

《心理科学进展》审稿意见与作者回应

题目：《时间压力对个体工作结果的作用效果：基于元分析的证据》

作者：袁悦 吴志明 谢秋实

第一轮

编委 2 初审意见

论文希望对时间压力进行元分析，选题具有新意。但是论文仅关注时间压力与创新绩效之间的关系，内容有点窄，建议作者针对时间压力开展较为全面的元分析。

回应：

尊敬的编委老师您好！非常感谢您给我们论文提出的宝贵意见！根据您的指导，我们已经对论文进行了修改和完善。具体地，我们做了如下几点修改：

1、从研究设计来看，我们将个体时间压力的结果变量增加到 4 个，即除了原来的创新绩效，还增加了工作绩效、亲社会行为和主动行为，并从团队功能观视角对个体时间压力展开了较为全面的元分析，研究结果为未来研究提供了一定的理论借鉴和实践参考。

2、从分析数据来看，我们的元分析从原来的 46 篇文献增加到了现在的 84 篇文献共 88 个独立样本（总样本 $N = 25731$ ）。

3、从论文写作来看，我们根据新的研究设计和研究结果对论文进行了重新撰写，所有修改部分都已经用紫色标注。

您的建议帮助我们更好地完善了论文，如果还有其它建议，我们也将尽最大努力对论文进行修改！再次感谢您！

第二轮

审稿人 1 意见：

意见 1：

关于研究问题。作者需要在前沿部分加强对研究问题重要性的陈述，即为什么需要一个元分析？作者的逻辑是目前关于工作压力和创新的实证研究并没有得出统一、清楚的结论，那就尝试一下元分析利用更多的样本对这个问题进行探讨，这样的逻辑是比较弱的。两个变量的关系没有统一的结论可能有很多的原因，比如变量的定义不够清楚，测量不够严谨，

存在调节变量等，这些原因都涉及到理论方面的问题。作者可能需要首先从理论视角上分析为什么目前时间压力与作者所要研究的核心变量的关系会不一致。

回应：

非常感谢您对研究问题提出的宝贵建议！根据您的详细指导，我们重新撰写了引言部分，调整了研究问题的阐述逻辑。具体的，本研究首先从实践中时间压力作为工作场所中的普遍且重要的现象却缺乏系统而全面的探讨来引入问题；然后从理论上分析目前对于时间压力的影响结果尚未得出一致结论的原因可能是存在一些情境因素，并结合压力交易理论和挑战性-阻碍性压力框架来展开论述；最后，本研究引入了两个核心研究问题，即“时间压力在多大程度上预测员工绩效结果和行为结果”以及“时间压力对员工结果的影响是否受到文化差异、团队相依性以及评价来源的调节作用”。修改后的内容详见正文 pp.20-21 紫色部分。

意见 2：

关于假设论述：元分析不是文献综述，假设的提出需要基于理论。（1）需要明确理论基础；（2）立足理论，需要对假设提出进行必要的详细论述。以假设 1 为例，为何时间压力能够促进个体工作绩效（1a）、创新绩效（1b）、亲社会行为（1c）和主动行为（1d）？作者未论述清楚其中逻辑关系。

回应：

非常感谢您对假设论述提出的建议，之前假设推理过程较为简单，对此我们感到非常抱歉。根据您的建议，我们立足于压力交易理论和挑战性-阻碍性压力框架对假设提出进行了更为详细的论述。具体地，我们首先在 2.1 部分简单阐述了压力交易理论和挑战性-阻碍性压力框架，并解释了该理论应用于本研究适用性；其次，我们在“2.2 主效应假设”部分对时间压力影响员工结果的假设进行了详细论述，分开阐述了时间压力影响工作绩效、创新绩效、亲社会行为和主动行为的逻辑关系。最后，我们在 2.3、2.4 和 2.5 部分论述了三个调节效应，也分开对工作绩效、创新绩效、亲社会行为和主动行为的逻辑关系展开了阐述。因此，我们根据您的指导对理论基础和研究假设部分进行了彻底的修改和完善，由于内容较多，在此不再重复粘贴，请您详见正文 pp.22-29 紫色部分。

意见 3：

关于理论贡献：需要进一步凝练本研究的理论贡献。

回应：

本研究针对修订后的研究框架和研究结果，重新凝练了研究的理论贡献，主要包括以下两点。第一，时间压力的直接效应检验结果补充和拓展了挑战性-阻碍性压力框架。通常作为挑战性压力源的时间压力被预期能够带来积极的结果，本元分析结果表明，时间压力与工

作绩效、亲社会行为和主动行为呈现出显著的正相关关系。然而，本研究结论也表明时间压力与创新绩效的正相关关系并不显著。这意味着时间压力并不能单纯的视为挑战性压力源，从而对挑战性-阻碍性压力框架做出了重要拓展。第二，本研究基于压力交易理论丰富了时间压力与员工结果关系之间的边界条件。时间压力与员工结果的混淆研究结论可能是因为不同情境中员工将时间压力评估为挑战性压力源的程度不同。本研究结论也进一步证明了文化差异、团队相依性以及评价来源的调节作用，从而为厘清时间压力与员工结果之间的边界条件提供了较为综合和系统的参考。

更详细的理论贡献如下，也可详见正文引言的最后一段 pp.21-22 紫色部分。

综上所述，通过元分析考察时间压力的影响结果以及可能的边界条件，本研究对时间压力研究文献有着重要的理论拓展和贡献。第一，本研究结论丰富了时间压力与员工结果的相关研究。虽然以往研究大多将时间压力视为挑战性压力源 (LePine et al., 2005; Rodell & Judge, 2009; Zhang et al., 2014)，且认为它是促进个人和团队成果的有利因素 (Zhang et al., 2019)，但本研究结论表明个体时间压力并不总能带来积极结果。具体地，时间压力有益于员工的工作绩效、亲社会行为和主动行为，但本研究结论也表明时间压力与员工创新绩效的正相关关系并不显著，从而对时间压力是挑战性压力源这一观点提出挑战，也是对挑战性-阻碍性压力框架的重要拓展。第二，本研究基于压力交易理论探讨了时间压力与员工结果关系之间的边界条件。时间压力与员工结果的混淆研究结论可能是因为不同情境中员工将时间压力评估为挑战性压力源的程度不同。具体地，本研究发现，首先，在高权力距离、集体主义和长期导向背景下，时间压力与亲社会行为呈现出显著的正相关关系，而在低权力距离、个人主义和短期导向背景下，时间压力与主动行为呈现出显著的正相关关系；其次，相对于低团队相依性而言，在高团队相依性情境中，时间压力与员工结果变量之间呈现出更为积极的相关关系；最后，相对于他评的数据而言，时间压力与自评的员工结果变量之间呈现出更为积极的相关关系。这些研究结果不仅拓展了压力交易理论的应用范围，还为厘清时间压力与员工结果之间的边界条件提供了较为综合和系统的参考。

意见 4:

一些建议：作者从文章开始部分强调与以往研究重点区别在于，此篇研究重点关注团队层面的变量，但实际在主效应分析中使用的变量仍是个体层面的测量结果。因此：（1）在实际研究中，如果能够选择更多的团队层面的结果变量，是否能够更加帮助补充和研究时间压力在团队层面的影响呢？

回应:

非常感谢您提出的宝贵建议！本研究的核心目的是对个体层面的时间压力展开元分析，只是调节变量（团队相依性）涉及到团队特征，即探讨嵌入在不同团队特征之中的个体如何

应对时间压力。但基于您提出的建议，我们增加了一个补充分析，即测量层面作为一个调节变量，分析个体层面和团队层面的时间压力与工作结果之间的关系。具体地，对那些测量在个体层面的样本，本研究将其编码为 0，对那些测量在团队层面的样本，本研究将其编码为 1。通过对团队层面的文献查找，我们只编码了创新绩效，因为工作绩效、亲社会行为和主动行为的文献中团队层面的样本量太少或者尚未出现团队层面的测量。

分析结果显示，测量层面调节了时间压力与创新绩效之间的关系，即当时间压力存在于团队层面时，时间压力与创新绩效之间呈现出显著的正相关关系，该结果在一定程度上也突出了团队功能观的积极作用，进一步支持了团队相依性的研究假设。更详细的补充分析结果请详见正文 p.36 紫色部分。

意见 5:

(2) 在编码结果变量过程中，以绩效为例，作者是否对测量方式和层面有所区分？例如有的研究中可能更多测量个体绩效，而有些研究实际测量的是团队绩效、组织绩效，如果作者能够探究时间压力对不同层面的绩效产生的不同影响，如个体、团队、组织层面，较为完整的关于时间压力的元分析可以为当前研究做较大的补充。

回应:

关于您提出结果变量的测量层面的疑问，我们解释如下：本研究目前纳入分析的文献都是在个体层面进行测量的，因为本研究的核心研究问题是探讨个体时间压力的影响结果。从统计上来看，自变量在个体层面时，其影响的结果变量也是在个体层面。但根据您的建议，我们进一步补充了团队层面的结果，也就是上一个 4-(2) 回复中所阐述的增加了“测量层面”的调节效应检验结果，但由于目前文献较多都是在个体层面进行测量，团队层面的样本有限，我们只分析了创新绩效。具体操作过程和检验结果详见上一个问题的修改说明以及正文 p.36 紫色部分，在此不再赘述。再次感谢您提出的宝贵建议！

意见 6:

(3) 如果单纯的关注个体层面主效应，仅仅纳入团队层面的一个变量作为调节，这实际在当前实证研究中完全能够进行深入的研究，为何要采用 meta 分析的方法？

回应:

非常感谢您提出的建议！我们根据这一轮审稿专家们的意见，重新修改了研究框架和研究问题，目前不再单纯探讨团队相依性的调节作用，而是通过元分析对时间压力的相关文献进行系统且全面的整合和梳理，尤其是增加了文化差异和评价来源的调节效应，而这是单一实证研究没办法完成的。元分析通过总结和分析各种研究的结果 (Rosenthal & DiMatteo, 2001)，可以得出更具说服力和可靠的结论 (Borenstein et al., 2011)，更有助于我们研究时间

压力影响员工绩效或行为结果的各种边界条件。因此，本研究采用 meta 分析方法来展开时间压力影响结果的探讨。

意见 7:

（4）以往的研究已经表现出了不一致性，如果能够在该研究中更加深入探究产生这种不一致结果的调节变量（如变量的测量工具、测量的时间点、性别、教育、薪酬等）可能使研究更有意义。

回应:

关于调节变量，我们根据您的建议修改了研究框架（如下图所示），基于文献样本特征以及理论基础，本研究新增的调节变量包括文化差异（权力距离、个人-集体主义、短期-长期导向）和评价来源。具体地，我们首先在引言部分阐述了探讨调节变量的重要性，因为导致已有研究结论不一致的原因之一可能是不同情境中个体对时间压力评估为挑战性压力源的程度不同；其次，我们在假设部分新增加了文化差异和评价来源的调节效应假设，详细论述了各个研究假设的逻辑；最后，我们在数据分析部分汇报了文化差异和评价来源的调节效应检验结果，并在讨论部分对研究发现展开了深入探讨。对应的修改都已经在正文中用紫色标注，请您查阅和指导！

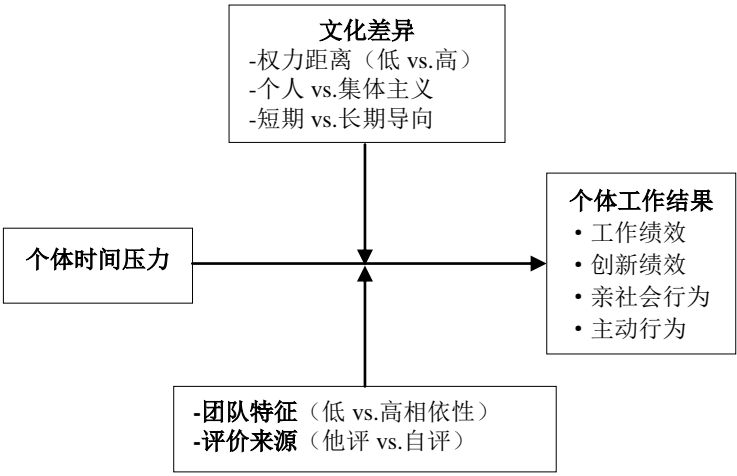


图1 研究框架

意见 8:

（5）研究在结果变量的选择方面，关注的结果变量为工作绩效、创新绩效、亲社会行为和主动行为，工作绩效和创新绩效区分的标准？当前部分研究中将创新绩效包括在工作绩效之中，或是在使用测量工具过程中存在“混用”的现象，因此在区分工作绩效和创新绩效时，作者也可以多关注研究中的测量工具区别。

回应：

非常感谢您提出的建议！我们根据您的建议对文献进行了详细的梳理，目前文献中对于工作绩效和创新绩效的区分比较明显。具体地，工作绩效的测量指标包括任务绩效、情境绩效、销售量以及产出等；创新绩效的测量指标包括创造力、创新行为、创意产生以及创意实施等。在以往元分析文献中，也通常按照工作绩效和创新绩效来展开分析，例如蓝媛美等学者（2022）在围绕员工跨界行为展开元分析时，也将绩效和创新作为两个独立的结果变量。因此，我们保留了目前的分类，并在“3.2 文献编码”部分列举了工作绩效和创新绩效编码时所纳入的变量，以利于读者从测量上更好的理解两个变量的不同，请详见正文 p.31 紫色部分。

参考文献：蓝媛美，李超平，王佳燕，& 孟雪. (2022). 员工跨界行为的收益与代价：元分析的证据. *心理学报*, 54(6), 665-683.

意见 9：

（6）“编码规则主要应用于调节变量，具体地，团队相依性的编码以文献提供的样本信息为参考，那些能够体现出低团队相依性的样本（例如以博士生或普通员工）编码为 0，那些能够体现出高团队相依性的样本（例如以研发团队成员、管理者或有明确团队边界的人员）编码为 1。”作者以员工为研究对象，编码信息中出现了博士生，如果博士生可以作为员工来看，作者最好能够提供相应的依据（除情景研究或类似的实验研究），除此之外，作者对调节变量的编码是否有一定的文献依据，最好提供编码依据。

回应：

非常感谢您提出的建议！

首先，关于您提到的博士生样本，我们非常抱歉之前没有剔除学生样本，感谢您的提醒！根据您的建议，我们在本轮修改中增加了文献筛选标准，即剔除了学生样本文献，因为本研究关注的是工作情境中员工经历的时间压力。具体地，本研究更新了文献数量，由原来的 84 篇删减为 78 篇，并根据新的样本数据重新验证了主效应和调节效应假设。

其次，关于您提到的团队相依性的编码问题，本研究没有明确的文献依据，所以在研究局限部分对此进行了阐述。具体阐述为：“**受限于已有文献，本研究仅根据文献所提供的样本特征来对团队相依性进行编码，这可能制约团队相依性调节作用的探讨。因此，后续研究可以采用直接测量团队相依性的方式对这一结论进行重复验证。**”详见正文 p.39 紫色部分。

最后，为了弥补团队相依性编码存在的局限，本研究还增加了“4.6 补充分析”部分，补充了时间压力和创新绩效在团队层面的文献，并增加了对应的数据分析。如前面 4-(2)回复中所阐述的增加了“测量层面”的调节效应检验结果，该结果在一定程度上也突出了团队

功能观的积极作用，进一步支持了团队相依性的研究假设。更详细的补充分析结果详见正文 p.36 紫色部分。

意见 10:

(7) 摘要中谨慎使用“代价”一词，作者的研究结果表明：个体时间压力与员工绩效结果（创新绩效、工作绩效）的正相关关系并不显著。正相关关系不显著 \neq 存在代价。

回应:

感谢您的提醒，我们已经在正文中删除了“代价”一词，并修改了所有涉及到的相关阐述。

意见 11:

(8) 关键词中的“员工结果”可以再斟酌考虑？

回应:

感谢您的建议！我们已经在关键词中删除了员工结果，并对应也修改了论文题目，从“团队功能观视角下个体时间压力与员工结果的元分析”修改为“**个体时间压力的影响结果：基于元分析的证据**”。

审稿人 2 意见:

意见 1:

作者已经关注到《二元工作压力与员工创新关系的元分析》这篇文章，那在自己研究中至少应该关注该文提及的调节变量，同时还应该根据自己的文献特点适当增加调节变量，以更好揭示时间压力与结果变量之间的关系，而非简单的加入结果变量来回应编委老师的建议。

回应:

根据您的建议，我们深入分析了自己文献的特点，并增加了压力交易理论来完善研究框架，修改了研究设计。具体地，我们在原有团队相依性的基础上增加了两个调节变量，即文化差异（权力距离、个人-集体主义、短期-长期导向）和评价来源。更详细的修改内容如下：

第一，我们在引言部分修改了引入研究问题的论述。首先从实践中时间压力作为工作场所中的普遍且重要的现象却缺乏系统而全面的探讨来引入问题；然后从理论上分析目前对于时间压力的影响结果尚未得出一致结论的原因可能是存在一些情境因素，并结合压力交易理论和挑战性-阻碍性压力框架来展开论述；最后，本研究引入了两个核心研究问题，并进一步阐述了研究的理论贡献。详见正文 pp.20-22 紫色部分。

第二，我们基于新的研究框架对假设部分进行了修改，除了增加“2.3 文化差异的调节作用”和“2.5 评价来源的调节作用”这两部分假设，还对之前的主效应以及团队相依性调节效应假设的推理过程进行了更为详细的论述，详见正文 pp.22-29 紫色部分。

第三，我们基于新增加的两个调节变量更新了数据分析结果，文化差异和评价来源的调节效应分析见“4.3 文化差异的调节效应检验”和“4.5 评价来源的调节效应检验”部分，详见正文 pp.33-36 紫色部分。

第四，我们根据新的研究内容重新撰写了论文的讨论部分。具体地，本研究围绕主效应和调节效应的分析结果展开了较为详细的探讨，为目前的研究发现提供了深入理解，详见正文 pp.36-39 紫色部分。

由于修改内容较多，我们没有重复粘贴到此处，请您查阅修改后的正文，所有修订内容都已经用紫色标注。再次真诚的感谢您提出的建议，这些意见帮助我们更好的完善了论文！

意见 2:

文章的最大亮点在于互依性的引入，但该变量在文中的操作说服力不足，比如个体参加的实验室实验，这肯定是非团队，互依性最低；问卷研究中，如果参与者是一般员工，这种一般员工到底包含哪些恐怕很难界定，很难排除来自于项目团队的员工；管理者与研发团队员工为一类这个也非常难以理解。此外，互依性作为调节的理论推导也较为薄弱，讨论部分对 Hülshager 等人（2009）文献的解读似乎也不是十分准确。

回应:

非常感谢您针对团队相依性这一调节变量提出的疑问！我们对此的解释和修改如下：

第一，我们承认目前的样本在处理团队特征时存在一定的局限性，所以在研究局限部分进行了阐述，期望未来的实证研究能够直接测量团队相依性，具体阐述为：“**受限于已有文献，本研究仅根据文献所提供的样本特征来对团队相依性进行编码，这可能制约团队相依性调节作用的探讨。因此，后续研究可以采用直接测量团队相依性的方式对这一结论进行重复验证。**”详见正文 p.39 紫色部分。

第二，为了弥补团队相依性编码可能存在的局限，本研究还增加了“4.6 补充分析”部分，补充了时间压力和创新绩效在团队层面的文献，并增加了对应的数据分析。具体地，对那些测量在个体层面的样本，本研究将其编码为 0，对那些测量在团队层面的样本，本研究将其编码为 1。通过对团队层面的文献查找，我们只编码了创新绩效，因为工作绩效、亲社会行为和主动行为的文献中团队层面的样本量太少或者尚未出现团队层面的测量。分析结果显示，测量层面调节了时间压力与创新绩效之间的关系，即当时间压力存在于团队层面时，时间压力与创新绩效之间呈现出显著的正向关系。该结果在一定程度上也突出了团队功能观

的积极作用，进一步支持了团队相依性的研究假设。更详细的补充分析结果请详见正文 p.36 紫色部分。

第三，关于团队相依性调节效应的推理过程较为薄弱的问题，我们已经对假设推理做出了彻底和全面的修改。具体地，我们将工作绩效、创新绩效、亲社会行为和主动行为这四个结果变量独立开来，分别探讨了时间压力在不同团队相依性程度下对这四个结果变量的影响。关于团队相依性的详细假设推理过程请详见正文 pp.26-28 紫色部分。

第四，关于对 Hülshager 等人（2009）文献的理解，本研究进一步解读了研究结论，非常感谢您的提醒！具体的，修改后的阐述如下：“Hülshager 等人（2009）的元分析也发现，创新的测量层面调节了团队过程变量与创新绩效之间的关系，具体的，相比个人创新绩效而言，团队过程变量（例如创新支持和任务导向等）与团队创新绩效的关系更为密切。”详见正文 pp.38 紫色部分。

再次感谢您的宝贵建议！

意见 3：

如有可能，建议充分挖掘相应数据，引入恰当的调节、中介变量甚至理论框架，以充分挖掘时间压力对于结果变量的影响。

回应：

非常感谢您提出的宝贵建议！根据您的指导，我们重新思考了论文的理论框架，引入了压力交易理论，并结合挑战性-阻碍性压力框架，认为个体在不同的情境下对时间压力的认知评估过程会有所不同，通过将时间压力评估为挑战性或阻碍性从而对工作结果产生不同影响。具体地，我们修改了研究框架（如下图所示），并在引言部分和研究假设部分都对该逻辑进行了阐述，由于内容较多在此就不重复粘贴，请您详见正文 pp.20-29 紫色部分。

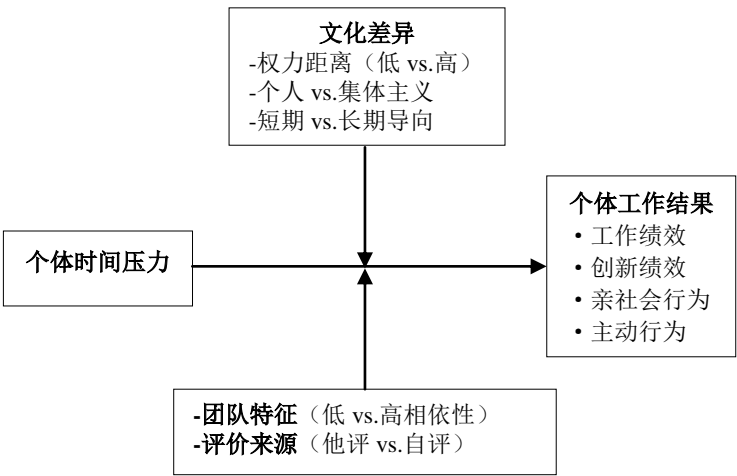


图1 研究框架

此外，我们在团队相依性的基础上也增加了新的调节变量，包括文化差异（权力距离、个人-集体主义、短期-长期导向）和评价来源，以更完整的探讨时间压力影响工作结果的边界条件。具体地，我们首先在引言部分阐述了探讨调节变量的重要性，因为导致已有研究结论不一致的原因之一可能是不同情境中个体对时间压力评估为挑战性压力源的程度不同；其次，我们在假设部分新增加了文化差异和评价来源的调节效应假设，详细论述了各个研究假设的逻辑；最后，我们在数据分析部分汇报了文化差异和评价来源的调节效应检验结果，并在讨论部分对研究发现展开了深入探讨。所有修订内容都已经在正文中用紫色标注，请您查阅和指导！

再次感谢您的建议！我们认真思考并学习了您的宝贵建议，对我们的启发很大。您的意见也对于本论文的进一步完善起了至关重要的作用。如果您还有其它疑问，我们也期待您进一步的指导，并会尽最大努力来继续修改和完善论文！

第三轮

审稿人 1 意见：

意见 1：

修改后的文章有较大完善和改进，可以在修改好格式等细节后发表。在后续的研究中，作者在也可在此研究的基础上，丰富研究框架，探究个体时间压力与结果之间关系的内在机制。

回应：

非常感谢您对论文格式等细节问题提出的宝贵建议！根据您的指导，我们仔细检查和核对了一些的细节问题，包括格式、语句和错别字等内容，并进行了相应的调整，所有修改内容都已经用紫色标注。

此外，也非常感谢您对未来研究方向提出的建议。研究团队已经开始通过问卷调查和实验研究等方法对时间压力与结果变量之间的关系展开实证研究，并重点关注内部的解释机制，以期更深入的拓展和完善时间压力的相关研究。

您的建议不仅帮助我们更好的修改和完善了论文，也为研究团队的未来研究重点提供了有价值的方向，再次感谢您！

审稿人 3 意见：

意见 1：

理论基础部分的挑战性-阻碍性压力框架与压力交易理论与研究框架的联系不是很紧密，在 2.1 的论述中两个理论更多是对时间压力的识别和评估，对于时间压力影响的个体结

果以及条件论述较少，建议可以把两个理论更好地整合并于研究框架结合，刻画一个整合的理论框架图以更好地提升理论贡献。

回应：

非常感谢您的宝贵建议！确实，我们之前结合两个理论来整合研究框架的逻辑不是很顺畅。在这一轮修改中，我们采纳您下面第2点的建议，删除了挑战性-阻碍性压力框架，仅保留压力交易理论，并据此来推导研究框架。具体地，我们详细修改了“2.1 压力交易理论”部分，具体内容如下，也可详见正文 pp.28-pp.29 紫色部分。

2.1 压力交易理论

压力交易理论（Transactional stress theory）强调个人与环境之间的双向性，即产生压力的不仅仅是个人或环境，而是两者之间的复杂交互过程（Lazarus & Folkman, 1984）。具体地，个体不断地评估环境中的刺激，从而启动不同的应对策略来管理情绪或试图直接解决压力源本身。Lazarus 和 Folkman（1984）描述了评估的两种核心形式，即初级评估和次级评估。初级评估赋予个人/环境交互过程的特定意义，并确定该过程对个人福祉的重要性（Lazarus & Folkman, 1984）。若个体认为该压力有益于自身的成长和发展，则通常将其评估为挑战性；而若个体认为该压力有碍于自身利益时，则通常会将其评估为阻碍性（Lazarus & Folkman, 1984）。在初级评估的基础上，个体还会进行次级评估作为初级评估结果的补充。次级评估主要涉及到个体对于自身应对方式可行程度的评估（Kraimer et al., 2022），确定了个体可以采取哪些措施来管理压力（Dewe & Cooper, 2007）。

当一种情况被评估为有压力（初级评估）并且需要努力管理或解决事件（次级评估）时，应对措施就会实施（Folkman & Lazarus, 1988）。应对是以过程为导向的，当个体将某一情况评估为有压力时，需要采取有意识和有目的的行动（Lazarus & Folkman, 1984）。例如，面对被评估为具有挑战性的压力时，个体通常会采取积极的应对策略，因为个体通常会预期克服压力后所带来的工作绩效、晋升及未来成长等方面的收益与回报（Webster et al., 2011）。然而，阻碍性压力源会让个体产生难以克服压力的恐惧，以及预期未来在工作绩效和职业发展等方面所面临的损失，因此会在工作中采取消极应对策略（Boswell et al., 2004）。最后，不同的应对策略会产生不同的应对结果。个体还会经历认知重新评估的过程以确定应对努力是否成功，或确定情境的性质是否已从压力变为无关或良性（Lazarus & Folkman, 1984）。成功的应对可能会产生积极结果，但不成功的应对可能会启动进一步的应对策略，持续的失败会导致消极结果。

本研究基于压力交易理论认为，个体对时间压力的评估过程是影响应对结果的关键，并且不同情境中个体对时间压力的评估过程和结果也有所差异。一些情境中个体倾向于更积极的评估时间压力，从而采取积极的应对策略后能够带来积极结果；相反，一些情境中个体倾向于以消极的方式评估时间压力，从而采取消极的应对策略后导致消极的结果。基于此，本

研究将首先探讨时间压力是否能够促进员工绩效结果或行为结果,并进一步探讨不同情境中个体对时间压力的评估如何影响时间压力与员工结果之间的关系。

意见 2:

理论与研究假设的关系还需要梳理下,本文引入挑战性-阻碍性压力框架主要是用于解释在不同情境下个体对时间压力不同的识别会对个体产生何种影响,但在 2.2 主效应的研究假设部分是完全将时间压力视为“挑战性压力”来展开论述的,个体将时间压力视为“阻碍性压力”的情况并没有体现;除此之外,压力交易理论局限于对压力的“评估”,在作者把时间压力完全视为挑战性压力的前提下,压力交易理论并没有能在假设论述中很好地体现出来,完全将时间压力视为挑战性压力,仅以压力交易理论作为理论基础并丰富论述过程,是否会更符合本文的逻辑和论证。

回应:

感谢您提出的修改建议!根据您的指导,我们只保留了压力交易理论,并据此丰富了研究假设的论述过程。具体地,我们进一步深化了压力交易理论中关于外部环境对个体压力评估影响的论述。压力交易理论的核心论点“使得个体产生压力的不仅仅是个人或环境,而是两者之间的复杂交互过程”能够支撑本研究的另一理论贡献,即时间压力的影响效果与外部环境因素(团队相依性等)之间存在交互作用。本研究的实证结果也基本支撑了压力交易理论当中的核心论点,我们发现个体对时间压力进行挑战性评估的程度的确在较大程度上受到个体所处外部环境的影响。由于篇幅较长,这里不再重复粘贴,请您详见论文 pp.29-pp.36 紫色字体部分。再次感谢您!

意见 3:

从对文化调节作用的检验可知,文化差异的调节作用在多数情况下并不显著,而在少有的显著情况中,组间差异也并不明显,是否考虑过是在对调节变量“文化差异”的变量处理上存在误差,以霍夫斯泰德文化维度 50 分评分划分文化差异的高组和低组是否合理或者有所依据需要解释说明,此外可以直接以霍夫斯泰德的文化评分对个人-集体主义、权力距离、长期-短期导向进行检验并汇报结果。

回应:

非常感谢您提出的宝贵建议!首先,关于文化差异变量的测量,本研究基于霍夫斯泰德文化维度的调查数据,并根据以往文献编码的方式进行高低组的划分。具体地,王佳燕等学者在进行文化差异作为调节变量的元分析时,也以 50 作为分界线,将文化维度分为高和低

这两组。根据您的建议，我们在论文中补充了变量编码的依据，即“本研究参照以往文献的编码方式（王佳燕 等, 2022），将 50 分作为界限划分文化差异的高组和低组”。

此外，您提出的关于直接以霍夫斯泰德的文化评分展开探讨的建议也非常有意义。据此，我们补充编码了文化评分，并将其作为连续变量展开调节效应检验。然而，将文化差异作为调节变量的结果依然大多数都不显著。因此我们并未在正文中汇报此结果，仍然保留原有的测量方式，即以高组和低组进行划分。

意见 4:

作者需要补充并呈现异质性检验结果的部分，这不仅决定了本文选择的分析模型是否合理，也是证明当前有关时间压力对个体影响存在异质性的有效方式。

回应:

非常感谢您的建议！我们在数据分析结果中补充了异质性检验结果，请详见正文“4.2 异质性检验”部分，已用紫色字体标注。

意见 5:

主效应检验中个体时间压力对创新绩效的正向影响并不显著，说明了现有实证研究对于时间压力影响员工创新绩效的结果不一致，但是否能直接推断出“时间压力不能单纯地视为挑战性压力源”我认为还有待商榷。相比之下，主效应检验中工作绩效、个体亲社会行为及主动行为在效应值上的差异似乎更有理论上的价值和贡献。

回应:

感谢您的指导！首先，关于时间压力与创新绩效的关系解释，目前的数据结果确实不能直接推论出“时间压力不能单纯地视为挑战性压力源”的结论。根据您的这一建议，我们对论文中涉及到的所有相关阐述进行了修改。例如，在引言最后一段的研究贡献部分，我们已经将原来的表述“... 本研究结论也表明时间压力与员工创新绩效的正相关关系并不显著，从而对时间压力是挑战性压力源这一观点提出挑战，也是对挑战性-阻碍性压力框架的重要拓展。”修改为“...但本研究结论也表明时间压力与员工创新绩效的正相关关系并不显著，这表明时间压力并不总会被积极的评估”。

其次，关于您提到的时间压力与工作绩效、亲社会行为和主动行为的主效应效应差异，这一点也值得深入探讨。我们在研究贡献的“5.1 主效应”部分对此展开了探讨，主要增加了对时间压力差异性影响的阐述，请详见正文 p.43 紫色部分。

最后，我们也在研究局限部分对主效应的结果展开了讨论，具体内容如下，也可详见正文 p.45 紫色部分。

“最后，本研究对于主效应的分析发现，时间压力对主动行为、工作绩效和亲社会行为的影响大小有所不同，但本研究没有进一步分析时间压力产生差异性影响的原因。未来研究可以深入探讨时间压力影响不同员工结果的大小或顺序，从而丰富时间压力对个体的作用效果研究。”

意见 6:

标题似乎仍有一些歧义，个体时间压力的影响结果可以是组织的结果，也可以是团队的结果，而且“影响结果”似乎把全文重心放在了个体结果变量上，与文章实际不符，是否为“时间压力对个体的作用效果”？

回应:

非常感谢您对论文题目提出的宝贵建议！

根据您的指导，我们再次对论文题目进行了修改，从原来的“个体时间压力的影响结果：基于元分析的证据”改变为“时间压力对个体的作用效果：基于元分析的证据”。

第四轮

审稿人 3 意见:

意见 1:

基本达到发表要求，但建议作者对引言中“从理论视角为何要做该元分析”和最后结果讨论中“该元分析实现了哪些理论贡献”作进一步的对应深化，正文中部分语句逻辑再做完善。

回应:

非常感谢您对论文写作提出的宝贵建议！我们仔细检查和核对了全文，包括文字表述、格式和错别字等内容，并进行了相应的调整。具体地，我们对引言部分进行了完善，从理论视角更加深入阐述了为什么要做本元分析（pp.26-pp.27），我们也对应修改了讨论部分，着重阐述了本元分析的理论贡献（p.43）。此外，我们还对整篇论文的逻辑和语句进行了仔细修改，也请了同师门的其他博士生进行挑剔性阅读，进一步完善了论文的写作和表达。所有修改内容都已经用紫色标注，再次感谢您！

第五轮

编委 1 意见:

仔细阅读了这篇稿件，元分析相对规范，回答问题也比较充分，建议录用。

编委 2 意见:

文章经过多轮修改，基本达到了《心理科学进展》的发表要求。有如下几点，请作者修改或回应:

意见 1:

文章标题为:时间压力对个体的作用效果:基于元分析的证据?这里的个体有点太宽泛,建议调整为:个体工作结果,请作者斟酌。

回应:

非常感谢编委老师对论文题目提出的修改建议!根据您的指导,我们对论文题目进行了修改,从原来的“时间压力对个体的作用效果:基于元分析的证据”修改为“**时间压力对个体工作结果的作用效果:基于元分析的证据**”。此外,我们还将“个体工作结果”加入到本论文的关键词。

意见 2:

文章选择团队相依性作为调节变量。请作者解释选择这一变量的必要性,以及有多少 primary study 测量了团队相依性?

回应:

非常感谢您对团队相依性作为调节变量的指导!这一概念是我们从理论角度提出的调节变量,也是本元分析比较新颖的研究视角和理论贡献之一。具体地,压力交易理论提出,个体和团队在评估压力事件时会有不同程度的敏感性,独立的个体和团队情境下的个体在应对压力时所采取的方式和策略也往往不同(Lazarus & Folkman, 1984),但以往研究通常将个体和团队割裂开来,并没有探讨个体所处的团队情境如何影响他们对时间压力的应对结果。鉴于团队相依性是团队形成的首要原因和决定性特征,也是团队区别于个体的核心特征之一(Campion et al., 1993; Hulsheger et al., 2009),本研究尝试从个体嵌入不同团队特征的视角,提出团队相依性有助于个体对时间压力进行积极评估,采取更为积极的应对策略并带来积极结果。研究结果也确实证明个体是否嵌入相依性团队能够改变他们对时间压力的应对结果,由此验证了压力交易理论关于个人和团队在应对压力事件时的区别。根据您的这一建议,我们在假设提出部分对此展开了论述,以更加清晰的阐述本研究将团队相依性作为调节变量的合理性,请详见正文 p.35 紫色部分。

但是，在 primary study 中，没有研究测量团队相依性，我们之前已经在正文中通过两种方式对此进行解释或解决。首先，我们之前已经在研究局限和未来研究展望中对此进行了解释，并期望未来研究直接测量团队相依性，请详见正文 p.47 蓝色部分。其次，鉴于团队样本能够较好反映团队相依性特征，我们之前在正文中还补充了时间压力和创新绩效在团队层面的文献，并进行了对应的数据分析，详见“4.7 补充分析”部分。具体地，分析结果显示，测量层面调节了时间压力与创新绩效之间的关系，即当时间压力存在于团队层面时，时间压力与创新绩效之间呈现出显著的正向关系。该结果在一定程度上突出了团队相依性的积极作用，进一步支持了团队相依性的研究假设。更详细的分析结果请详见正文 pp.44-pp.45 蓝色部分。

意见 3:

作者提供的数据只能浏览，不能下载，建议作者将数据发给编辑部。

回应:

非常感谢您的提醒！我们在返回修改稿的同时将把数据发送到编辑部邮箱。

第六轮

编委 2 意见: 文章经过多轮修改基本达到了心理科学进展的要求，建议录用。有如下建议供作者参考：

意见 1:

发表偏差检验和异质性检验过于简单，建议删除，或充实。

回应:

非常感谢您对发表偏差和异质性检验提出的建议，根据您的指导，我们在正文中删除了相关内容。

意见 2:

个体时间压力-亲社会行为的效应值是否显著，请作者核实。

回应:

非常感谢您对效应值提出的建议，我们认真检查和核实了数据结果，确认无误，谢谢您！

主编意见: 录用。