

修改说明

首先，非常感谢审稿专家对本文选题的认可，感谢专家提出了细致、专业、严谨的意见，为完善本论文提供了新的思路。其次，为了更好的提高论文质量，我们严格根据审稿专家提出的建议，结合论文中的内容进行了逐一修改和完善。正文修改部分均用蓝色字体标出。

外审专家 1:

该研究通过四个实验研究探讨了权位的分离组合对建议采纳的影响，以及能力和热情感知的中介作用，研究设计合理，自变量的操纵有效，研究结果基本可靠。以往研究中往往混用权与位概念，该研究将权/位进行分离来探讨了建议者的不同权位状态对决策者建议采纳的影响差异，研究具有创新性。但该研究仍存在一些细节问题：

1. 关于“权力与建议采纳的正向关系受到建议者地位水平的调节”这一假设的理论和实证证据不足，建议增加这方面的文献。

修改说明：感谢外审专家提出的指导性意见！的确，本文在前一稿中对“权力与建议采纳的正向关系受到建议者地位水平的调节”这一假设的论证不够充分。因此在修改中我们增加了相关的文献。具体增加内容如下：

缺乏社会地位的个体更容易受到负面刻板印象的影响（Fragale et al., 2011），而同时拥有高社会地位的高权力个体则使他人认可其权力并评价其值得信任（van der Toorn et al., 2011）。因此，拥有权力的个体只有与特定的社会地位结合其权力才可能被视为具有合法性（权力与能力的匹配），其声誉（如，值得信赖）才可能得到认可。而建议者的能力与社会声誉等特征是他人寻求其建议的主要社会线索（Blunden et al., 2019）。

2. 该研究对研究过程的描述太过简略，不足以让读者了解研究是如何实施的，建议对研究过程进行具体阐述。

修改说明：非常感谢外审专家在耐心审阅之后提出的宝贵意见，我们非常赞同审稿专家提出的意见。在本文上一稿的实施部分对研究过程的阐述的确不够具体，不利于读者快速了解研究的具体实施过程。根据专家建议，本文对研究过程的描述进行了修改，增添了必要的过程信息。具体修改内容如下：

研究 1（见研究 1 的“2.2 实验设计与程序”部分）：采用高权、高位和控制组设计，每种条件随机分配 30 人。所有程序通过 E-prime 编制，整个实验环节由电脑屏幕呈现并由被试在实验室中单独完成。具体实验流程为：告知实验要求→被试阅读“职场新手困惑”决策任务，并进行决策→呈现建议者的信息及其建议→被试评估建议者的权/位（操纵检验）→再次呈现“职场新手困惑”决策任务，并要求被试进行第二次任务决策→收集被试的基本信并测量控制变量→结束实验，总时长约 10 分钟。控制对建议者的性别判断及决策者的特质性权力。

研究 2（见研究 2 的“3.1 方法”部分）：所有程序通过 E-prime 编制，整个实验环节由电脑屏幕呈现并由被试在实验室中单独完成。除两点不同外，整体程序与研究 1 类似：一是采用对权/位组合操纵而非单一操纵(Blader & Chen, 2012; Blader et al., 2016)；二是在阅读完建议者的资料后，被试需先评估建议者的能力及热情，然后进行第二次决策。具体实验流程为：告知实验要求→被试阅读“职场新手困惑”决策任务，并进行决策→呈现建议者的信息（每组被试所给出的建议者信息为权/位的四种组合之一，见附录 3）及其建议→被试评估建议者的权/位（操纵检验）→评估对建议者的能力和热情的感知→再次呈现“职场新手困惑”决策任务，并要求被试进行第二次任务决策→收集被试的基本信息并测量控制变量→结束实验，总时长约 10 分钟。控制对建议者的性别判断及决策者的特质性权力。

研究 3（见研究 3 的“4.1 方法”部分）：呈现装硬币的器皿，被试估计硬币数量（见附录 5）→呈现建议者的信息（每组被试所给出的建议者信息为四种职业中的一种，见附录 4）及其建议→被试评估建议者的权/位（操纵检验）→评估对建议者的能力和热情的感知→再次呈现硬币估计任务，并要求被试进行第二次硬币估计→收集被试的基本信息并测量控制变量→结束实验。

研究 4（见研究 4 的“5.1 方法”部分）：呈现“职场新手困惑”决策任务，并进行决策→呈现建议者的信息（每组被试所给出的建议者信息为四种职业中的一种，见附录 4）及其建议→被试评估建议者的权/位（操纵检验）→评估对建议者的能力和热情的感知→再次呈现“职场新手困惑”决策任务，并要求被试进行第二次决策→收集被试的基本信息并测量控制变量→结束实验。

3. 被试量计算时为什么不同实验预计的效应量不同，如实验 1 为 0.62，实验 2 为 0.26，实验 3 为 0.2，依据是什么？

修改说明：非常感谢外审专家的宝贵意见。通过认真讨论，我们发现在第一稿中，文章未对效应量不同做出明确的解释。根据专家建议，本文对研究样本量的选取和效应量的不同做出解释并在文中进行了相应的解释和完善。

首先，实验研究中常采用的效应量为 0.8、0.5 和 0.2，分别是对应大、中和小效应量，同时研究者最常采用的检验效能为 0.80 (Cohen, 1988)。在本研究中为保证研究的效度和检验效能，我们在实验 1、实验 2 和实验 3 中分别采用了大、中和小三种效应量。但在前一版本的叙述过程中，由于失误我们直接采用了由实际样本数反推过来实际可检测到的效应量的大小。基于此，我们重新对文章中有关效应量及样本选择部分的语言进行了组织。具体修改内容如下：

研究 1 中“在得到较大效应量 0.8 时（统计分析中常用的大效应量标准；Cohen, 1988）时，发现在 $\alpha=0.05$ 且检验效能为 0.80 时，每组需要 21 人，为确保一定的冗余，最终每组实验人数设定为 30 人”

研究 2 中“在确保得到中等效应量 0.5 时（统计分析中常用的中等效应量标准）时，发现在 $\alpha=0.05$ 且检验效能为 0.80 时，每组需要 20 人，最终每组实验人数设定为 30 人，总样本量为 120 人。”

研究 3 中“在确保得到小效应量 0.2 时（统计分析中常用的小效应量标准）时，发现在 $\alpha=0.05$ 且检验效能为 0.80 时，每组需要 50 人，最终每组实验人数设定每组 50 人，总样本量为 200 人。”。

Cohen J. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences*. 2nd ed. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.

4. 研究 1 中的因变量不应该是用 WOA 公式计算的吧？是否应该是每采纳一个建议得 1 分，不采纳建议得 0 分，最后加总平均？请说明研究 2、3、4 的因变量又是如何计算的。

修改说明：非常感谢审稿专家仔细阅读本文后提出的意见，我们完全赞同专家的看法。的确，研究 1 中的因变量的值不是用 WOA 公式直接计算的值。

研究 1 中因变量的值为四次决策 WOA 值的加总平均。在计算过程中采用的

WOA 是每个情境的 WOA，每个决策情境如果第二次决策与第一次决策不同，即采纳了一个建议则 WOA 为 1 分，不采纳建议 WOA 得 0 分。四个情境的 WOA 值加总平均为因变量的值。在第一稿中对此的说明不够完善，因此我们对此部分进行了修订，在正文中增加了研究 2、3、4 因变量得分的说明。具体如下：

研究 2 的因变量即建议采纳得分的描述：采用计算 WOA 值来评估每位被试的建议采纳得分（每位被试的得分为 0 或 1）。

研究 3 的因变量即建议采纳得分的描述：计算 WOA 值来评估轮被试的建议采纳得分（每轮被试的得分为 0 或 1），计算 6 轮决策的 WOA 平均分为最终被试的建议采纳得分。

研究 4 的因变量：建议采纳得分为四个情境的 WOA 值加总平均。

5. 实验 1 中“2.4 结果部分”建议将操纵检验和结果分析分段写。另外“权/位操纵有效：高权/位组被试对建议者权/位评分分别为 $M_{\text{权}}=5.24$ （取值范围 3-7， $SD=0.89$ ）、 $M_{\text{位}}=5.43$ （取值范围 4-7， $SD=0.78$ ）”中的取值范围是什么意思？

修改说明：感谢审稿专家的意见，我们完全赞同专家的意见。首先，根据审稿专家的意见，我们将操纵检验和结果分析分段撰写，以使结果呈现更为清晰。

其次，在第一稿中我们对“取值范围”未进行明确说明，容易引起读者的误解。取值范围是指被试对权/位评估的最低分和最高分的得分范围值，根据审稿专家的意见，为避免表述不清晰而影响读者理解，在文中将“取值范围”改成“被试实际评分范围为”。

6. 研究 2、3 和 4 中“实验设计、被试与程序”，建议改为“方法”。

修改说明：非常感谢审稿专家在仔细阅读本文后提出的建议，我们完全赞同审稿专家的意见。并按照审稿专家的建议将“研究 2、3 和 4 中“实验设计、被试与程序”改为“方法”，以使文章语言更为简明。

7. 研究 2 中“采用对权/位组合操纵而非单一操纵”，需要具体说明是如何操纵的而非放在附录中。

修改说明：感谢审稿专家的意见，的确将操纵放在附录中不利于读者的阅读

和对文章的理解。为使研究 2 的操纵更清晰易懂，使文章更具可读性，我们按照审稿专家的意见研究 2 的操纵部分放在了正文中。具体修改见正文研究 2 中的 3.2 实验材料部分：

高权高位组建议者信息如下：

他/她是某国企一位正式员工。在他/她所从属的部门中，他/她控制着更多的重要资源，能独立对他人进行绩效评估，还有一定的人事任免权（高权）。此外，相较于其他同事，他/她还更受他人尊敬和钦佩，工作中人们非常重视和关注他/她的看法（高位）。

低权低位组建议者信息如下：

他/她是某国企一位正式员工。在他/她所从属的部门中，他/她对大多数资源没有控制权，没有资格对他人进行绩效评估，没有人事任免权（低权）。此外，相较于其他同事，他/她得不到他人尊敬和钦佩，工作中人们常常不在意或忽略他/她的看法（低位）。

以上信息高低组合则形成高权低位和低权高位的操纵文本。

8. 研究 3 中 4.2 结果部分“剔除 3 次及以上硬币估计取值在正常区间外的被试，最终有效数据 181 份。对全部数据和有效数据进行对比发现二者得分在各项分析中均无差异”。取值的正常区间是指什么？

修改说明：感谢审稿专家的耐心和用心。在第一稿中，文章对于什么属于“取值的正常区间”未做具体说明，使文章在些部分存在阐述不清晰的问题。为解决该问题，我们对“取值的正常区间”进行了详细说明，并且此详细说明以脚注的形式呈现在正文中（见 4.2 结果中第一段脚注部分）。修改后的详细说明具体如下：

在实际决策任务中，当被试的最终决策向后移动或过度调整时，则属于调整异常，若三次调整异常则视为硬币估计取值在正常区间外的被试，最终会予以剔除。例如，假设一个参与者的初始判断是 50 枚硬币，建议是 75 枚硬币，那么 50-75 枚硬币就是正常范围。如果最终判断的数值小于 50 或超过 75，则表示过度调整到正常范围。若 6 次正试试次中有三次调整到正常范围之外，这些数据就被排除在最终的分析中，研究 3 的最终样本量为 181(硬币估计取值范围

=[20,38])。当纳入全部数据后，结果与未纳入异常取值被试是一致的：权力主效应显著， $F_{(1196)} = 7.039, p = 0.009, \eta_p^2 = 0.02$ ；地位的主效应显著， $F_{(1196)} = 8.676, p = 0.004, \eta_p^2 = 0.03$ ；权力与地位的交互作用显著： $F_{(1196)} = 4.495, p = 0.035, \eta_p^2 = 0.02$ 。

审稿专家 2:

修改意见：建议采纳的影响因素探讨是一个比较有意义的研究主题。作者探讨了建议者的权力和地位及二者间的交互对建议采纳的影响。但研究存在如下问题：

1. 研究的创新问题。权力和地位对建议采纳的影响，以往研究已有大量的研究成果，作者自己也提到很多前期的发现，那么本研究的亮点何在？是权力和地位二者的交互，或者分离组合（这个提法，我个人觉得也不是很合适，它本身好像就是二者之间的一个交互作用而已）对建议采纳的影响吗？但似乎二者的交互已有研究也早已涉及。所以，从作者前面的自检报告中，对创新之处的回答，给出了 3 点创新，但实际上似乎还是看不到创新。

修改说明：非常感谢审稿专家的宝贵意见。对于研究的创新问题在论文自检报告中给出的不够详细。在此我们对研究的创新之处再进行进一步的说明。

第一，当前有关社会阶层对建议采纳的影响研究主要聚焦于社会阶层的权力维度。而关于地位对建议采纳的研究主要是一些间接证据，而没有直接的研究。如高解释水平与建议采纳的正向关系是借由对目标对象的地位授予而达成的（Reyt, Wiesenfeld, & Trope, 2015）。这意味着建议者的地位可促进决策者的建议采纳。另外，建议者的专业水平（Feng & MacGeorge, 2006; Harvey & Fischer, 1997; Soll & Larrick, 2009）或自信程度（Phillips, 1999; Snizek & Van Swol, 2001; Van Swol & Snizek, 2005）均可促进决策者的建议采纳。但已有研究没有对比建议者权/位对决策者建议采纳影响的异质性。因此，对权位进行分离组合以异从更精细层面上研究权位状态对建议采纳的影响是本研究的主要创新型贡献。

第二，已有研究亦采用了权力和地位二者的交互，但在建议领域并没有相关研究，如有研究者在观点采择领域及组织公平分配领域采用了类似的研究范式来分离权、位的独立影响及二者的交互作用（Blader & Chen, 2012; Blader et al.,

2016），但在建议采纳领域尚未见相关的研究出现。因此就当前已有研究来看，我们并不清楚权力和地位对建议采纳影响的异质性，及其交互作用如何。因此，通过对权力和地位的分离来研究二者对建议采纳影响的独特性及其交互作用，是本研究贡献于建议领域的一个方面。

2. 研究的逻辑问题。作者想要探讨的是权力和地位对建议采纳的影响，比如，假设 1：建议者的权力（a）和地位（b）正向预测决策者的建议采纳。然而，在研究 1 中操纵的却是高权力、高地位，而在后面的研究中属于正常思路的权力（高 vs.低）、地位（高 vs.低），为何在研究 1 中只考察高而非高低的情况呢？仅仅考察高水平的地位或权力，如何验证假设 1 呢？和后面的几个研究逻辑上如何一致？另外，4 个研究之间的内在逻辑是什么？目前看上去有些混乱。

修改说明：非常感谢评审专家的意见！我们对研究的逻辑问题进行了深入讨论，发现前一版论文在 4 个研究的转承上说明的不够，致使研究之间的内在逻辑线条不够清晰。为解决这个问题，我们根据评审专家的意见进行以下说明：

研究 1 采用高权力与高地位，目的是想观察相对于控制组高权及高位是否会影响决策者的建议采纳，这也是对已有研究的验证。Blader & Chen (2012)及 Blader et al. (2016) 在研究中就是采用的高权、高位和控制组的操纵设计，只不过以上两个研究的因变量分别是观点采择和资源分配，本研究为建议采纳。假设 1 为：**建议者的权力（a）和地位（b）正向预测决策者的建议采纳**。通过以上设计，研究 1 可以验证权力及地位是否能预测决策者的建议采纳，因为高权或高位的操纵中均没有出现地位或权力方面的信息，由于被试为随机分配因此若相对于控制组高权或高位促进了建议采纳，则可表明权或位能促进建议采纳。当然，我们在研究中也指出了研究 1 存在的不足“以上实验设计可能并不能完全分离权/位，导致权和位在建议采纳上的效应可能未得到有效区分。因此研究 2 将对权/位进行分离组合，以考察不同建议者权/位对其建议采纳的影响及其相互作用并同时考察能力和热情感知在以上关系中的作用。”（见正文研究 2 的开始部分）。也正是由于以上研究不足，所以紧接着我们进行了研究 2 以对权/位进行完全的分离组合，并设计了四种类型的权/位组合，同时纳入对假设 2 和假设 3 的验证。然而，由于研究 2 是采用的结构化操纵可以导致被试不能在非常精细的认知层面

上分离权力和地位，导致权/位被赋予同一对象（Blader & Chen, 2014）。基于此，研究 3 变化了权/位的操纵方式（即采用实际不同职业人群来操纵权/位）及建议采纳任务范式（事实性任务）来更深入探索建议者的权/位对建议采纳影响的差异，及进一步验证能力和热情感知的机制。至此，研究 1、2 和 3 层层递进逐步验证各个研究假设，但由于研究 1、2 和 3 都属于小样本实验，为使研究结果更为可靠及提升研究的生态效度，我们又进行了大样本实验即研究 4，并将研究 2 和 3 的操纵范式和任务决策进行交叉，采用实际地位的高低来再次验证偏好性决策任务（因为在实际生活中人们决策的建议寻求对象均是实际工作中的人，而要寻求的决策也往往是具有偏好性的问题）。

同时，我们在文章中增加了研究之间的转承语句。具体如下：

研究 2 的开始部分的转承语句：以上实验设计可能并不能完全分离权/位，导致权和位在建议采纳上的效应可能未得到有效区分。因此研究 2 将对权/位进行分离组合，以考察不同建议者权/位对其建议采纳的影响及其相互作用并同时考察能力和热情感知在以上关系中的作用。

研究 3 的开始部分的转承语句：

研究 2 采用的结构化操纵可能使被试不能在非常精细的认知层面上分离权/位，导致权/位被赋予同一对象（Blader & Chen, 2014）。研究 3 将根据客观存在的社会阶层分布即不同职业为代表来操纵建议者的权/位（Fragale et al., 2011），同时采用事实性决策任务（硬币数量估计，改编自 Dutilh 和 Rieskamp（2016）编制的弹珠决策任务），以进一步验证假设并增加研究的外部效度。

研究 4 的开始部分的转承语句：

研究 2 和 3 在实验操纵和决策任务上稍有不同，研究 2 只发现了主效应未发现交互效应，研究 3 发现了建议者权/位状态对建议采纳的主效应和交互作用。研究 4 旨在借由更大样本并同时采用研究 2 的偏好性决策任务和研究 3 的操纵程序来探索研究 2 和 3 的不一致，以进一步明晰和确证研究结果，并增加研究的外部效度。

另外，根据评审专家的意见，我们还对四个研究的小标题进行了重新设计，以更清晰表达 4 个研究间的内在逻辑，具体如下：

2 研究 1：高权和高位对建议采纳的影响

- 3 研究 2: 建议者权/位交互效应及其作用机制: 偏好性决策任务
- 4 研究 3: 建议者权/位交互效应及其作用机制: 事实性决策任务
- 5 研究 4: 建议者权/位交互效应及其作用机制: 大样本再验证

3. 建议采纳实验材料。研究 1 使用采用四个“职场新手困惑”决策任务、研究 2 和 4 使用偏好性决策任务、研究 3 使用事实性决策任务, 在正文中好像没有看到这些实验材料的科学可靠性的介绍, 都是作者自己编制的吗? 如何确保其有效呢? 为何不使用已有比较成熟的建议采纳任务?

修改说明: 非常感谢审稿专家耐心仔细的阅读和给出的意见。上一稿中, 我们对于实验材料的介绍部分还存在清晰度不够的问题, 为此我们在此进一步进行说明:

研究 1 使用的四个“职场新手困惑”决策任务是在基于前从研究 (Blader & Chen, 2012; Blader et al., 2016) 基础上编制的实验材料, 为验证实验材料的科学可靠性, 在进行研究 1 之前进行了预实验, 由于篇幅的原因预实验及其结果以附录的形式予以呈现 (附录 2)。同时通过研究 1 也进一步证实偏好性任务的科学可靠性。由于预实验和研究 1 均表明偏好性决策任务是可靠的, 因此研究 2 和研究 4 的偏好性决策任务均采用的是“职场新手困惑”任务。研究 3 使用的事实性决策任务为硬币决策任务, 本决策任务的相关材料也放在了附录中进行呈现。硬币决策任务是依据 Dutilh 和 Rieskamp(2016)的弹珠决策任务进行改编的。

Dutilh, G., & Rieskamp, J. (2016). Comparing perceptual and preferential decision making. *Psychonomic Bulletin & Review*, 23, 723–737.
<https://doi.org/10.3758/s13423-015-0941-1>

以上部分内容在正文中进行了增补。

4. 数据统计分析。4 个研究的数据统计分析部分, 看上去过于赘述, 不够精炼, 实际上, 主要自变量就是权力和地位, 因变量是建议采纳, 着重报告 t 检验和 F 检验的核心结果即可。另外, 统计处理中对哪些控制变量作了处理, 为什么?

修改说明: 感谢评审专家的意见, 我们完全同意专家的意见。经过仔细分析

后，我们发现研究的数据统计分析部分，的确存在看上去是过于赘述的感觉。根据评审专家的意见，在研究结果的数据统计分析部分，我们尽量做到只报告核心结果。同时我们将操纵效果检验部分和结果报告部分分段撰写，以使结果呈现更为明晰。在数据报告部分，首先报告的是操纵效果，通常在结果部分的第一段进行呈现；然后，报告的权力和地位对建议采纳的影响，报告时着重报告了 t 检验和 F 检验的核心结果（包括 t 值或 F 值，平均数，方差，效应量）。

关于控制变量，研究中控制了被试所认为的建议者的性别及被试的特质性权力。因为已有研究发现建议者的性别及决策者的特质性权力影响人们的建议采纳，高特质权力者更少寻求建议，而人们更倾向于接纳男性建议者的建议(See et al., 2011; Tost et al., 2012; Webb, 2011)。并在研究 1 中加入了说明：

由于已有研究发现建议者的性别及决策者的特质性权力影响人们的建议采纳 (See et al., 2011; Tost et al., 2012; Webb, 2011)，因此研究将决策者对建议者的性别判断及其特质性权力作为控制变量纳入到分析中。

5. 能力和热情感知。这是比较关键的中介变量，请作者附录中补充呈现测量题目，以及关于它们的测量是如何与实验材料进行匹配的。

修改说明：感谢评审专家的意见，我们完全赞同审稿专家的意见！

第一，的确，能力和热情感知作为比较关键的中介变量，对它们的测量在前一版本中没有呈现测量题目，补充相应的题目对于读者更好理解这两个变量有很好的帮助。基于此，根据评审专家的意见，我们在附录中补充了能力和热情感知的测量题项（见附录 7）。

第二，关于能力和热情感知是与实验材料的匹配问题，我们通过在研究中报告更完整的实验流程对此进行了说明。如在研究 2 中的流程中我们说明：

告知实验要求→被试阅读“职场新手困惑”决策任务，并进行决策→呈现建议者的信息（每组被试所给出的建议者信息为权/位的四种组合之一，见附录 3）及其建议→被试评估建议者的权/位（操纵检验）及感知到的建议者的能力和热情→再次呈现“职场新手困惑”决策任务，并要求被试进行第二次任务决策→收集被试的基本信息并测量控制变量→结束实验。

通过以上说明读者可以比较清晰知道能力和热情感知的测量，即每次建议者

给出建议信息后，被试除了要评价建议者的权/位外，还需要评价自己所感知到的这个特定的建议者的能力和热情。

6. 研究 3 的事实性决策任务。该任务是如何能够测量建议采纳的？被试完成该任务的具体流程是什么？目前正文中没看到。

修改说明：感谢评审专家的仔细耐心的阅读和给出的意见。我们仔细阅读了全文，发现在研究 3 中，我们对事实性决策任务中建议采纳的说明是远远不够的。基于此，根据评审专家的意见在文中我们补充了研究 3 的事实性决策任务的建议采纳，见 4.2 结果的脚注部分。被试完成该任务的具体流程也进行了说明（见 4.1 方法部分）：

告之被试实验要求后，进入任务决策，每一轮决策的具体流程如下：向被试呈现装硬币的器皿，被试估计硬币数量（见附录 5）→呈现建议者的信息（每组被试所给出的建议者信息为四种职业中的一种，见附录 4）及其建议→被试评估建议者的权/位（操纵检验）→评估感知到的建议者的能力和热情→再次呈现硬币估计任务，并要求被试进行第二次硬币估计→收集被试的基本信息并测量控制变量→结束实验。

7. 细节问题。细节存在很多问题。比如，图 1 和图 2 没有纵坐标及其指标；研究 3 发现了建议者权/位状态对建议采纳的主效应和交互作用。。两个逗号，等等。

修改说明：感谢评审专家的耐心和细心。由于我们的失误，在前一稿件中存在不少细节上的失误，感谢专家耐心的一一指出。为杜绝细节上的失误，我们对全文进行了仔细检查，改正了细节方面存在的问题。图 1 和图 2 增加了纵坐标及标明了指标。文字叙述和标点符号等方面进行了进一步修订完善，力求做到准确无误。

最后，再次感谢审稿专家的宝贵建议！非常感谢您们在耐心和仔细审阅之后，不仅指出了本文的不足，还为我们提供了明确的修改思路 and 方向。

