

《心理科学进展》审稿意见与作者回应

题目：动机视角下员工时间偷窃的产生机制及影响

作者：胡碧芸，孟亮

第一轮

审稿人意见：

意见 1：建议作者从摘要中选取关键词。

回应：感谢您的宝贵建议。根据您的建议，我们删掉了“任务绩效”、“组织公民行为”这两个没有在摘要中出现过的关键词。另外，考虑到观察者是本研究的重要视角之一，我们增加了“观察者”作为关键词。

意见 2：问题提出部分。存在语句不通之处，应避免使用第一人称，精练和规范化语言表达。如“有些员工将时间偷窃视作是一种正义”；“越多越多的实证证据显示”；“我们不能单纯地将时间偷窃……”。

回应：感谢您的宝贵建议。我们针对全文进行了细致修改，规避了第一人称，让论文的表述更加客观。此外，我们修改了不通顺的语句，并精练和规范化了语言表达。以问题提出部分为例：

原文 1：有些员工将时间偷窃视作是一种正义。

修改 1：有些员工将时间偷窃视为对抗工作压力和上司剥削的一种正当手段。

原文 2：越多越多的实证证据显示……

修改 2：越来越多的实证证据显示……

原文 3：我们不能单纯地将时间偷窃……

修改 3：时间偷窃不应被单纯地视为由消极动机所驱动破坏性行为。

意见 3：时间偷窃影响因素及形成机制部分，作者综述的并不全面。比如 Zhao 等（2022）探讨了不合规任务对员工时间偷窃行为的影响。

回应：感谢评阅人指正。作为一篇理论构想，本文在国家自然科学基金青年项目的申请书基础上完成。作为作者，写作本文时我们没有查阅、补充最新文献，为此深感抱歉。经您提醒，我们检索到 2022 年后发表的围绕时间偷窃主题的文献如下：

Zhao, L. J., Long, W. L., Zhu, N. Y., & Zhao, S. M. (2022). Doing it purposely? Mediation of moral disengagement in the relationship between illegitimate tasks and counterproductive work behavior. *Journal of Business Ethics*, 179, 733-747.

Long, X., Wang, L., Cao, Q., & Feng, H. (2023). The impact of incongruent CSR on time theft: An integration of cognitive and affective mechanisms. *Current Psychology*, 1-16.

Peng, Y., Liu, C., Su, S., & Rosenblatt, A. (2023). The hidden performance costs of professional isolation? A latent change score model of professional isolation during the early stage of COVID-19 pandemic. *Applied Psychology*, 72(3), 1075-1096.

Hong, M. C., & Wokutch, R. E. (2023). Employee time theft: The role of overall justice and thriving at work. *Journal of Managerial Issues*, 35(1), 34-47.

Zhao, S., & Ma, C. (2023). Too smart to work hard? Investigating why overqualified employees engage in time theft behaviors. *Human Resource Management*.

我们仔细阅读了以上 5 篇最新文献。需要指出的是，其中大多数文献并没有超越原有的时间偷窃理论视角，与文中已引用的文献持有相近的学术观点。考虑到引用文献对现有理论视角和影响因素的补充作用，我们未全部引用 5 篇文献，只在修改稿中补充引用了 Zhao et al. (2022) 和 Zhao & Ma (2023) 两篇文献，希望评阅人赞同我们的做法。

意见 4: 研究构想部分。与研究综述部分相比，此部分整体论述不足。研究综述部分的内容在孟亮等（2023）已得到充分的述评。

回应: 感谢评阅人指出问题。的确，相比文献综述，研究构想部分的整体论述还有进一步提升的空间。需要指出的是，在孟亮等（2023）的最终成文中，文献综述被压缩至不到 1 页。受限于版面，其对现有文献的梳理是不到位的。此外，系统地梳理文献并对研究现状进行评述，是提出研究构想的重要前提。基于以上两点考虑，我们认为本文的研究综述部分有其重要价值所在，希望完整保留和呈现。

针对评阅人指出的研究构想整体论述不足的问题，我们从以下两方面做出了改进：首先，针对每一项子研究加强了理论依据方面的论述。举例来说，我们更加深入地论述了选取自我知觉理论、努力-恢复模型和社会认知道德理论作为理论基础，以及选择任务绩效、组织公民行为和创新行为作为结果变量并整合在同一个模型中的原因（具体参见我们对审稿意见 7 的回应）。此外，我们在研究构想部分加入了更多必要的起承转合和解释说明（比如，研究二中只考虑时间偷窃动机的目标导向维度、不考虑其主动性维度的原因），从而更清晰地呈现我们的研究逻辑。希望以上修改举措有效加强了本文的研究构想部分。

意见 5: 研究一在将时间偷窃行为的动机分为 6 类，但图 2 中仅标注了三种类型。

回应: 感谢评阅人提出的疑问。首先，时间偷窃行为的动机分类框架模型的提出是本文最重要的理论贡献之一，它为深入研究不同动机驱动的时间偷窃行为及其对行为者、观察者的影响提供了依据。然而，在进行实证研究时，我们认为，学者应当根据具体的研究问题，从理论出发选择其中的某个维度/某些动机，而不必将全部 2 个维度和 9 种时间偷窃偷窃动机都包含在研究模型中。如果全部加入，不仅可能会让研究模型变得过于复杂，在理论层面上也不一定具有合理性。在本研究中，我们主要关注动机的目标导向而非主动性，这主要基于以下几点考虑：首先，已有研究关注负面职场行为（如规则破坏）的不同目标导向的动机，本研究希望通过探讨由不同目标导向动机驱动的时间偷窃行为所产生的差异化影响，与已有文献对话，进一步拓展对这方面的理解。其次，相较于主动性，不同目标导向的时间偷窃行为更有可能对行为者的情绪、态度和行为产生不同的影响。

比如，在研究二中，我们选择自我知觉理论、努力-恢复模型和社会认知道德理论作为理论框架，因为它们可以帮助学者从三种不同目标导向的动机的视角理解员工的负面职场行为可能会带来的后续影响。在这篇研究构想中，我们由衷的希望提出的研究模型在理论层面上是扎实的，而不是加入所有类型的动机，做一个探索性研究。需要承认的是，在初始投稿版本中，我们没有对研究二和二中只考虑时间偷窃动机的目标导向维度、不考虑其主动性维度的原因进行必要论述，会给您和读者造成困扰，这是我们的不足之处。在本轮修改中我们已予以改进，希望得到您的认可。

意见 6: 按照孟亮等（2023）的阐述，不同动机驱动的时间偷窃行为存在具体的差异。按此逻辑，是否是按照动机细分的不同维度的时间偷窃行为对行为者和观察者产生的影响，而非调节作用。建议作者予以澄清。如按照孟亮等(2023)的观点，那么开发时间偷窃行为动机类型的量表有何意义？

回应: 感谢您提出一个非常好的质疑！请允许我们进一步阐述研究时间偷窃动机的不同类型并为每一种动机开发量表的理论意义。首先，在 Harold et al., (2022)一文中，作者重新界定了时间偷窃的内涵，并提出了时间偷窃行为的结构维度。具体而言，员工时间偷窃可分为五类：未经批准的休息、伪造工作时间、操纵工作速度、过度社交、花时间在非工作任务上。在这一内涵和结构维度的基础上，孟亮等（2023）从理论出发提出了时间偷窃行为的各类动机，并建立了时间偷窃动机与时间偷窃行为之间的联系，即哪些动机可能会预测哪（几）个维度的时间偷窃行为，而不会预测其他维度的时间偷窃行为。与本文一致，孟亮等（2023）的核心学术观点亦是强调时间偷窃动机的重要性。即使从这一角度出发，我们也认为开发时间偷窃动机的量表具有重要意义。

在孟亮等（2023）的基础上更进一步，在本研究中，我们强调时间偷窃动机不仅仅是时间偷窃行为的前因变量。更重要的是，我们认为时间偷窃动机可以在时间偷窃行为对行为者、观察者的影响中发挥重要的调节作用。换言之，不同动机驱动的同时时间偷窃行为可能会给行为者、观察者带来不同的影响。比如，同样是在工作场所中过度社交，但出于自我导向动机而进行过度社交和出于工作导向动机而进行过度社交会给行为者和观察者都带来不同的影响。因为时间偷窃动机在预测时间偷窃行为产生的影响方面发挥着至关重要的作用，这更使得开发时间偷窃动机量表成为后续深入开展时间偷窃相关研究的突破口和必然选择。

另外，如果说在行为者视角下，时间偷窃动机影响时间偷窃行为进而给行为者带来差异化影响的逻辑链条是顺畅的；那么在观察者视角下，相比作为前因变量，动机归因作为调节变量更加合理。观察者首先会观察到同事的时间偷窃行为，进而对其动机进行归因，并做出差异化的反应。开展观察者视角的实证研究，同样需要开发时间偷窃动机量表作为支撑。

最后，与您分享我们在时间偷窃方面的最新研究进展。申报国家自然科学基金后，我们的实证研究在有序推进。我们已遵循严格的步骤完成时间偷窃动机的量表开发，并将其投至国外的高水平期刊。应用该量表，我们开展了一系列有趣的实证研究。比如说，我们发现不同动机驱动的时间偷窃行为会对员工后续的工作态度和行为产生不同的影响。此外，员工的时间偷窃行为往往并不是由单一的动机驱动，而是被多种不同动机的组合驱动，基于不同动机组合的动机画像对于时间偷窃行为的后续影响也具有很好的预测作用。这些都凸显了关注时间偷窃动机以及开发时间偷窃动机量表的重要性。

以上内容没有在初始投稿版本中予以呈现，我们深感抱歉。在本轮修改中，我们已将上述内容有机地融入到研究构想和理论构建板块。希望阅读修改稿后，您会同在实证研究中关注时间偷窃动机以及开发时间偷窃动机量表的重要性。

意见 7: 研究 2 和 3 中，作者为何选取自我知觉理论、努力-恢复模型和社会认知道德理论，任务绩效、组织公民行为以及创新行为作为理论基础和结果变量，整合在同一个模型中，应予以说明。

回应: 感谢评阅人提出宝贵建议。在研究二和研究三中，我们选择自我知觉理论、努力-恢复模型和社会认知道德理论作为研究的理论框架，是因为它们提供了有力的解释，帮助学者

从三种不同动机的视角理解员工的负面职场行为可能会带来的后续影响。具体的，自我知觉理论帮助我们理解员工是如何感知和评估自己的行为的，这一理论被学者用于解读员工在从事职场偏差行为后会有哪些认知和行为上的反应(Fida et al., 2018; Spector & Fox, 2010b)。努力-恢复模型为学者提供了关于员工在工作中的努力投入和时间偷窃行为（如休息、社交、从事与工作无关的活动等）之间的动态平衡的深刻见解(Zhang et al., 2018)。社会认知道德理论则帮助我们探究员工在工作环境中的社会责任感和道德判断如何影响他们从事时间偷窃后的态度和行为(Bandura, 1991, 1999)。

之所以选择任务绩效、组织公民行为和创新行为作为结果变量，是因为它们是工作场景中最关键的绩效指标，反映了员工在不同情境下的关键工作行为(Harari et al., 2016)。任务绩效直接关系到员工的核心工作职责(Motowidlo et al., 1997)，组织公民行为通常是员工超越工作职责范围的、有助于组织正常运作的行为(Organ, 1997)，反生产工作行为是员工在工作中从事的会对组织或同事产生负面影响的行为(Viswesvaran & Ones, 2000)，而创新行为则关乎组织未来的竞争力和可持续发展(Eisenhardt & Tabrizi, 1995)。因此，我们选择将这些关键变量整合到同一个模型中，以深入探讨不同时间偷窃动机驱动的时间偷窃行为对员工行为的后续影响，这有助于全面理解该重要课题的多维性。我们已将上述内容加入到研究构想部分的论述中，希望修改后的版本可以更加严谨的呈现我们提出研究模型时的构思。

参考文献：

- Bandura, A. (1991). Social cognitive theory of moral thought and action. In W. M. Kurtines & J. L. Gewirtz (Eds.), *Handbook of moral behavior and development* (Vol. 1, pp. 45–103). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Bandura, A. (1999). Moral disengagement in the perpetration of inhumanities. *Personality and Social Psychology Review* (Special Issue on Evil and Violence), 3, 193–209. https://doi.org/10.1207/s15327957pspr0303_3
- Eisenhardt, K. M., & Tabrizi, B. N. (1995). Accelerating adaptive processes: Product innovation in the global computer industry. *Administrative Science Quarterly*, 40(1), 84–110. <https://doi.org/10.2307/2393701>
- Fida, R., Tramontano, C., Paciello, M., Ghezzi, V., & Barbaranelli, C. (2018). Understanding the interplay among regulatory self-efficacy, moral disengagement, and academic cheating behaviour during vocational education: A three-wave study. *Journal of Business Ethics*, 153, 725–740. <https://doi.org/10.1007/s10551-016-3373-6>
- Harari, M. B., Reaves, A. C., & Viswesvaran, C. (2016). Creative and innovative performance: A meta-analysis of relationships with task, citizenship, and counterproductive job performance dimensions. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 25(4), 495–511. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2015.1134491>
- Motowidlo, S. J., Borman, W. C., & Schmit, M. J. (1997). A theory of individual differences in task and contextual performance. *Human Performance*, 10, 71–83. https://doi.org/10.1207/s15327043hup1002_1
- Organ, D. W. (1997). Organizational citizenship behavior: It's construct clean-up time. *Human Performance*, 10, 85–97. [doi:10.1207/s15327043hup1002_2](https://doi.org/10.1207/s15327043hup1002_2)
- Spector, P. E., & Fox, S. (2010b). Theorizing about the deviant citizen: An attributional explanation of the interplay of organizational citizenship and counterproductive work behavior. *Human Resource Management Review*, 20(2), 132–143. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2009.06.002>
- Viswesvaran, C., & Ones, D. S. (2000). Perspectives on models of job performance. *International Journal of Selection and Assessment*, 8(4), 216–226. <https://doi.org/10.1111/ijsa.2000.8.issue-4>
- Zhang, C., Mayer, D. M., & Hwang, E. (2018). More is less: Learning but not relaxing buffers deviance under job stressors. *Journal of Applied Psychology*, 103(2), 123–136. <https://doi.org/10.1037/apl0000264>

意见 8：研究 3 中，时间偷窃动机属于旁观者的归因，应在模型图中加以明确地标注。anger

翻译成“愤怒”更好。

回应：感谢评阅人指正，以上两点都在正文中做出了相应的修改。

意见 9：研究 4 中，为何选取工作意义和状态正念两种干预方式，作者应有所交代。同时，在命题的提出部分，作者对两种干预方式的提出，更像是在阐述干预对压力→时间偷窃关系的调节作用。

回应：感谢评阅人提出疑问，也非常抱歉之前的措辞给您带来了我们在阐述干预对压力→时间偷窃关系的调节作用的感受。首先，我们之所以选择工作意义和状态正念作为干预方式，是因为他们可以有效地帮助提高员工的心理健康和积极行为、并减少职场偏差行为 (Jamieson & Tuckey, 2017; Lam et al., 2016)。此外，工作意义和状态正念不仅可以帮助员工有效缓解压力等负面环境因素影响，也可以促使员工更积极地对待工作 (Grover et al., 2017; Liu et al., 2021)，因此在削弱自我导向动机驱动的时间偷窃行为方面具有理论和实践支持。另外，工作意义和状态正念都被证实在本质上是可塑的 (Good et al., 2016; Ryff & Singer, 1998)，因此对于组织来说，这两种干预方法都相对容易实施，具有较高的实践可行性。我们已在正文中加入更多论述并引用相关文献。

另外，在命题提出部分我们真正想要说明的是，无论是主动型还是响应型的时间偷窃，这两种干预都可以有效降低员工的时间偷窃行为。为了减少我们在阐述干预对压力→时间偷窃关系的调节作用的阅读观感，我们已进一步修改措辞，具体参加正文。最后，再次感谢评阅人的智力投入以及提出的建设性意见，帮助我们在很大程度上提升了稿件的质量。

参考文献：

- Good, D. J., Lyddy, C. J., Glomb, T. M., Bono, J. E., Brown, K. W., Duffy, M. K., ... & Lazar, S. W. (2016). Contemplating mindfulness at work: An integrative review. *Journal of Management*, 42(1), 114–142. <https://doi.org/10.1177/01492063156170>
- Grover, S. L., Teo, S. T., Pick, D., & Roche, M. (2017). Mindfulness as a personal resource to reduce work stress in the job demands-resources model. *Stress and Health*, 33(4), 426–436. <https://doi.org/10.1002/smi.2726>
- Jamieson, S. D., & Tuckey, M. R. (2017). Mindfulness interventions in the workplace: A critique of the current state of the literature. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(2), 180–193. <https://doi.org/10.1037/ocp0000048>
- Lam, C. F., Wan, W. H., & Roussin, C. J. (2016). Going the extra mile and feeling energized: An enrichment perspective of organizational citizenship behaviors. *Journal of Applied Psychology*, 101(3), 379–391. <https://doi.org/10.1037/apl0000071>
- Liu, D., Chen, Y., & Li, N. (2021). Tackling the negative impact of COVID-19 on work engagement and taking charge: A multi-study investigation of frontline health workers. *Journal of Applied Psychology*, 106(2), 185–198. <https://doi.org/10.1037/apl0000866>
- Ryff, C. D., & Singer, B. (1998). The contours of positive human health. *Psychological Inquiry*, 9(1), 1–28. https://doi.org/10.1207/s15327965pli0901_1

第二轮

审稿人意见：

意见 1：图 3 和 4 中构念间的关系需要用实线绘制。

回应：十分感谢评审专家的建议。我们已将图 3 和 4 中构念之间的关系改用实线绘制。如果我们误解了您的意思，请指正。

意见 2：文中的部分措辞需要精炼和规范，以避免歧义。例如“员工在组织中不是独立的存在。”。“具体的”应为“具体地”。“作出消极的情绪和行为反应”应为“做出消极的情绪和行为反应”。建议作者对文中的表述进行全面的校对。

回应：非常感谢评审专家对措辞方面的细致指导和建议。我们认真审查了文中的措辞，确保其精炼和规范，同时避免歧义。具体的，我们将“员工在组织中不是独立的存在”修改为“在组织中，每个员工并非孤立存在的个体”。同时，我们将“具体的”改为“具体地”，并将“作出消极的情绪和行为反应”改为“做出消极的情绪和行为反应”。我们已全面校对文中的表述，以确保其准确无误。再次感谢您的建议！

意见 3：第四节叫研究贡献更合适，着重在本研究的理论贡献上面，同时建议加入并突出实践贡献。

回应：感谢评审专家提供的宝贵建议。我们将第四节命名为“理论建构”，主要是因为期刊建议最后部分以“理论建构”作为小标题。鉴于此，我们考虑到了已有研究成果以及我们对研究问题的预期结果，致力于为所研究的问题提供一个全面而清晰的理论解释。如果您认为使用“研究贡献”作为小标题更为贴切，我们在下一轮修改中将乐意采纳并做出相应调整。此外，在“理论建构”一节中，我们加入了实践层面的建构，以突显本研究在实践方面的重要贡献。再次感谢您的宝贵意见，这些建议极大地丰富我们的研究内容。

第三轮

审稿人意见：经过两轮的修改后，达到刊发要求，同意发表。

编委意见：该研究构想基于对以往文献的梳理评价和现实观察，从动机视角提出了一系列研究问题，总体上对本领域有贡献。请作者再对文字进行适当简化，注重详略得当，前面的引入、概念界定和相关文献回顾部分可以精简。

回应：感谢编委对本文理论贡献的认可。参照您的意见，我们通读全文后对文字进行了适当简化，特别是精简了前面的引入、概念界定和文献综述部分。由于本轮修改以删减为主，我们通过修订模式体现了修改的痕迹。请您审阅修改稿。