创造力，但是行文确实探讨自我效能感与创造力的关系

回应:

非常感谢您的提醒，我们通过再读文章，也意识到了这个问题。在修改稿中，我们增加了有关压力以及压力与自我效能关系的论述。具体修改内容见文章正文。

意见 8: 2.1 和 2.2 部分，根据社会认知理论，挑战性压力无疑会增加自我效能感，作者不提主效应可能会给人造成数据分析结果出来之后返回来写假设的可能性。

回应:

非常感谢您提出的这条意见。事实上，挑战性压力可能并不必然会增加自我效能感恰恰是我们当初想做这个研究的最为重要的一个原因，而并不是数据驱动的一个后知后觉。我们当初选择做这个研究，就是在读文献时发现关于压力与创造力关系存在不一致的研究结论。我们经过思考并结合现实的观察，初步设想有两个原因可能导致混淆的研究结论：首先就是可能某些研究测的是挑战性压力，另一些研究则测的是阻断性压力；其次是一些学者不加区分，测量压力的题目中即有挑战性压力，也有阻断性压力的题目，从而导致似是而非的结果。所以要想解释不一致的结果，首先必须要把创造力分开来研究。但仅仅如此还不够，以往研究讲来讲去也没讲清楚压力到底通过什么中介机制影响到创造力。根据创造力研究文献，个体创造力的直接来源无非包括：内在动机、自我决定感和自我效能感。而这其中压力与自我效能感无疑最为接近。从压力本身的性质来看，阻断性压力由于其自身天然的消极或负面因素无疑会破坏自我效能，因为它破坏了个体的自我控制感，增加了个体的焦虑、沮丧等，这一点容易理解。但对挑战性压力则比较复杂。从以往的文献研究来，挑战性压力具有两面性，而并非是一个简单的负面因素。一方面，组织赋予个体更多的工作任务，期望员工在短期内完成更多的任务，实际上是对员工的一种信任和期望，这种信任和期望增加了员工的成就感和达成目标的信心和决心，从而发挥了社会说服的功能，因而有助于提升员工的自我效能。但另一方面，繁重的工作，过高的时间压力，过多的工作责任无疑又会增加员工完成任务的不确定性，尤其是当高投入得不到高回报的情况下，更容易增加员工的紧张、焦虑和无助，最后导致其资源耗竭，从而又会破坏自我效能。因此，通过文献阅读和理论分析，我们认为挑战性压力与自我效能之间应该不存在主效应。而后续的数据分析结果也证实了我们之前的设想，而这也恰恰是本文的一个重要的发现或理论贡献。

意见 9: 假设 1.2.5.6.缺少一个 *coherent theoretical perspective* 来解释为什么分配公平起调节作用。很明显主效应基于社会认知理论，调节作用却只字不提，用了关系模型、压力应对模式、压力交易模型，自我决定等理论视角。请将调节作用 **Packing** 到一个与主效应一致的解释机制中来。

回应:

非常感谢您提出如此专业的意见，我们完全赞同研究需要一个 *overarching theory* 来主导变量的选取以及假设的推理。在本研究中，毫无疑问社会认知理论是我们的 *overarching theory*，根据社会认知理论，社会说服有助于激发自我效能，而厌恶的肉体和情绪唤醒会破坏自我效能。因此，究竟选择谁做调节变量，以及它究竟是强化还是弱化压力的这两种功能就应当基于社会认知理论，对于这一点我们十分清楚。在文章的理论推理过程中，虽然我们运用了关系模型，压力交易模型等，但最终目的依然是围绕社会认知理论这一主理论来进行的。尽管社会认知理论为本文提供了一个 *overarching framework*，但这个理论本身并不能解释何时压力会被体验为积极的，何时被体验为消极的外部因素。比如我们运用压力交易模型来解释分配公平的调节效应，是因为根据压力交易模型，压力对个体的效应取决于个体如何看待压

力(Lazarus & Folkman, 1984)。当员工知觉到分配公平时，他们就会把挑战性压力看成积极的东西，因为投入与产出的匹配确保了能者多劳，增加了个人的自我决定和控制感，因而有助于激发其自我效能感。所以，本质上还是围绕社会认知理论来推理的。尽管我们没有过多地提到社会认知理论，但基本上我们所有的推理都是在不同的公平感知下，压力究竟是激发还是破坏“自我效能”，这其实依然是围绕社会认知理论来展开的。当然，我们承认在行文过程中，我们确定没有太多提到社会认知理论，这也可能导致您和读者会误以为我们偏离了原来的理论主线。为此，在修改稿中我们对这部分进行了修改和完善，尽量使得整个推理过程与社会认知理论显得更加统一和一致，具体修改内容见正文。我们也对您的建议表示衷心的感谢！

意见 10: 创造力的 ICC1 值是多少？？用 HLM 分析数据结果是否一样？

回应:

对于创造力是否存在嵌套效应问题，在原文中我们报告了方差分析结果，结果表明创造力的组间方差并不显著。在修改稿中我们增加报告了 ICC1 值，以创造力为因变量的虚模型分析结果表明 ICC1=0.06，组间方差同样不显著 ($\chi^2=70.69, df=59, n.s$)。这些分析结果表明没有必要进行跨层次的分析。即便如此，我们依然用 HLM 进行了数据分析，结果并未发生实质性的改变。

意见 11: 应该更加详细地讨论为什么程序公平没有起调节作用？？如果用分配公平做调节变量呢？

回应:

非常感谢您的建议，在修改稿中，对于程序公平的调节效应为何不显著我们进行了更加深入的思考，并就可能的原因展开了进一步的探讨，同时，我们意识到为了避免误导，应当仅就调节不显著的原因进行探讨，而不应再增加对其他变量的讨论，在修改稿中，我们删去了涉及分配公平的讨论。相关补充内容见修改稿正文讨论部分。对于分配公平与阻断性压力的交互作用，我们在前面的意见 5 中已经解释过，从理论上缺乏足够的依据提出这一假设，后续的数据分析结果也表明交互作用并不显著（自我效能为因变量： $b=-0.13, t=-1.71, n.s$ ；创造力为因变量： $b=-0.01, t=-0.18, n.s$ ）。当然，由于原文推测分配公平对员工的影响更强，可能误导了您，导致您猜测分配公平可能会调节阻断性压力的影响。然而事实上我们的本意并非如此，但由于我们这种推测自然而然会引导评阅人的联想，这是我们的一个失误，在修改稿中我们对这部分进行了修改。也再次感谢您的细心和明察秋毫！

意见 12: MPLUS 是统计软件，而不是回归方法，表二标题建议改为 OLS 回归结果。

回应: 非常感谢您的建议，在修改稿中，我们对表题进行了修改。

意见 13: 在用 MPLUS 检验间接作用时，应该更加详细地说明做 bootstrapping 的过程。

回应: 非常感谢您的建议，在修改稿中我们补充了详细的 bootstrapping 过程，具体修改内容见修改稿调节的间接效应检验部分。

编委复审: 作者透过三阶段纵向研究设计、多来源的数据收集，以验证挑战性-阻断性压力如何受到分配/程序公平影响自我效能，从而改变创造力。两位评审一致赞赏数据质量高，可是也提出了不少相同的疑虑。其一是要提出一个能够结合压力如何受到组织公平调节而影响自我效能和创造力的理论框架。两位评审提供了数个重要文献以供参考，也请作者说明本研究在这些文献之上的贡献何在。其二是三阶段纵向研究设计的数据未有以更有效的方

法分析，以带出这些数据可贵的地方。两位评审也各自提出了不少可供改进的要点，希望作者可以一一回应。

回应：

尊敬的编委老师您好！非常感谢您百忙之中抽出时间来处理我们的文章，并提出了宝贵的修改建议！根据您的建议，我们对文章做了认真的修改，主要修改内容如下：

1. 进一步强调了社会认知理论作为本文的 **overarching theory** 的主体地位，并将该理论作为中介变量和调节选择的理论依据，以及假设推理的基础理论；
2. 对两位评委提供的几篇重要参考文献进行了仔细研读，采用了其中一些重要的理论观点，并将本文与这些研究相比独特的理论贡献在文章中进行了更加详细的总结和讨论。
3. 对实证研究过程和研究方法进行了改进和完善，进一步澄清和细化了分析过程，给出了相关的统计效力检验值，对一些不规范的表达进行了修正，对几个疑问给予了澄清；
4. 针对两位评委专家的意见一一给予了详细的回应。

第二轮

编委复审： 作者認真回應了評審的意見。評審亦認為回應合理適當。建議發表。

主编终审：

第一，在国际化竞争背景下，创新驱动对于我国的企业管理显得更加重要，我国的改革开放是通过压力和待遇并存的方式推进的，然而压力是否会提升创造力，这个于理论和实践有关的问题迫切需要解答，该选题有意义。第二，研究通过三个阶段的数据收集，尽量避免共同方法偏差，比较宝贵。第三，作者将压力分成挑战性和阻碍性，并以自我效能为中介，尝试解决过去对压力与创造力关系的争议，对压力和创造力的研究都有理论贡献。第四，总体上看，经过修改完善后的研究方法、统计方法严谨，所得结论可靠，具有较高的学术水平。第五，该研究结论对管理工作有启发意义。同意发表。

在匿名评阅阶段，有一位评语人对研究的理论贡献和写作提出了一些质疑，对写作的质疑作者已经修改或说明，对理论贡献的质疑，作者进行了很好地回答，回答是有说服力的。其关键疑点是：第一，对压力与创造力研究过了、自我效能与创造力也研究过了。但这些并不能否认还可从新的角度、整合的角度开展研究的价值，比如将压力分成两类；将压力、自我效能和创造力的关系整合，仍然是有价值的课题。第二，关于 **overarching theory** 的问题，本身就不是一个定论，特别是从特定现象出发的问题，往往不是一个理论能够解释的，因为人的行为是受制于多种因素、有多个心理活动，况且边界变量的选择还是与社会认知理论不冲突的。第三，有些概念的表述问题，如压力与压力源的区别等，作者已经修改和完善。