

《心理科学进展》审稿意见与作者回应

题目：团队情境中资质过剩感的积极效应：综合组成型和汇编型方式的视角

作者：张建平，张光磊，刘善仕，周国林，李建玲

第一轮

审稿人 1 意见：

意见 1：从鹤立鸡群到群英荟萃之效何如？团队情境中资质过剩感的积极效应研究。前半句和后半句是否矛盾？从鹤立鸡群到群英荟萃之效何如，能否囊括文章应有之意。作者再思考。

回应：感谢评审老师的指点，之前的标题确实存在矛盾之嫌。因为《进展》的“研究构想”投稿建议不要采用与基金名称一致的标题，以免影响后续的成果发表，于是作者就从避免标题一致和有新意的目的出发想了这个题目。但作者查阅《进展》以往的“研究构想”文章，有不少就是直接采用了基金标题。所以，我们决定采用跟基金标题类似的标题，有稍微改动。即：《团队情境中资质过剩感知的积极效应研究：综合组成型和汇编型方式的视角》。

意见 2：建议从摘要中选取关键变量作为关键词。

回应：已按照评审老师的建议从摘要中选取关键词，详见文中关键词。

意见 3：引言第四段的综述部分不够全面以及作者写到：“现有研究对团队 POQ 的理解和操作化均基于全体成员 POQ 的简单加总或平均，而忽视了 POQ 的团队多样化(以标准差来衡量)。”比如作者遗漏了管理科学上发表的一篇文章《资质过剩感知对顾客服务主动性行为的影响》，该文验证了资质过剩感知差异正向调节资质过剩感知与和谐式工作激情之间的关系，并且还进一步调节资质过剩感知通过和谐式工作激情对顾客服务主动性行为的间接效应。

回应：感谢评审老师的细致点评，敬佩您对资质过剩感知领域文献的掌握之全面。关于您提到的这篇文献，确实是作者的疏忽。由于《管理科学》杂志上传知网存在滞后性，作者写基金本子时《资质过剩感知对顾客服务主动性行为的影响》在知网并不可查。比如，现在是 2 月底了，但知网可查的《管理科学》文章还是 2022 年第 5 期。但我记得基金本子提交后，我就在知网看到过程豹老师的这篇文章，当时看到后还对自己的本子感到一丝担忧。然后，等我们修改文章来投《进展》时，又把程老师的文章给忘了。为此，我们去重新检索了近一年的新增文献，基于这些新增文献，对修改意见 3、4、5 进行了补充完善。

在正文中，我们改进如下：“现有研究对团队 POQ 的理解和操作化大多基于全体成员 POQ 的简单加总或平均，而忽略了 POQ 的团队多样化(以标准差来衡量)，仅个别学者在这方面进行了尝试(程豹等, 2021b)。”以及文章其他部分也做了改动：

意见 4：资质过剩感知的影响因素综述不够全面，比如《资质过剩感知的影响因素及作用后果》该文探究了自恋和工作控制感对 POQ 的影响。

回应：同意意见 3。我们补充了评审老师提到的研究结论，详见正文。另外，我们其实有综述到自恋对资质过剩感知的影响，即“Lobene 等(2015)也发现自恋与 POQ 显著正相关”，然后将内容补充为“Lobene 等(2015)和程豹(2020)均发现自恋与 POQ 显著正相关”。

意见 5: 资质过剩感知的消极效应研究，该部分还忽略了 POQ 对情绪劳动行为的影响等。

回应: 同意意见 3。我们补充了程豹老师发在《南开管理评论》上的研究结论。详见文中红色内容。

意见 6: Hu 等(2015)，马蓓等(2019)以及程豹等(2021)发表在管理科学的文章，是不是分别属于作者阐述的组成型方式(团队均值)和汇编型方式(团队差异化)，如果是，本文的贡献，作者需要进一步挖掘，尤其是文献综述、文献述评、评价性、总结性的部分等需进一步考虑措辞，以确保文章表述的严谨性。

回应: 关于专家老师提到的三篇文献，HU 等（2015）、马蓓等（2019）两篇文献严格来说不是资质过剩感知差异化，HU 等（2015）考察了除个体之外的团队其他成员的资质过剩感知均值的调节效应，马蓓等（2019）也是考察了团队均值的调节效应，只有程豹老师的文章确实是考察了资质过剩差异化的边界作用。我们在初稿中的文献评述部分提及了前两篇文献（见截图）。关于第程豹老师的文献，还是意见 3 的原因，程老师的文章是作者投稿之前忘了补充的。为此，我们补充了程老师的文章，并按照专家老师的意见进行了修辞上的改进。详见正文。

另外，我们在文献综述中也补充了程老师的研究结论，并对措辞进行了修正。

意见 7: “研究内容三，结合期望状态理论(expectation states theory)和社会身份认同理论，探索团队 POQ 差异化条件下个体 POQ 的潜在积极效应”，以及“而 POQ 差异化会导致不公正感，可以预见高 POQ 差异化会对上述积极影响带来破坏性的效果。”这两句话是否矛盾？

回应: 感谢评审老师的细致与专业，这里结合起来读，尤其是反复斟酌，确实很奇怪。为此，我们更正为“研究内容三，结合期望状态理论(expectation states theory)和社会身份认同理论，探索团队 POQ 差异化条件下个体 POQ 的潜在积极效应的出入。”在摘要以及正文其它对应之处也做了同样的改动。

以及“而 POQ 差异化会导致不公正感，正所谓“不患寡而患不均”，高 POQ 差异化会让部分成员感到更加不公甚至愤怒，可以预见高 POQ 差异化会对上述积极影响带来破坏性的效果”。

意见 8: 作者还需要花些笔墨去阐述为何将团队认同和非正式(团队)地位纳入同一研究框架。

回应: 我们在正文 3.3 部分作了相应的补充，详见 3.3 红色内容。

意见 9: 从文章结构出发，是否缺乏研究不足与展望章节。

回应: 关于这一点，我们的理解是不需要补充。因为这是一篇“研究构想”的文章，其内容在于展示国家自科项目即将开展或者正在进行的研究工作。对于作者而言，不太容易提出研究不足或展望，因为项目还在研究过程中。如果作者认识到了研究不足，我们就应该尽量解决掉呀？在撰写基金本子时，我们也都是基于以往研究不足或社会实践中尚未解决的问题提出研究内容以期解决这些问题，并尽可能做到“完美”，如果此时存在研究不足，我们就应该在研究设计或内容上予以解决。当然，本研究肯定存在不足，但受限于作者的能力和视界，现阶段我们很难提出来。我们认为“研究构想”的文章不同于特定的实证或案例研究，不需要提出研究不足与展望。事实上，我们去翻阅了“进展”近几年刊登的“研究构想”文章，没有见到有文章呈现过“研究不足与展望”的章节及内容。

意见 10: 第三部分标题为研究模型构建，第四部分标题为理论建构，但就我阅读整体感受是第四部分就是第三部分的一个总结，所以这两个标题作者可以再商榷下。

回应: 原第三部分标题“研究模型构建”，参考“进展”以往的一些同类文章，我们将其改成了“研究构想”，第四部的标题则继续用“理论建构”

第二轮

审稿人意见

较上一稿，本稿更全面。还有两个问题需作者考量：

意见 1: 用词需要精准些，比如正文第二页，然而，不久前管理科学季刊(ASQ)上一项针对招聘经理的准实验研究表明，不久前就是一个不规范的表达，类似这种表达尽可能删除。

回应: 已按照评审老师的意见改正，更正后如下：

然而，发表在管理科学季刊(ASQ)上一项针对招聘经理的准实验研究表明，招聘经理在筛选简历时倾向于淘汰那些能力远超岗位要求的求职者，继而选择那些能力偏低但足够胜任的人，因为他们认为资质过剩者的雇主承诺更低、较难被当前组织的使命和目标所激励，以及离开当前组织另谋高就的可能性更大(Galperin et al., 2020)。

意见 2: 总之，本文将构建团队情境中 POQ 影响效应的理论模型，并采用时间滞后和上下级配对相结合的调研数据来检验研究模型，以期发掘团队情境中 POQ 的潜在积极效应，拓展 POQ 的研究并指导企业管理实践。文章有实证部分吗？时间滞后和上下级配对相结合的调研数据体现在哪里了？

回应: 外审稿件中的“并采用时间滞后和上下级配对相结合的调研数据来检验研究模型”是基金本子中的描述，本项目后期将围绕三个子研究展开实证研究，但投稿《进展》的本文确实没有实证研究的内容。我们几位作者相互讨论了一番，觉得应该删除这一表述。为此，我们将“并采用时间滞后和上下级配对相结合的调研数据来检验研究模型”的内容删除了，更改后如下：

总之，本文将构建团队情境中 POQ 影响效应的多层次理论模型，以期发掘团队情境中 POQ 的潜在积极效应，拓展 POQ 的研究并指导企业管理实践。

第三轮

编委意见：

修发。修改建议如下：

意见 1: 文章中的第二节应该大幅度减少，这是一篇研究构想的文章，请着重在第三节的介绍。整篇文章可以控制在 15000 字左右；

回应: 关于编委的这个意见，我们对第二节进行了一定的压缩，大概精简掉了 1400 字左右。其次，《进展》的投稿指南有说不严格限制研究构想的字数和参考文献，我们还是希望不用进一步压缩，现在第二节还剩 4500 字。

意见 2: 语言需要精炼和规范化。如“正如《我的二本学生》的作者黄灯教授所说：“2010 年前后珠三角某二本大学的应届生离校时人手两三个 offer 的情况早已不复存在”。2021 年，

浙江大学的三位学者在 *China Economic Review* 上发表了一篇关于过度教育(overeducation)的文章“一段中,《我的二本学生》可以不用出现,只说作者即可;”浙江大学的三位学者“不用出现,将作者名字列出即可;杂志的名字(*China Economic Review*)不用出现;

回应: 已按照要求进行了调整,并在正文中的修改处进行了颜色标注。除此以外,作者还对其余部分的语言表述进行了细致检查。

意见 3: 第四节不应叫理论构建,可以叫研究贡献,着重在本研究的理论贡献上面,同时加入实践贡献;

回应: 针对该意见,结合“编辑部注”,我们保留了“理论建构”的标题,并对理论贡献进行了一定程度的优化,以及增加了对管理实践的贡献(见文末红色字部分)。

意见 4: 参考文献的顺序需要调整,如(Erdogan & Bauer, 2009; Luksyte et al., 2011; Liu et al., 2015; 谢文心等, 2015; 陈颖媛等 2017; 赵李晶等, 2019) (Zhang et al., 2016; Lin et al., 2017; 马蓓等, 2018; 张建平等, 2020; 刘松博等, 2021), 请按顺序排列。

回应: 已按照首字母顺序,先英文、后中文的顺序进行了重新排列,除编委指出的两处问题,作者还对全文进行了检查。