

修改说明（稿件编号：psysci2024-065）

尊敬的专家和审稿人：

十分感谢您抽出宝贵时间审稿并指出文章的不足。我们进行了认真学习和讨论，按照您的意见和建议对论文进行了全面修改。为方便审阅，本次修改在正文用蓝色字表示。下面是修改说明：

编辑部复审意见

研究回顾了个体对晋升失败的情绪、认知、态度和行为反应，并从个体和情境视角探讨了其边界条件；研究者提出了未来研究的转向，研究对于领域内后续的研究工作有指导借鉴意义。主编寻找了在本领域中的三位专家审稿，有两位审稿人均反馈了审稿意见，他们是企业人力资源管理领域的资深研究者。两位审稿人的审稿意见偏积极。在独立阅读文章之后，主编同意两位审稿人的意见，倾向于给文章修改后再审的机会。

请作者尤其注意以下两个问题。

非常感谢您的宝贵意见，我们受益匪浅！您指出的问题非常关键，对本文的进一步完善有很大帮助！

（1）晋升失败理论机制的回顾。因为现有的研究工作对于晋升失败的过程机制有涉及，而且研究者的未来工作设想也涉及了过程机制的讨论，所以这部分的回顾需要涉及。

十分感谢，这是一个很好的建议！的确，通过回顾理论机制，可以更加清晰、全面地理解晋升失败究竟如何影响员工反应，增强文章的理论价值。我们将这些内容放在了“3 如何解释员工对晋升失败的反应？”中。具体内容如下（第 9-10 页）：

3 如何解释员工对晋升失败的反应？

上述回顾表明，晋升失败会影响个体的情绪、认知、态度和行为。那么，如何解释员工对晋升失败的反应机制？这依赖于特定的理论机制。常用理论包括公平启发理论、情绪认知评价理论和挫折-攻击理论，它们各有侧重，从不同视角解释了员工对晋升失败的反应。

第一，公平启发理论(Fairness heuristic theory; Lind, 2001)关注人们形成和应用公平判断的过程，常用于解释公平感知与组织态度和行为间的关系。由于信息和精力有限，人们通常会基于不完全信息进行高效的启发式决策。因此，当员工难以评估所在组织的公平程度时，会依据简单易得的线索形成公平感知。对员工而言，晋升决策关乎职业发展，与自身利益息息相关，是其感知组织公平与否的重要信息来源。同时，员工感知组织公平时往往伴随自我服务偏见，晋升成功的个体倾向于认为晋升过程是公平的，失败个体则更可能认为其是不公平的(Fine et al., 2016; Schwarzwald et al., 1992)。当员工认为自己未被组织公平对待时，会更

关注自身利益，降低组织认同，产生消极态度和行为。根据公平启发理论，晋升失败会通过降低员工公平感知引发其消极反应(Ford et al., 2009)。

第二，情绪认知评价理论(Cognitive appraisal theory of emotion; Lazarus, 1991)认为个体会对压力事件进行认知评估，产生情绪反应，可用于理解晋升失败引发消极情绪的过程。面对外界刺激时，个体会首先进行初级评估，即判断其目标相关性、目标(不)一致性和自我参与类型。当个体认为外界刺激损害自身利益，阻碍目标实现时，就会产生消极情绪。接着，个体会进行次级评估，考虑如何通过有效行为应对压力事件。作为一种消极职场事件，晋升失败阻碍员工实现职业发展目标，使得薪资上涨、地位提升的期望落空。因此，员工晋升失败后会感受到消极情绪(Schaubroeck & Lam, 2004)。特别是若员工将晋升失败归咎于他人，比如组织未提供支持，则更可能产生愤怒(Lazarus, 1991; Zhu et al., 2022)。情绪认知评价理论可解释员工晋升失败反应的情绪机制。

第三，挫折-攻击理论(Frustration-aggression theory; Fox & Spector, 1999)指出挫折事件会通过引发情感反应导致攻击行为，可解释晋升失败对员工反生产行为的影响(Fine et al., 2016)。个体在追求目标过程中遭遇挫折时，会产生内在攻击冲动，表现出缺勤、拖延工作和破坏组织财产等反生产行为。晋升失败意味着员工职业上升目标受阻，使其产生挫折感。为了发泄负面情感，员工会减少工作努力，降低工作绩效，做出一系列反生产行为，以达到报复组织的目的。虽然情绪认知评价理论和挫折-攻击理论都可以解释情绪的中介作用，但二者侧重点不同：前者更关注个体因不同认知评估过程而产生的多元情绪反应(如愤怒、羞愧)，而后者更强调消极情感(如挫折感、工作满意度)在挫折事件和反生产行为之间的中介作用。

可以看到，目前对晋升失败影响机制的考察较少，理论视角相对匮乏。未来不仅可以引入新的理论视角，拓展影响机制研究，增强解释力，还需要综合应用多种理论，比较不同理论机制的相对作用，有助于全面理解员工对晋升失败的反应。

进一步地，我们还在文章的其他部分进一步凸显了理论视角，增加了理论解释，使论点更加清晰，有据可依。

通过这一修改，不仅完善了文章结构，还提升了理论价值。再次感谢您的宝贵建议！

(2) 进一步精炼内容，尤其是文献综述的质量。心理科学对于发表篇幅有限制。那么，建议作者在提升文献回顾质量的前提下，控制文章篇幅内容。需要注意的是，修改后再审不意味着简单对照回复修改审稿意见，而是在理论模型选择、研究实施和行文表述上的重要修改以回应主编和审稿人的关注。此外，修改后再审也不能保证新提交的论文一定会被接受，所以后续轮次的评审可能会增加新的审稿人，存在拒绝接受的不确定性。请研究者认真对待审稿人的意见建议。

感谢您的提醒。根据您的建议，我们在努力提升文章质量的前提下，对全文进行了精简和优化。初投稿版本为 11994 字（包括中英文摘要及参考文献）。本次修改加入了晋升失败理论机制的回顾（1162 字）。为了符合《心理科学》综述一般不超过 12,000 字（包括中英文摘要及参考文献）的要求，我们仔细审查了文章的每一部分，调整了语句措辞，优化了表达

方式，精简了 1414 字。目前，**文章总字数为 11742 字**，符合贵刊要求。换句话说，我们增加了 1162 字的新内容的同时，还减少了文章总字数。

如您所言，修改后再审不意味着简单对照回复修改审稿意见，而是需要将意见融入到全文的修改完善中。因此，我们进一步完善了逻辑、强化了表达、更新了文献，希望我们的修改能让您满意！当然，我们也很乐意根据您的意见和建议做进一步修改。

参考文献

- Fine, S., Goldenberg, J., & Noam, Y. (2016). Beware of those left behind: Counterproductive work behaviors among nonpromoted employees and the moderating effect of integrity. *Journal of Applied Psychology*, 101(12), 1721–1729.
- Ford, D. K., Truxillo, D. M., & Bauer, T. N. (2009). Rejected but still there: Shifting the focus in applicant reactions to the promotional context. *International Journal of Selection and Assessment*, 17(4), 402–416.
- Fox, S., & Spector, P. E. (1999). A model of work frustration–aggression. *Journal of Organizational Behavior*, 20(6), 915–931.
- Lazarus, R. S. (1991). *Emotion and adaptation*. Oxford University Press.
- Lind, E. A. (2001). Fairness heuristic theory: Justice judgments as pivotal cognitions in organizational relations. In J. Greenberg & R. Cropanzano (Eds.), *Advances in organizational justice* (pp. 56–88). Stanford University Press.
- Schaubroeck, J., & Lam, S. S. (2004). Comparing lots before and after: Promotion rejectees' invidious reactions to promotees. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 94(1), 33–47.
- Schwarzwald, J., Koslowsky, M., & Shalit, B. (1992). A field study of employees' attitudes and behaviors after promotion decisions. *Journal of Applied Psychology*, 77(4), 511–514.
- Zhu, Z., Chen, X., Wang, Q., Jiao, C., & Yang, M. (2022). Is shooting for fairness always beneficial? The influence of promotion fairness on employees' cognitive and emotional reactions to promotion failure. *Human Resource Management*, 61(6), 643–661.

审稿专家 1

本研究探究了个体对晋升失败的情绪、认知、态度和行为反应，并从个体和情境视角探讨了其边界条件，提出未来研究应推动 4 个方向。论文总体符合研究构想的基本要求，希望以下建议能帮助作者进一步完善。

感谢您的审阅。我们按照您的意见和建议，进行了细致修改和完善。修改之处在文中用蓝色字表示。

意见 1： 晋升失败的影响结果及边界条件图，建议移至“3 员工对晋升失败有何边界条件？”部分末，以免让人产生“通过图 1，推演出员工晋升失败”的嫌疑，况且员工对晋升失败的反应以及边界条件可能不只图一列举的情况。另外，正如作者所言，存在未知的边界条件，所以，图表中结果和边界条件部分建议增加一行省略号。

感谢您的建议。我们已经将“图 1 晋升失败的影响结果及边界条件”放至“4 员工对晋升失败有何边界条件？”后面，使之更符合文章的逻辑顺序，避免被读者误解。

同时，我们在图 1 中结果和边界条件部分各增加了一行省略号，提示研究者未来更考察更多元化的因素。具体修改请见文章第 12 页。

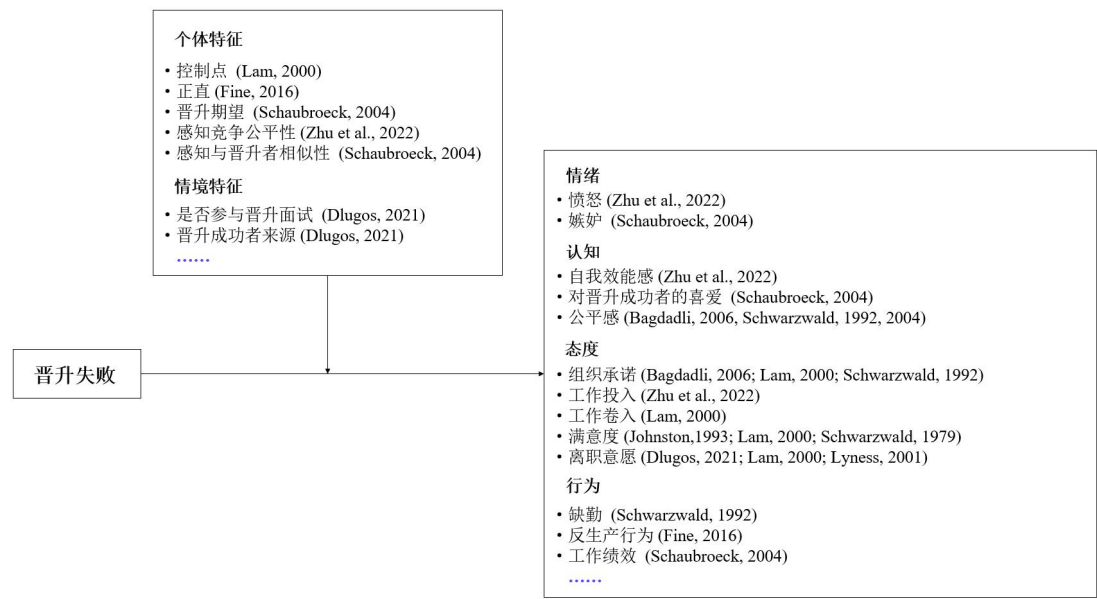


图 1 晋升失败的影响结果及边界条件

意见 2： 4.2 从“消极”到“积极”——丰富晋升失败的影响性质。“影响性质”一词表述不妥，建议修改。

感谢您指出这个问题。我们已将此标题修改为“5.2 从‘消极’到‘积极’——丰富晋升失败的影响方式”。

意见 3：未来研究展望，可以考虑呈现架构图，让读者一目了然。

很好的建议！我们已经在研究展望部分加入如下架构图，方便读者理解（第 13 页）。

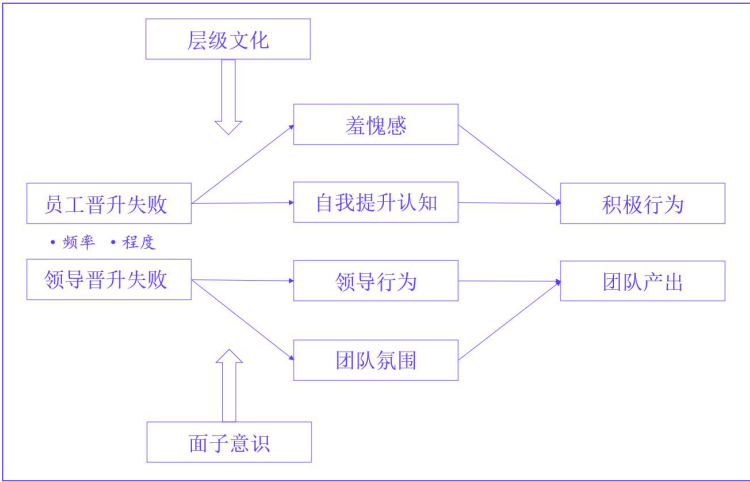


图 2 未来研究展望

意见 4：结语部分过于简单，建议丰富内容。

感谢您的建议。我们在本次修改中增加了“6 总结”部分，丰富了结语内容，强调了本研究的理论和实践价值，呼吁未来学者重视这一现象，助力企业实践发展。具体内容如下（第 17 页）：

总体而言，晋升失败是组织中的常见事件，也是员工面临的重要压力源。遗憾的是，相关研究还不深入，且迄今为止这一现象并未引起中国学者的重视。这不仅阻碍了相关理论的发展，也不利于实践中的晋升管理。本文系统整合相关研究，回答了“面对晋升失败，员工有何、为何和何时会有反应”等诸多问题，并在此基础上提出了一系列可行的研究命题。本文不仅可以帮助研究者全面系统地理解晋升失败的研究现状，快速进入这一领域，还有助于员工和组织更好地看待和应对晋升失败这一常见事件，为未来的组织压力管理实践提供科学指导和深度启发。

意见 5：参考文献近 5 年占比不到一半，建议适当增加。

感谢您指出这一问题，我们已经更新了参考文献。目前，共 44 篇参考文献，其中近 5 年文献 26 篇，占比 59%。

最后，再次感谢您的悉心审阅和优质建议。除了您提到的问题，我们也对全文的逻辑、字词和语句等做了重新梳理和修改，希望我们的修改能让您满意！

审稿专家 2

晋升失败的研究属于比较新的研究领域，国内研究很少。作者针对晋升失败的反应、边界条件进行了综述，分析了现有研究存在的问题，提出了未来研究的方向和研究命题。本文是对晋升失败领域的学术研究和管理实践具有比较高的参考价值。论文写作逻辑清晰，规范，语言流畅。

非常感谢您对本文的肯定和认可！本次修改中，我们进一步润色了文字，压缩了内容，规范了格式。