

修改说明(第二轮)

论文标题: 威权领导行为通过降低下属亲近意愿引发领导孤独感

稿件编号: psysci23-403

编辑部老师好!

按照《稿件退修通知单》要求,已将修改说明单独存为文件,正文内不再保留修改说明,并将“修改说明”和“修改稿”分别上传系统。作者针对修改要求,逐项对论文进行了认真细致的修改,以下是论文主要修改之处:

1、仔细核对文章中的文字,作者对修改稿通读了四遍以上,力求没有错别字、字句不通顺之处,并特别仔细核对了摘要内容是否存在主观性词语、文中是否有语义冗余、标点符号是否正确使用等。

2、参考本刊现有文章的长英文摘要页面篇幅,将本文的长英文摘要压缩至一个页面,并仔细检查了是否存在语法错误等问题。

3、对全文的参考文献进行了反复校对,确保格式符合 APA 第 7 版格式要求。

4、对文中涉及的图、表,进行了仔细校对,确保内容无误和清晰。

5、按照要求添加了中英文作者、单位和基金信息。

6、仔细核对文中统计分析部分的数字是否无误,删除了数字小数点前面的 0,并删除了文中的自检报告。

7、将全文字数由 16487 字精减到 11916 字,以符合文章字数要求。

感谢编辑部给予作者的论文修改机会,谢谢!

作者 敬上

2024-6-24

审稿意见回复第一轮

论文标题：威权领导行为通过降低下属亲近意愿引发领导孤独感

稿件编号：psysci23-403

编辑部意见

研究结合权力的社会距离理论和威权领导力文献，结合问卷调查和实验研究范式考察威权领导行为对领导孤独感的作用机制，并探索了团队权力距离氛围的调节作用，研究选题有理论创新点。主编寻找了在本领域中的三位专家审稿，有两位审稿人反馈了审稿意见，并且都肯定了研究存在的潜在贡献。主编在独立阅读文章之后，考虑到文章的工作质量和潜在贡献，倾向于给文章高风险修改的机会。请作者尤其注意以下两个问题。

回应：非常感谢编辑部和审稿专家对本文研究价值的认可，以及为本文提出的诸多建设性修改意见。在收到审稿意见后，作者经过认真讨论，结合审稿意见，对论文进行了较大幅度的修改（**正文修改部分以蓝色字体标注**），总体上主要包括以下三个方面：

一是在理论基础方面，我们删除了权力的社会距离理论作为本文的理论基础，并将“本研究拓展了权力的社会距离理论”这一理论贡献删除。在最新修改稿中，我们将威权领导力和孤独感相关文献作为理论基础，“结合威权领导力和孤独感相关文献，本研究探讨了威权领导行为对领导孤独感的影响机制，并探索了团队权力距离氛围的调节效应。”

权力的社会距离理论中指出，拥有权力能够提升他人与之亲近的意愿(Magee & Smith, 2013)，体现了拥有权力带来的好处。而我们主要关注的是权力使用的方式是如何对领导产生影响，即威权领导行为如何引发领导孤独感。我们认为不当使用权力会带来消极后果，例如依赖职位权力对下属进行高度控制的威权领导行为通过降低下属亲近意愿引发领导孤独感。所以我们以威权领导力和孤独感相关文献作为本文的理论基础。

作者对 Magee 和 Smith(2013)发表在《Personality and Social Psychology Review》的这篇论文进行了反复精读后，认为该文核心观点是：高权力者会比低权力者体验到更为明显的社会距离。拥有权力可以使个体产生远离他人的主观心理体验，并改变个体对目标刺激物的心理表征和信息解释方式。我们提交给编辑部的稿件中“本研究拓展了权力的社会距离理论”，这一表述有些言过其实，所以删掉了“本研究拓展了权力的社会距离理论”这一理论贡献部分内容。

二是在研究设计方面，我们首先新增了一个预研究，希望在控制领导权力的基础上，重点关注威权领导行为是否会降低下属亲近意愿，以及是否会增加领导孤独感。考虑到辱虐管理作为一种典型的负面领导行为，对下属产生广泛的消极影响(Lyubych et al., 2022)，我们也将其作为控制变量。其次，为了验证威权领导行为对领导孤独感的因果影响关系，我们补充了一个情景实验。本文的研究设计具体如下：

表 1 研究设计概览

	研究类型	研究目的	研究结果
预研究(新增)	单一时点员工自我报告问卷调查，作者社交网络关系收集	在控制领导权力、辱虐管理的基础上，关注威权领导行为是否会降低下属亲近意愿，以及是否会增加领导孤独感。	威权领导行为负向影响下属亲近意愿；威权领导行为负向影响领导孤独感。但下属亲近意愿并未对领导孤独感产生影响，下属亲近意愿并未起到中介作用。

研究 1a	以下属为视角的情景实验，Credamo 平台收集	验证 H1、H2	H1、H2 获得支持
研究 1b(新增)	以领导为视角的情景实验，作者社交网络关系收集	复制研究 1a 的研究结论，并验证 H3、H4	H1、H2、H3、H4 获得支持
研究 2	三时点领导自我报告问卷调查，Credamo 平台收集	复制研究 1b 的研究结论，增加研究的外部效度	H1、H2、H3、H4 获得支持
H1: 威权领导行为负向影响下属亲近意愿。 H2: 团队权力距离氛围削弱了威权领导行为和下属亲近意愿之间的负向影响，即团队权力距离氛围越高，威权领导行为对下属亲近意愿之间的负向影响也就越弱。 H3: 下属亲近意愿在威权领导行为和领导孤独感之间起中介作用。 H4: 团队权力距离氛围调节了下属亲近意愿对威权领导行为与领导孤独感之间的中介效应，即团队权力距离氛围越高，下属亲近意愿对威权领导行为与领导孤独感之间的中介效应越弱。			

三是在其他方面，诸如根据正文修改内容重新修订了英文长摘要、对三时点问卷调查研究的调节效应图的美化、将间接效应统一改为中介效应、及文中错别字的修正等。为节省篇幅，我们将情景实验和问卷量表等材料上传至 OSF 平台 (https://osf.io/ysnbk/?view_only=1fc11830e43a43f281fca031999ff550)，供专家审阅。

意见 1: 研究模型的潜在理论贡献。如同审稿人 2 所提出来的，理论模型的选取与研究问题的匹配性。威权领导行为与权力之间的关系需要进一步澄清，并且研究者需要排除在此过程中是否存在其他潜在的领导理论机制影响（虐待领导行为）。建议研究者再仔细阅读现有理论模型回顾基础上，对于理论模型的阐述有进一步的挖掘。

回应: 感谢主编对本文理论贡献方面的宝贵建议。结合您和审稿专家 2 的建议，我们在研读文献的基础上，并根据本文的研究问题，我们采取了威权领导力和孤独感相关文献作为理论基础。我们的具体研究问题是：不当使用权力如何引发领导孤独感？威权领导行为涉及对下属的高度控制，利用权威要求下属的绝对服从(Pizzolitto et al., 2023)，是充分运用领导职位赋予的正式权力影响下属行为的典型(章凯等, 2022)。因此，我们概念化威权领导行为是一种不当使用权力的领导行为，通过降低下属亲近意愿引发领导孤独感。

我们在重新阅读了权力的社会距离理论相关文献之后，认为其核心观点是：高权力者会比低权力者体验到更为明显的社会距离。拥有权力可以使个体产生远离他人的主观心理体验，并改变个体对目标刺激物的心理表征和信息解释方式。我们提交给编辑部的稿件中“本研究拓展了权力的社会距离理论”，结合本文的研究问题来看，这一表述并不准确。因此，在最新修改稿中，我们删去了权力的社会距离理论作为本文的理论基础，并且也不再将“本研究拓展了权力的社会距离理论”作为理论贡献之一。

为了排除辱虐管理和权力的影响，我们新增了一个预研究，发现在控制了领导权力和辱虐管理之后，威权领导行为仍然负向影响下属亲近意愿，也对领导孤独感产生负向影响，从而为本文的研究假设提供了证据。

具体修改内容见正文 p1-5 蓝色字体部分。

意见 2: 研究设计的严谨性。审稿人 1 提出了两个研究之间的逻辑关系的澄清，是否必须要由实验操纵研究拓展到现场数据收集，常见的混合设计的思路是先通过数据模型探索机制然后再通过严谨的实验研究确认因果模型路径。以及审稿人 2 所提及的数据结果的可靠性问题。主编也很好奇研究者如何确认收集这么多有管理经验的管理者，分三次收集获得 70% 的有效数据。请注意，心理科学领域的期刊文章发表强调研究方法过程的严谨性。

回应: 感谢您的建议。在提交给编辑部的稿件中，我们的研究思路是先利用情景实验证明变量间的因果关系，然后利用问卷调查提升研究结论的外部效度。在情景实验中，我们是

以员工的视角带入到工作场景中,考虑到领导孤独感变量作为一种主观情绪,不太适合由员工观察报告得出。所以在情景实验中,我们并未测量领导孤独感这一变量,而是通过后续的问卷调查验证全模型。正是因为上述的原因,让审稿专家1产生了为何研究1只研究3个变量,而研究2研究4个变量这一问题的困惑。我们十分重视您和审稿专家1的意见,为了进一步理清子研究之间的逻辑关系,研究结论相互印证,我们增加了一个以领导为视角的情景实验来检验全模型,在此基础上问卷调查进一步拓展研究的外部效度。

我们非常支持用混合研究方法对研究问题进行验证,因为通过对研究问题的三角测量进行相互验证,能促进对组织更完整和更准确的理解(Wellman et al., 2023)。实验研究和问卷调查可以互相补充对方的缺点,两者结合使用可以实现内部和外部有效性都很高的解释推断(Mortensen & Cialdini, 2010)。我们之所以先进行情景实验,后开展问卷调查,主要是遵循全周期研究(Full-cycle research)的理念,其包括在研究中对有趣的组织现象进行实地观察、对现象的原因进行理论化、对理论进行实验测试、以及进一步的实地观察以增强理解并激发额外的理论化(Chatman & Flynn, 2005)。先用实验证明因果关系、再用问卷调查拓展外部效度的研究设计,在已有研究中也多次出现(如 Liao et al., 2024; 祝养浩等, 2023)。我们的理解是,全周期研究作为一种反复迭代的研究方法(Chatman & Flynn, 2005),在对现象的研究过程中,作者可以结合自身的研究条件,可以先实验进行因果推断再进行实地研究,也可以先进行实地研究再通过实验进行因果推断,在证明内部效度和拓展外部效度的迭代过程中实现对研究现象的深入了解。

在三时点领导自我报告的问卷调查中,由于条件限制,我们无法从企业实地调研获取到担任领导职务的管理者样本。所以,我们通过 Credamo 平台招募被试,在样本特征设置中,选择就业状态为就业、职业为企业管理者(包括基层及中高层管理者)这两个选项,通过平台自身的数据集市渠道发布。问卷分3个时点发放,每次间隔两周。考虑到多时点问卷调查会流失部分样本量,所以我们在第一次调研时希望招募的样本量相对大一些(招募到428名符合要求的被试),以防止后续因样本量流失导致样本量不足的问题。经过匹配,最终我们收集到了303份有效问卷。之所以能够收集到300份左右拥有担任领导职务的管理者样本,我们认为主要有以下两点原因:一是 Credamo 平台的被试比较配合研究者,愿意认真作答;二是我们为该调研投入了相当多的经费和时间精力,给被试的报酬比较有竞争力。为了能够使用平台的样本特征设置功能,我们还专门开通了一年的高级会员功能。关于审稿专家2提及的有关数据可靠性问题,我们将在下面的审稿人意见中逐一回复。

主要修改内容详见修改稿正文 p6-8 蓝色字体修改部分。

参考文献:

- 章凯, 吴志豪, & 陈黎梅. (2022). 领导与权力分界视野下威权领导本质的探索研究. *管理学报*, 19(2), 187-196.
- 祝养浩, 龙立荣, & 刘文兴. (2023). 领导感激表达能提高员工的追随行为吗? 情绪表达真诚性的作用. *心理学报*, 55(7), 1160-1175.
- Chatman, J. A., & Flynn, F. J. (2005). Full-cycle micro-organizational behavior research. *Organization Science*, 16(4), 434-447.
- Liao, C., Wu, J., Wayne, S. J., Liden, R. C., & Song, L. J. (2024). It's unexpected but good: Leader traditionality fuels greater follower reciprocation to servant leadership. *Journal of Management*, Advance online publication.
- Lyubkyh, Z., Bozeman, J., Hershcovis, M. S., Turner, N., & Shan, J. V. (2022). Employee performance and abusive supervision: The role of supervisor over-attributions. *Journal of Organizational Behavior*, 43(1), 125-145.

- Magee, J. C., & Smith, P. K. (2013). The social distance theory of power. *Personality and Social Psychology Review*, 17(2), 158–186.
- Mortensen, C. R., & Cialdini, R. B. (2010). Full-cycle social psychology for theory and application. *Social and Personality Psychology Compass*, 4(1), 53–63.
- Pizzolitto, E., Verna, I., & Venditti, M. (2023). Authoritarian leadership styles and performance: A systematic literature review and research agenda. *Management Review Quarterly*, 73, 841–871.
- Wellman, N., Tröster, C., Grimes, M., Roberson, Q., Rink, F., & Gruber, M. (2023). Publishing multimethod research in AMJ: A review and best-practice recommendations. *Academy of Management Journal*, 66(4), 1007–1015.
-

审稿专家意见

审稿专家 1 意见:

本研究围绕领导孤独感探讨了 4 个变量之间的关系。整体而言，研究议题有趣，研究方法合理。具体一些意见如下：

回应：非常感谢审稿专家对本文研究价值的认可和为本文提出的诸多建设性修改意见！我们下面将针对审稿专家的意见逐一进行回复。

审稿意见 1：题目表达模糊，不足以涵盖文章的研究内容

回应：感谢您指出这一问题。我们在对本文的研究问题和理论贡献进行凝练后，认为本文的核心研究问题是希望探讨依赖职位权力对下属进行高度控制的威权领导行为如何通过影响下属亲近意愿进而对领导孤独感产生影响，理论贡献也是落脚在孤独感和威权领导这两个方面，所以我们将本文题目修改为：**威权领导行为通过降低下属亲近意愿引发领导孤独感**。

审稿意见 2：两个研究之间的逻辑关系不清晰，为何研究 1 采用情景实验只研究 3 个变量，而研究 2 采用问卷法研究 4 个变量；两个研究之间的结果是否相互印证？

回应：感谢您提出的这一问题。在情景实验中，我们是以员工的视角带入到工作场景中，考虑到领导孤独感变量作为一种主观情绪，不太适合由员工观察报告得出。所以在情景实验中，我们并未测量领导孤独感这一变量，而是通过后续的问卷调查验证全模型。正是因为这个原因，导致了我们在研究 1 只研究 3 个变量，而研究 2 研究 4 个变量。

为了进一步理清子研究之间的逻辑关系，使得研究结论相互印证，我们在已有研究基础上增加了一个预研究(问卷调查)和一个情景实验。首先通过预研究，进行问卷调查初步证明了威权领导行为对下属亲近意愿以及领导孤独感的负面影响。然后通过以员工为视角的情景实验研究 1a，验证威权领导行为对下属亲近意愿的负面影响，以及团队权力距离氛围在其中所起的调节作用。接着通过以领导为视角的情景实验研究 1b，复制研究 1a 的研究结论，并且检验下属的中介机制，以及团队权力距离氛围所起的有调节的中介效应。最后采用三时点的问卷调查方法，进一步验证情景实验得出的结论，提升研究的外部效度。

具体修改内容见正文 p4-8 蓝色字体修改部分。

审稿意见 3：表 3 中的模型 1-模型 4 分别是什么意思？没有在正文中交代，是否考虑更清晰地展示出这 4 个模型并解释为什么要设定这 4 个模型

回应：感谢您的提醒。表 3 的模型 1 主要是为了验证本文的假设 H1：威权领导行为对下属亲近意愿的负面影响；模型 2 主要是为了验证假设 H2：团队权力距离氛围在威权领导行为和下属亲近意愿关系间的调节作用；模型 1、模型 3、模型 4 是采用 Baron 和 Kenny(1986)的中介效应检验步骤进行本文的中介效应检验(H3)，除此之外，我们还采用 bootstrap 方法对中介效应进行检验。

我们在调节效应和中介效应假设检验部分对为什么设定这几个模型进行了解释，详见修改稿正文 p10-11 蓝色字体修改部分。

参考文献：

Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.

审稿专家 2 意见：

该论文探讨了威权领导行为如何以及何时导致领导者的孤独感。总体来看，论文以领导者孤独感作为核心话题具有一定的新颖性，情景实验和问卷调查的结果也对研究模型进行了较为可信的检验。以下问题供作者团队参考。

回应：非常感谢审稿专家对本文研究价值的认可和为本文提出的诸多建设性修改意见！我们下面将针对审稿专家的意见逐一进行回复。

审稿意见 1：威权领导行为和领导者孤独感的关系。如果说行为是内心感受的前因，那反过来也可能成立，即内心感受在一定程度上也能决定行为选择。孤独感是领导者人际关系需求未得到满足的内心感受。这种感受让领导者意识到通过关系层面来施加影响可能行不通，因此更倾向于采用关注单向强势影响的威权行为。请作者团队详细论证自变量与因变量间的关系。

回应：感谢您提出的这一宝贵建议。一般来说，领导感到孤独会促使其采取行动重新和他人获得联系(Gabriel et al., 2021)，以弥补人际关系不足产生的负面影响。所以，体验到孤独的领导者更有可能实施关系导向的领导行为，如采取对下属工作与非工作领域提供关心和帮助的仁慈领导行为(Wang & Cheng, 2010)，希望增进双方关系以促进自身人际关系需求得到满足。领导感到孤独不太可能实施控制导向的威权领导行为，因为这会进一步引发自身孤独感，陷入孤独螺旋。

情绪无时无刻不在影响着人们的态度和行为(刘小禹等, 2023)。本研究仅探讨了威权领导行为对领导自身孤独感的作用机制，并未关注领导孤独感如何对后续实施的领导行为产生影响。领导体验到孤独感如何影响其后续的领导行为？我们也在研究局限和未来展望这一部分进行了探讨。我们也在研究局限和未来展望这一部分进行了探讨。

详见修改稿正文 p3、p13 蓝色字体修改部分。

审稿意见 2：权力的社会距离理论。本文的一个主要贡献在于对该理论的拓展，而审稿人并不认同这一点。权力使他人有亲近的意愿，这一结论并不能因为威权领导行为的效应而被拓展，因为权力与威权领导行为并不能简单划等号。权力是领导力的基础，有很多来源，而威权领导是一种领导行为，是建立在领导者权力基础上的行为表现。同样，仁慈型领导行

为、变革型领导行为、交易型领导行为都是在领导者权力基础上的行为表现。某种行为带来的下属接近/远离效应并不意味着权力本身带来了接近/远离效应。请作者团队在理论上进行完善，细致探讨威权领导行为与权力之间的关系。否则，论文就会存在理论与模型不一致的问题（理论讲的是权力，而理论模型中并未涉及权力的测量），且让第一个贡献点难以令人信服。

回应：感谢您的指导。在您的点拨下，我们重新审视了本文的研究问题，以及重新对权力的社会距离理论进行阅读。权力的社会距离理论提出，拥有权力能够增进他人的亲近意愿(Magee & Smith, 2013)，这是权力本身带来的接近效应。然而，领导拥有权力是一方面，如何使用权力又是另一方面。我们认为，不当使用权力的方式会产生消极影响。我们的具体研究问题是：不当使用权力如何引发领导孤独感？威权领导行为涉及对下属的高度控制，利用权威要求下属的绝对服从(Pizzolitto et al., 2023)，是充分运用领导职位赋予的正式权力影响下属行为的典型(章凯等, 2022)。因此，我们概念化威权领导行为是一种不当使用权力的领导行为，通过降低下属亲近意愿引发领导孤独感。

在重新阅读了权力的社会距离理论相关文献之后，我们认为其核心观点是：高权力者会比低权力者体验到更为明显的社会距离。拥有权力可以使个体产生远离他人的主观心理体验，并改变个体对目标刺激物的心理表征和信息解释方式。我们提交给编辑部的稿件中“本研究拓展了权力的社会距离理论”，结合本文的研究问题来看，这一表述并不准确。因此，在最新修改稿中，我们删去了权力的社会距离理论作为本文的理论基础，并且也不再将“本研究拓展了权力的社会距离理论”作为理论贡献之一。

为了排除辱虐管理和权力的影响，我们新增了一个预研究，发现在控制领导权力和辱虐管理之后，威权领导行为仍然负向影响下属亲近意愿，也对领导孤独感产生负向影响，从而为本文的研究假设提供了证据。

详见修改稿正文 p1-2、p4-5 蓝色字体修改部分。

审稿意见 3：威权领导行为为何是领导者孤独感的重要行为前因？是否有可能是辱虐管理？是否有可能是辱虐管理更能带来下属亲近意愿的降低？

回应：感谢您提出的这一意见。之所以选择威权领导行为作为前因，是基于我们的研究问题。本文围绕领导孤独感展开，孤独感产生的主要原因是人际关系的缺失，他人愿意与之亲近是避免孤独感的重要因素。我们认为领导不当使用权力的方式降低了下属亲近意愿从而引发领导孤独感。威权领导行为涉及对下属的高度控制，利用权威要求下属的绝对服从(Pizzolitto et al., 2023)，是充分运用领导职位赋予的正式权力影响下属行为的典型(章凯等, 2022)。通过“照我说的做”的威权行为，领导利用他们的合法性权力来展示他们对下属的支配地位(Li et al., 2021)。所以，我们选择威权领导行为作为前因变量。

考虑到辱虐管理作为一种典型的负面领导行为，对下属产生广泛的消极影响(Lyubych et al., 2022)，在预研究中我们也将其作为控制变量。辱虐管理是指下属感知到领导持续做出的语言和非语言的敌意行为，不包括身体接触，具体形式包括公开批评、大声发脾气、粗鲁无礼等(Tepper, 2000)。辱虐管理突出特征是人际贬低，而威权领导行为主要是领导使用权力对下属进行控制，以要求下属严格服从(Wang et al., 2023)。

将控制变量一起纳入模型进行路径分析，结果表明，辱虐管理负向影响下属亲近意愿($\beta = -0.12, p < 0.05$)，在控制了领导权力和辱虐管理情况下，威权领导行为负向影响下属亲近意愿($\beta = -0.20, p < 0.01$)。所以辱虐管理确实能够带来下属亲近意愿的降低，但在控制了领导权力和辱虐管理情况下，威权领导行为仍然对下属亲近意愿产生负面影响，支持了我们的研究假设。

详见修改稿正文 p2、p4-5 蓝色字体修改部分。

审稿意见 4: 威权领导行为是否与团队权力距离氛围密切相关? 研究二中这两个变量间的相关达到了 0.65, 是否存在高威权领导行为低权力距离氛围 (或相反) 的情况?

回应: 感谢您的提醒。研究 2 问卷调查的数据结果发现, 威权领导行为和团队权力距离氛围正相关($r = 0.65, p < 0.001$), 表明高威权领导行为通常伴随着高团队权力距离氛围, 已有研究也支持了二者之间的正相关关系(Schaubroeck & Shen, 2017)。在高团队权力距离氛围下, 领导运用职位赋予的正式权力进行严密的内部控制能够被下属所接受(Tyler & Lind, 2000)。因此, 领导实施威权领导行为在高团队权力距离氛围中更为普遍。

领导行为受诸多因素影响, 例如下属业绩和能力等(Hersey et al., 1979; Lyubikh et al., 2022)。在低团队权力距离氛围下, 领导是否有可能实施威权领导行为? 我们也在正文的研究不足和未来展望这部分进行了探讨, 希望未来研究可以对此进行深入分析。

此外, 考虑到威权领导行为和领导孤独感相关系数为 0.65, 可能存在多重共线性问题。所以在进行数据分析之前, 我们先进行了多重共线性分析。分析结果表明, 所有变量的方差膨胀因子均未超过 2, 远小于 10 的临界值标准(Johnston, 1984)。因此, 多重共线性问题不会对研究结果产生实质性影响。

详见修改稿正文 p9、p12-13 蓝色字体修改部分。

审稿意见 5: 如何保证在 credamo 平台招募的样本都是领导者? 三时点的数据收集设计中, 第一时点测量的威权领导行为与第三时点测量的领导者孤独感相关达到了 0.60, 这与通常的经验并不相符, 请解释可能的原因。

回应: 感谢您的仔细审阅。在三时点领导自我报告的问卷调查中, 由于条件限制, 我们无法从企业实地调研获取到担任领导职务的管理者样本。所以, 我们通过 Credamo 平台招募被试, 在样本特征设置中, 选择就业状态为就业、职业为企业管理者(包括基层及中高层管理者)这两个选项, 通过平台自身的数据集市渠道发布。问卷分 3 个时点发放, 每次间隔两周。考虑到多时点问卷调查肯定会流失部分样本量, 我们在第一次调研时希望招募的样本量相对大一些(招募到 428 名符合要求的被试), 以防止后续因样本量流失导致样本量不足的问题。经过匹配, 最终我们收集到了 303 份有效问卷。

在三时点问卷调查过程中, 我们获取的是领导自我报告的数据, 可能存在社会称许性偏差问题, 导致威权领导行为和领导孤独感的相关系数偏高。虽然同源方差检验表明本研究所涉及的共同方法偏差问题不严重, 不会对统计结果造成显著影响。此外, 多重共线性分析结果表明, 所有变量的方差膨胀因子均未超过 2, 远小于 10 的临界值标准(Johnston, 1984), 多重共线性问题不会对研究结果产生实质性影响。但这点确实是本文研究不足的地方, 我们在正文的研究局限和展望部分对此进行了讨论。

详见修改稿正文 p8-9、p13 蓝色字体修改部分。

审稿意见 6: 研究二中, 员工亲近意愿由领导者进行评价是否准确?

回应: 感谢您的提醒。在三时点问卷调查过程中, 由于研究条件限制, 我们获取的是领导自我报告的数据, 因此, 下属亲近意愿是由领导进行评价的。然而, 下属亲近意愿变量由下属而非领导填写更为合适。研究 1 的情景实验(即修改稿研究 1a), 我们是以员工视角带入工作场景的, 下属亲近意愿由员工自评, 在一定程度上弥补了研究 2 的下属亲近意愿由领导评价这一不足。

虽然 2 个情景实验分别从下属和领导视角收集数据, 分析结果支持了研究假设, 与问卷调查得出的结论相互印证。但在研究 2 中, 下属亲近意愿由领导进行评价确实是本文研究不足的地方, 我们在修改稿正文的研究不足和未来展望这一部分对此进行了讨论。

详见修改稿正文 p13 蓝色字体修改部分。

参考文献:

- 刘小禹, 朱恩东, & 付静宇. (2023). 组织中情绪研究的回顾与展望. *经济管理*, 45(12), 178-202.
- 章凯, 吴志豪, & 陈黎梅. (2022). 领导与权力分界视野下威权领导本质的探索研究. *管理学报*, 19(2), 187-196.
- Gabriel, A. S., Lanaj, K., & Jennings, R. E. (2021). Is one the loneliest number? A within-person examination of the adaptive and maladaptive consequences of leader loneliness at work. *Journal of Applied Psychology*, 106(10), 1517–1538.
- Hersey, P., Blanchard, K. H., & Natemeyer, W. E. (1979). Situational leadership, perception, and the impact of power. *Group & Organization Studies*, 4(4), 418–428.
- Johnston, J. (1984). *Econometric methods*, 3rd ed. McGraw-Hill.
- Li, R., Chen, Z., Zhang, H., & Luo, J. (2021). How do authoritarian leadership and abusive supervision jointly thwart follower proactivity? A social control perspective. *Journal of Management*, 47(4), 930–956.
- Lyubych, Z., Bozeman, J., Herscovis, M. S., Turner, N., & Shan, J. V. (2022). Employee performance and abusive supervision: The role of supervisor over-attributions. *Journal of Organizational Behavior*, 43(1), 125–145.
- Magee, J. C., & Smith, P. K. (2013). The social distance theory of power. *Personality and Social Psychology Review*, 17(2), 158–186.
- Pizzolitto, E., Verna, I., & Venditti, M. (2023). Authoritarian leadership styles and performance: A systematic literature review and research agenda. *Management Review Quarterly*, 73, 841–871.
- Schaubroeck, J. M., & Shen, Y. (2017). A dual-stage moderated mediation model linking authoritarian leadership to follower outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 102(2), 203–214.
- Tepper, B. J. (2000). Consequences of abusive supervision. *Academy of Management Journal*, 43(2), 178-190.
- Tyler, T. R., & Lind, E. A. (2000). Cultural values and authority relations: The psychology of conflict resolution across cultures. *Psychology, Public Policy, and Law*, 6(4), 1138–1163.
- Wang, A.-C., & Cheng, B.-S. (2010). When does benevolent leadership lead to creativity? The moderating role of creative role identity and job autonomy. *Journal of Organizational Behavior*, 31(1), 106–121.
- Wang, A.-C., Tsai, C.-Y., Wang, S.-B., & Dai, H.-Q. (2023). When does paternalistic control positively relate to job satisfaction and citizenship behavior in Taiwan? The role of follower expectation. *Journal of Applied Psychology*, 108(10), 1598–1618.

审稿意见回复第一轮

论文标题：威权领导行为通过降低下属亲近意愿引发领导孤独感

稿件编号：psysci23-403

编辑部意见

研究结合权力的社会距离理论和威权领导力文献，结合问卷调查和实验研究范式考察威权领导行为对领导孤独感的作用机制，并探索了团队权力距离氛围的调节作用，研究选题有理论创新点。主编寻找了在本领域中的三位专家审稿，有两位审稿人反馈了审稿意见，并且都肯定了研究存在的潜在贡献。主编在独立阅读文章之后，考虑到文章的工作质量和潜在贡献，倾向于给文章高风险修改的机会。请作者尤其注意以下两个问题。

回应：非常感谢编辑部和审稿专家对本文研究价值的认可，以及为本文提出的诸多建设性修改意见。在收到审稿意见后，作者经过认真讨论，结合审稿意见，对论文进行了较大幅度的修改（**正文修改部分以蓝色字体标注**），总体上主要包括以下三个方面：

一是在理论基础方面，我们删除了权力的社会距离理论作为本文的理论基础，并将“本研究拓展了权力的社会距离理论”这一理论贡献删除。在最新修改稿中，我们将威权领导力和孤独感相关文献作为理论基础，“结合威权领导力和孤独感相关文献，本研究探讨了威权领导行为对领导孤独感的影响机制，并探索了团队权力距离氛围的调节效应。”

权力的社会距离理论中指出，拥有权力能够提升他人与之亲近的意愿(Magee & Smith, 2013)，体现了拥有权力带来的好处。而我们主要关注的是权力使用的方式是如何对领导产生影响，即威权领导行为如何引发领导孤独感。我们认为不当使用权力会带来消极后果，例如依赖职位权力对下属进行高度控制的威权领导行为通过降低下属亲近意愿引发领导孤独感。所以我们以威权领导力和孤独感相关文献作为本文的理论基础。

作者对 Magee 和 Smith(2013)发表在《Personality and Social Psychology Review》的这篇论文进行了反复精读后，认为该文核心观点是：高权力者会比低权力者体验到更为明显的社会距离。拥有权力可以使个体产生远离他人的主观心理体验，并改变个体对目标刺激物的心理表征和信息解释方式。我们提交给编辑部的稿件中“本研究拓展了权力的社会距离理论”，这一表述有些言过其实，所以删掉了“本研究拓展了权力的社会距离理论”这一理论贡献部分内容。

二是在研究设计方面，我们首先新增了一个预研究，希望在控制领导权力的基础上，重点关注威权领导行为是否会降低下属亲近意愿，以及是否会增加领导孤独感。考虑到辱虐管理作为一种典型的负面领导行为，对下属产生广泛的消极影响(Lyubych et al., 2022)，我们也将其作为控制变量。其次，为了验证威权领导行为对领导孤独感的因果影响关系，我们补充了一个情景实验。本文的研究设计具体如下：

表 1 研究设计概览

	研究类型	研究目的	研究结果
预研究(新增)	单一时点员工自我报告问卷调查，作者社交网络关系收集	在控制领导权力、辱虐管理的基础上，关注威权领导行为是否会降低下属亲近意愿，以及是否会增加领导孤独感。	威权领导行为负向影响下属亲近意愿；威权领导行为负向影响领导孤独感。但下属亲近意愿并未对领导孤独感产生影响，下属亲近意愿并未起到中介作用。

研究 1a	以下属为视角的情景实验, Credamo 平台收集	验证 H1、H2	H1、H2 获得支持
研究 1b(新增)	以领导为视角的情景实验, 作者社交网络关系收集	复制研究 1a 的研究结论, 并验证 H3、H4	H1、H2、H3、H4 获得支持
研究 2	三时点领导自我报告问卷调查, Credamo 平台收集	复制研究 1b 的研究结论, 增加研究的外部效度	H1、H2、H3、H4 获得支持
H1: 威权领导行为负向影响下属亲近意愿。 H2: 团队权力距离氛围削弱了威权领导行为和下属亲近意愿之间的负向影响, 即团队权力距离氛围越高, 威权领导行为对下属亲近意愿之间的负向影响也就越弱。 H3: 下属亲近意愿在威权领导行为和领导孤独感之间起中介作用。 H4: 团队权力距离氛围调节了下属亲近意愿对威权领导行为与领导孤独感之间的中介效应, 即团队权力距离氛围越高, 下属亲近意愿对威权领导行为与领导孤独感之间的中介效应越弱。			

三是在其他方面, 诸如根据正文修改内容重新修订了英文长摘要、对三时点问卷调查研究的调节效应图的美化、将间接效应统一改为中介效应、及文中错别字的修正等。为节省篇幅, 我们将情景实验和问卷量表等材料上传至 OSF 平台 (https://osf.io/ysnbk/?view_only=1fc11830e43a43f281fca031999ff550), 供专家审阅。

意见 1: 研究模型的潜在理论贡献。如同审稿人 2 所提出来的, 理论模型的选取与研究问题的匹配性。威权领导行为与权力之间的关系需要进一步澄清, 并且研究者需要排除在此过程中是否存在其他潜在的领导理论机制影响 (虐待领导行为)。建议研究者再仔细阅读现有理论模型回顾基础上, 对于理论模型的阐述有进一步的挖掘。

回应: 感谢主编对本文理论贡献方面的宝贵建议。结合您和审稿专家 2 的建议, 我们在研读文献的基础上, 并根据本文的研究问题, 我们采取了威权领导力和孤独感相关文献作为理论基础。我们的具体研究问题是: 不当使用权力如何引发领导孤独感? 威权领导行为涉及对下属的高度控制, 利用权威要求下属的绝对服从(Pizzolitto et al., 2023), 是充分运用领导职位赋予的正式权力影响下属行为的典型(章凯等, 2022)。因此, 我们概念化威权领导行为是一种不当使用权力的领导行为, 通过降低下属亲近意愿引发领导孤独感。

我们在重新阅读了权力的社会距离理论相关文献之后, 认为其核心观点是: 高权力者会比低权力者体验到更为明显的社会距离。拥有权力可以使个体产生远离他人的主观心理体验, 并改变个体对目标刺激物的心理表征和信息解释方式。我们提交给编辑部的稿件中“本研究拓展了权力的社会距离理论”, 结合本文的研究问题来看, 这一表述并不准确。因此, 在最新修改稿中, 我们删去了权力的社会距离理论作为本文的理论基础, 并且也不再将“本研究拓展了权力的社会距离理论”作为理论贡献之一。

为了排除虐待管理和权力的影响, 我们新增了一个预研究, 发现在控制了领导权力和虐待管理之后, 威权领导行为仍然负向影响下属亲近意愿, 也对领导孤独感产生负向影响, 从而为本文的研究假设提供了证据。

具体修改内容见正文 p1-5 蓝色字体部分。

意见 2: 研究设计的严谨性。审稿人 1 提出了两个研究之间的逻辑关系的澄清, 是否必须要由实验操纵研究拓展到现场数据收集, 常见的混合设计的思路是先通过数据模型探索机制然后再通过严谨的实验研究确认因果模型路径。以及审稿人 2 所提及的数据结果的可靠性问题。主编也很好奇研究者如何确认收集这么多有管理经验的管理者, 分三次收集获得 70% 的有效数据。请注意, 心理科学领域的期刊文章发表强调研究方法过程的严谨性。

回应: 谢谢您的建议。在提交给编辑部的稿件中, 我们的研究思路是先利用情景实验证明变量间的因果关系, 然后利用问卷调查提升研究结论的外部效度。在情景实验中, 我们是以员工的视角带入到工作场景中, 考虑到领导孤独感变量作为一种主观情绪, 不太适合由员

工观察报告得出。所以在情景实验中,我们并未测量领导孤独感这一变量,而是通过后续的问卷调查验证全模型。正是因为上述的原因,让审稿专家1产生了为何研究1只研究3个变量,而研究2研究4个变量这一问题的困惑。我们十分重视您和审稿专家1的意见,为了进一步理清子研究之间的逻辑关系,研究结论相互印证,我们增加了一个以领导为视角的情景实验来检验全模型,在此基础上问卷调查进一步拓展研究的外部效度。

我们非常支持用混合研究方法来对研究问题进行验证,因为通过对研究问题的三角测量进行相互验证,能促进对组织更完整和更准确的理解(Wellman et al., 2023)。实验研究和问卷调查可以互相补充对方的缺点,两者结合使用可以实现内部和外部有效性都很高的解释推断(Mortensen & Cialdini, 2010)。我们之所以先进行情景实验,后开展问卷调查,主要是遵循全周期研究(Full-cycle research)的理念,其包括在研究中对有趣的组织现象进行实地观察、对现象的原因进行理论化、对理论进行实验测试、以及进一步的实地观察以增强理解并激发额外的理论化(Chatman & Flynn, 2005)。先用实验证明因果关系、再用问卷调查拓展外部效度的研究设计,在已有研究中也多次出现(如 Liao et al., 2024; 祝养浩等, 2023)。我们的理解是,全周期研究作为一种反复迭代的研究方法(Chatman & Flynn, 2005),在对现象的研究过程中,作者可以结合自身的研究条件,可以先实验进行因果推断再进行实地研究,也可以先进行实地研究再通过实验进行因果推断,在证明内部效度和拓展外部效度的迭代过程中实现对研究现象的深入了解。

在三时点领导自我报告的问卷调查中,由于条件限制,我们无法从企业实地调研获取到担任领导职务的管理者样本。所以,我们通过 Credamo 平台招募被试,在样本特征设置中,选择就业状态为就业、职业为企业管理者(包括基层及中高层管理者)这两个选项,通过平台自身的数据集市渠道发布。问卷分3个时点发放,每次间隔两周。考虑到多时点问卷调查会流失部分样本量,所以我们在第一次调研时希望招募的样本量相对大一些(招募到428名符合要求的被试),以防止后续因样本量流失导致样本量不足的问题。经过匹配,最终我们收集到了303份有效问卷。之所以能够收集到300份左右拥有担任领导职务的管理者样本,我们认为主要有以下两点原因:一是 Credamo 平台的被试比较配合研究者,愿意认真作答;二是我们为该调研投入了相当多的经费和时间精力,给被试的报酬比较有竞争力。为了能够使用平台的样本特征设置功能,我们还专门开通了一年的高级会员功能。关于审稿专家2提及的有关数据可靠性问题,我们将在下面的审稿人意见中逐一回复。

主要修改内容详见修改稿正文 p6-8 蓝色字体修改部分。

参考文献:

- 章凯, 吴志豪, & 陈黎梅. (2022). 领导与权力分界视野下威权领导本质的探索研究. *管理学报*, 19(2), 187-196.
- 祝养浩, 龙立荣, & 刘文兴. (2023). 领导感激表达能提高员工的追随行为吗? 情绪表达真诚性的作用. *心理学报*, 55(7), 1160-1175.
- Chatman, J. A., & Flynn, F. J. (2005). Full-cycle micro-organizational behavior research. *Organization Science*, 16(4), 434-447.
- Liao, C., Wu, J., Wayne, S. J., Liden, R. C., & Song, L. J. (2024). It's unexpected but good: Leader traditionality fuels greater follower reciprocation to servant leadership. *Journal of Management*, Advance online publication.
- Lyubych, Z., Bozeman, J., Hershcovis, M. S., Turner, N., & Shan, J. V. (2022). Employee performance and abusive supervision: The role of supervisor over-attributions. *Journal of Organizational Behavior*, 43(1), 125-145.
- Magee, J. C., & Smith, P. K. (2013). The social distance theory of power. *Personality and Social*

- Psychology Review*, 17(2), 158–186.
- Mortensen, C. R., & Cialdini, R. B. (2010). Full-cycle social psychology for theory and application. *Social and Personality Psychology Compass*, 4(1), 53–63.
- Pizzolitto, E., Verna, I., & Venditti, M. (2023). Authoritarian leadership styles and performance: A systematic literature review and research agenda. *Management Review Quarterly*, 73, 841–871.
- Wellman, N., Tröster, C., Grimes, M., Roberson, Q., Rink, F., & Gruber, M. (2023). Publishing multimethod research in AMJ: A review and best-practice recommendations. *Academy of Management Journal*, 66(4), 1007–1015.
-

审稿专家意见

审稿专家 1 意见:

本研究围绕领导孤独感探讨了 4 个变量之间的关系。整体而言,研究议题有趣,研究方法合理。具体一些意见如下:

回应: 非常感谢审稿专家对本文研究价值的认可和为本文提出的诸多建设性修改意见!我们下面将针对审稿专家的意见逐一进行回复。

审稿意见 1: 题目表达模糊,不足以涵盖文章的研究内容

回应: 感谢您指出这一问题。我们在对本文的研究问题和理论贡献进行凝练后,认为本文的核心研究问题是希望探讨依赖职位权力对下属进行高度控制的威权领导行为如何通过影响下属亲近意愿进而对领导孤独感产生影响,理论贡献也是落脚在孤独感和威权领导这两个方面,所以我们将本文题目修改为: **威权领导行为通过降低下属亲近意愿引发领导孤独感**。

审稿意见 2: 两个研究之间的逻辑关系不清晰,为何研究 1 采用情景实验只研究 3 个变量,而研究 2 采用问卷法研究 4 个变量;两个研究之间的结果是否相互印证?

回应: 感谢您提出的这一问题。在情景实验中,我们是以员工的视角带入到工作场景中,考虑到领导孤独感变量作为一种主观情绪,不太适合由员工观察报告得出。所以在情景实验中,我们并未测量领导孤独感这一变量,而是通过后续的问卷调查验证全模型。正是因为这个原因,导致了我们在研究 1 只研究 3 个变量,而研究 2 研究 4 个变量。

为了进一步理清子研究之间的逻辑关系,使得研究结论相互印证,我们在已有研究基础上增加了一个预研究(问卷调查)和一个情景实验。首先通过预研究,进行问卷调查初步证明了威权领导行为对下属亲近意愿以及领导孤独感的负面影响。然后通过以员工为视角的情景实验研究 1a,验证威权领导行为对下属亲近意愿的负面影响,以及团队权力距离氛围在其中所起的调节作用。接着通过以领导为视角的情景实验研究 1b,复制研究 1a 的研究结论,并且检验下属的中介机制,以及团队权力距离氛围所起的有调节的中介效应。最后采用三时点的问卷调查方法,进一步验证情景实验得出的结论,提升研究的外部效度。

具体修改内容见正文 p4-8 蓝色字体修改部分。

审稿意见 3: 表 3 中的模型 1-模型 4 分别是什么意思?没有在正文中交代,是否考虑更清晰地展示出这 4 个模型并解释为什么要设定这 4 个模型

回应: 感谢您的提醒。表 3 的模型 1 主要是为了验证本文的假设 H1: 威权领导行为对

下属亲近意愿的负面影响；模型 2 主要是为了验证假设 H2：团队权力距离氛围在威权领导行为和下属亲近意愿关系间的调节作用；模型 1、模型 3、模型 4 是采用 Baron 和 Kenny(1986)的中介效应检验步骤进行本文的中介效应检验(H3)，除此之外，我们还采用 bootstrap 方法对中介效应进行检验。

我们在调节效应和中介效应假设检验部分对为什么设定这几个模型进行了解释, 详见修改稿正文 p10-11 蓝色字体修改部分。

参考文献:

Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.

审稿专家 2 意见:

该论文探讨了威权领导行为如何以及何时导致领导者的孤独感。总体来看，论文以领导者孤独感作为核心话题具有一定的新颖性，情景实验和问卷调查的结果也对研究模型进行了较为可信的检验。以下问题供作者团队参考。

回应：非常感谢审稿专家对本文研究价值的认可和为本文提出的诸多建设性修改意见！我们下面将针对审稿专家的意见逐一进行回复。

审稿意见 1：威权领导行为和领导者孤独感的关系。如果说行为是内心感受的前因，那反过来也可能成立，即内心感受在一定程度上也能决定行为选择。孤独感是领导者人际关系需求未得到满足的内心感受。这种感受让领导者意识到通过关系层面来施加影响可能行不通，因此更倾向于采用关注单向强势影响的威权行为。请作者团队详细论证自变量与因变量间的关系。

回应：感谢您提出的这一宝贵建议。一般来说，领导感到孤独会促使其采取行动重新和他人获得联系(Gabriel et al., 2021)，以弥补人际关系不足产生的负面影响。所以，体验到孤独的领导者更有可能实施关系导向的领导行为，如采取对下属工作与非工作领域提供关心和帮助的仁慈领导行为(Wang & Cheng, 2010)，希望增进双方关系以促进自身人际关系需求得到满足。领导感到孤独不太可能实施控制导向的威权领导行为，因为这会进一步引发自身孤独感，陷入孤独螺旋。

情绪无时无刻不在影响着人们的态度和行为(刘小禹等, 2023)。本研究仅探讨了威权领导行为对领导自身孤独感的作用机制，并未关注领导孤独感如何对后续实施的领导行为产生影响。领导体验到孤独感如何影响其后续的领导行为？我们也在研究局限和未来展望这一部分进行了探讨。我们也在研究局限和未来展望这一部分进行了探讨。

详见修改稿正文 p3、p13 蓝色字体修改部分。

审稿意见 2：权力的社会距离理论。本文的一个主要贡献在于对该理论的拓展，而审稿人并不认同这一点。权力使他人有亲近的意愿，这一结论并不能因为威权领导行为的效应而被拓展，因为权力与威权领导行为并不能简单划等号。权力是领导力的基础，有很多来源，而威权领导是一种领导行为，是建立在领导者权力基础上的行为表现。同样，仁慈型领导行为、变革型领导行为、交易型领导行为都是在领导者权力基础上的行为表现。某种行为带来

的下属接近/远离效应并不意味着权力本身带来了接近/远离效应。请作者团队在理论上进行完善,细致探讨威权领导行为与权力之间的关系。否则,论文就会存在理论与模型不一致的问题(理论讲的是权力,而理论模型中并未涉及权力的测量),且让第一个贡献点难以令人信服。

回应:感谢您的指导。在您的点拨下,我们重新审视了本文的研究问题,以及重新对权力的社会距离理论进行阅读。权力的社会距离理论提出,拥有权力能够增进他人的亲近意愿(Magee & Smith, 2013),这是权力本身带来的接近效应。然而,领导拥有权力是一方面,如何使用权力又是另一方面。我们认为,不当使用权力的方式会产生消极影响。我们的具体研究问题是:不当使用权力如何引发领导孤独感?威权领导行为涉及对下属的高度控制,利用权威要求下属的绝对服从(Pizzolitto et al., 2023),是充分运用领导职位赋予的正式权力影响下属行为的典型(章凯等, 2022)。因此,我们概念化威权领导行为是一种不当使用权力的领导行为,通过降低下属亲近意愿引发领导孤独感。

在重新阅读了权力的社会距离理论相关文献之后,我们认为其核心观点是:高权力者会比低权力者体验到更为明显的社会距离。拥有权力可以使个体产生远离他人的主观心理体验,并改变个体对目标刺激物的心理表征和信息解释方式。我们提交给编辑部的稿件中“本研究拓展了权力的社会距离理论”,结合本文的研究问题来看,这一表述并不准确。因此,在最新修改稿中,我们删去了权力的社会距离理论作为本文的理论基础,并且也不再将“本研究拓展了权力的社会距离理论”作为理论贡献之一。

为了排除辱虐管理和权力的影响,我们新增了一个预研究,发现在控制领导权力和辱虐管理之后,威权领导行为仍然负向影响下属亲近意愿,也对领导孤独感产生负向影响,从而为本文的研究假设提供了证据。

详见修改稿正文 p1-2、p4-5 蓝色字体修改部分。

审稿意见 3:威权领导行为为何是领导者孤独感的重要行为前因?是否有可能是辱虐管理?是否有可能是辱虐管理更能带来下属亲近意愿的降低?

回应:感谢您提出的这一意见。之所以选择威权领导行为作为前因,是基于我们的研究问题。本文围绕领导孤独感展开,孤独感产生的主要原因是人际关系的缺失,他人愿意与之亲近是避免孤独感的重要因素。我们认为领导不当使用权力的方式降低了下属亲近意愿从而引发领导孤独感。威权领导行为涉及对下属的高度控制,利用权威要求下属的绝对服从(Pizzolitto et al., 2023),是充分运用领导职位赋予的正式权力影响下属行为的典型(章凯等, 2022)。通过“照我说的做”的威权行为,领导利用他们的合法性权力来展示他们对下属的支配地位(Li et al., 2021)。所以,我们选择威权领导行为作为前因变量。

考虑到辱虐管理作为一种典型的负面领导行为,对下属产生广泛的消极影响(Lyubych et al., 2022),在预研究中我们也将其作为控制变量。辱虐管理是指下属感知到领导持续做出的语言和非语言的敌意行为,不包括身体接触,具体形式包括公开批评、大声发脾气、粗鲁无礼等(Tepper, 2000)。辱虐管理突出特征是人际贬低,而威权领导行为主要是领导使用权力对下属进行控制,以要求下属严格服从(Wang et al., 2023)。

将控制变量一起纳入模型进行路径分析,结果表明,辱虐管理负向影响下属亲近意愿($\beta = -0.12, p < 0.05$),在控制了领导权力和辱虐管理情况下,威权领导行为负向影响下属亲近意愿($\beta = -0.20, p < 0.01$)。所以辱虐管理确实能够带来下属亲近意愿的降低,但在控制了领导权力和辱虐管理情况下,威权领导行为仍然对下属亲近意愿产生负面影响,支持了我们的研究假设。

详见修改稿正文 p2、p4-5 蓝色字体修改部分。

审稿意见 4: 威权领导行为是否与团队权力距离氛围密切相关? 研究二中这两个变量间的相关达到了 0.65, 是否存在高威权领导行为低权力距离氛围 (或相反) 的情况?

回应: 感谢您的提醒。研究 2 问卷调查的数据结果发现, 威权领导行为和团队权力距离氛围正相关($r = 0.65, p < 0.001$), 表明高威权领导行为通常伴随着高团队权力距离氛围, 已有研究也支持了二者之间的正相关关系(Schaubroeck & Shen, 2017)。在高团队权力距离氛围下, 领导运用职位赋予的正式权力进行严密的内部控制能够被下属所接受(Tyler & Lind, 2000)。因此, 领导实施威权领导行为在高团队权力距离氛围中更为普遍。

领导行为受诸多因素影响, 例如下属业绩和能力等(Hersey et al., 1979; Lyubych et al., 2022)。在低团队权力距离氛围下, 领导是否有可能实施威权领导行为? 我们也在正文的研究不足和未来展望这部分进行了探讨, 希望未来研究可以对此进行深入分析。

此外, 考虑到威权领导行为和领导孤独感相关系数为 0.65, 可能存在多重共线性问题。所以在进行数据分析之前, 我们先进行了多重共线性分析。分析结果表明, 所有变量的方差膨胀因子均未超过 2, 远小于 10 的临界值标准(Johnston, 1984)。因此, 多重共线性问题不会对研究结果产生实质性影响。

详见修改稿正文 p9、p12-13 蓝色字体修改部分。

审稿意见 5: 如何保证在 credamo 平台招募的样本都是领导者? 三时点的数据收集设计中, 第一时点测量的威权领导行为与第三时点测量的领导者孤独感相关达到了 0.60, 这与通常的经验并不相符, 请解释可能的原因。

回应: 感谢您的仔细审阅。在三时点领导自我报告的问卷调查中, 由于条件限制, 我们无法从企业实地调研获取到担任领导职务的管理者样本。所以, 我们通过 Credamo 平台招募被试, 在样本特征设置中, 选择就业状态为就业、职业为企业管理者(包括基层及中高层管理者)这两个选项, 通过平台自身的数据集市渠道发布。问卷分 3 个时点发放, 每次间隔两周。考虑到多时点问卷调查肯定会流失部分样本量, 我们在第一次调研时希望招募的样本量相对大一些(招募到 428 名符合要求的被试), 以防止后续因样本量流失导致样本量不足的问题。经过匹配, 最终我们收集到了 303 份有效问卷。

在三时点问卷调查过程中, 我们获取的是领导自我报告的数据, 可能存在社会称许性偏差问题, 导致威权领导行为和领导孤独感的相关系数偏高。虽然同源方差检验表明本研究所涉及的共同方法偏差问题不严重, 不会对统计结果造成显著影响。此外, 多重共线性分析结果表明, 所有变量的方差膨胀因子均未超过 2, 远小于 10 的临界值标准(Johnston, 1984), 多重共线性问题不会对研究结果产生实质性影响。但这点确实是本文研究不足的地方, 我们在正文的研究局限和展望部分对此进行了讨论。

详见修改稿正文 p8-9、p13 蓝色字体修改部分。

审稿意见 6: 研究二中, 员工亲近意愿由领导者进行评价是否准确?

回应: 感谢您的提醒。在三时点问卷调查过程中, 由于研究条件限制, 我们获取的是领导自我报告的数据, 因此, 下属亲近意愿是由领导进行评价的。然而, 下属亲近意愿变量由下属而非领导填写更为合适。研究 1 的情景实验(即修改稿研究 1a), 我们是以员工视角带入工作场景的, 下属亲近意愿由员工自评, 在一定程度上弥补了研究 2 的下属亲近意愿由领导评价这一不足。

虽然 2 个情景实验分别从下属和领导视角收集数据, 分析结果支持了研究假设, 与问卷调查得出的结论相互印证。但在研究 2 中, 下属亲近意愿由领导进行评价确实是本文研究不足的地方, 我们在修改稿正文的研究不足和未来展望这一部分对此进行了讨论。

详见修改稿正文 p13 蓝色字体修改部分。

参考文献:

- 刘小禹, 朱恩东, & 付静宇. (2023). 组织中情绪研究的回顾与展望. *经济管理*, 45(12), 178-202.
- 章凯, 吴志豪, & 陈黎梅. (2022). 领导与权力分界视野下威权领导本质的探索研究. *管理学报*, 19(2), 187-196.
- Gabriel, A. S., Lanaj, K., & Jennings, R. E. (2021). Is one the loneliest number? A within-person examination of the adaptive and maladaptive consequences of leader loneliness at work. *Journal of Applied Psychology*, 106(10), 1517–1538.
- Hersey, P., Blanchard, K. H., & Natemeyer, W. E. (1979). Situational leadership, perception, and the impact of power. *Group & Organization Studies*, 4(4), 418–428.
- Johnston, J. (1984). *Econometric methods*, 3rd ed. McGraw-Hill.
- Li, R., Chen, Z., Zhang, H., & Luo, J. (2021). How do authoritarian leadership and abusive supervision jointly thwart follower proactivity? A social control perspective. *Journal of Management*, 47(4), 930–956.
- Lyubych, Z., Bozeman, J., Herscovis, M. S., Turner, N., & Shan, J. V. (2022). Employee performance and abusive supervision: The role of supervisor over-attributions. *Journal of Organizational Behavior*, 43(1), 125–145.
- Magee, J. C., & Smith, P. K. (2013). The social distance theory of power. *Personality and Social Psychology Review*, 17(2), 158–186.
- Pizzolitto, E., Verna, I., & Venditti, M. (2023). Authoritarian leadership styles and performance: A systematic literature review and research agenda. *Management Review Quarterly*, 73, 841–871.
- Schaubroeck, J. M., & Shen, Y. (2017). A dual-stage moderated mediation model linking authoritarian leadership to follower outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 102(2), 203–214.
- Tepper, B. J. (2000). Consequences of abusive supervision. *Academy of Management Journal*, 43(2), 178-190.
- Tyler, T. R., & Lind, E. A. (2000). Cultural values and authority relations: The psychology of conflict resolution across cultures. *Psychology, Public Policy, and Law*, 6(4), 1138–1163.
- Wang, A.-C., & Cheng, B.-S. (2010). When does benevolent leadership lead to creativity? The moderating role of creative role identity and job autonomy. *Journal of Organizational Behavior*, 31(1), 106–121.
- Wang, A.-C., Tsai, C.-Y., Wang, S.-B., & Dai, H.-Q. (2023). When does paternalistic control positively relate to job satisfaction and citizenship behavior in Taiwan? The role of follower expectation. *Journal of Applied Psychology*, 108(10), 1598–1618.