

# 《心理科学进展》审稿意见与作者回应

题目：线上领导领地行为的概念、测量、前因及影响

作者：毛日佑；宁先会；龙立荣；王婕

## 第一轮

### 审稿人 1 意见：

该项目研究线上领导领地行为，具有很高的创新性以及很好的理论与实践价值。目前关于领地性的研究都集中在研究线下场景的员工领地行为。然而，基于信息技术的飞速发展，线上办公日渐成为主流办公情境。由于线上与线下办公情境的巨大差异，领地行为的表现形式发生很大的差别，亟需对线上办公情境中独特的领地行为进行抓取研究。有几点小的建议，以供作者参考。

**意见 1：**线上办公情境中的领地行为和线下办公情境中的领地行为的相同点和不同点是什么？可否进行更为细致地分析。

**回应：**感谢您的建设性反馈，在这一轮的修改中，我们从领地行为的核心特征以及线上办公和线下办公的差异性出发，通过回应“行为由谁做出?(Who)”、“行为为何会产生?(Why)”、“行为在何处产生?(Where)”、“行为何时产生?(When)”、“行为的作用对象是?(What)”、“行为如何产生?(How)”这六个问题，更为细致地分析了线上和线下情境中领导领地行为的相同点和不同点。为避免过度的复制粘贴影响阅读体验，详细内容请见正文第 6 页【3.2 研究一：线上领导领地行为量表开发及对比研究】。谢谢。

**意见 2：**研究二：线下办公与领导不确定感知无关？可以解释一下原因吗？

**回应：**感谢您的建议，我们已在【3.3.1 线上办公 VS 线下办公对领导在员工管理上的不确定感知的作用】这一部分补充了相关论述以解释“在线下办公情境中，领导感受到员工管理上的不确定性的可能性较低”。请您在正文第 6-7 页审阅相关论述。谢谢。

**意见 3：**研究三：线上领导领地行为的影响，比如导致员工自主性剥夺与领导控制感满足，这似乎对于线下领地行为也是如此，有没有一些区别的作用机制？

**回应：**感谢您的反馈，启发我们进一步思考其中的特殊作用机制。我们认同您所说的本文目前所提到线上领导领地行为的影响中，“员工自主性剥夺”以及“领导控制感满足”同样可视为线下领导领地行为的作用结果。我们在进一步梳理相关文献后，意识到控制感以及自主性是相对宽泛的构念，二者在线上办公和线下办公的不同情境中，具体的侧重点以及表现形式可能不同。

我们结合线上办公情境的特点以及相关文献，识别出虚拟空间控制感以及虚拟空间隐身性是这一特殊情境下领导控制感和员工自主性的独特表征形式。线上领导领地行为的实施，一方面满足了领导在虚拟空间的控制感，另一方面剥夺了员工在虚拟空间的隐身性自由，其作用机制不同于基于物理空间的线下领导领地行为。因此，本研究提出领导虚拟空间控制感满足以及员工虚拟空间隐身性剥夺是线上领导领地行为影响领导以及员工结果的潜在作用机制。虚拟空间控制感满足和虚拟空间隐身性剥夺的概念界定以及假设推导的详细论述请您查看正文 1-2 页【1 研究背景与问题提出】第 4 段以及正文 7-8 页【3.4 研究三：“控制”的代价？线上领导领地行为的双刃剑效应研究】。

此外，除了本研究所讨论到的领导虚拟空间控制感满足以及员工虚拟空间隐身性剥夺外，我们相信还有其他的区别性作用机制有待发现和探讨。因此，我们在【4.3 未来研究展

望】部分鼓励学者继续探讨线上领导领地行为的影响，并解析其与线下领导领地行为的区别性作用机制。相关内容请您查看正文第 12 页【4.3 未来研究展望】第 1 段。谢谢。

**意见 4：**该项目研究领导线上领地行为，那么员工线上领地行为的表现形式与线下有无区别呢？

**回应：**感谢您关注员工的线上领地行为。本研究主要关注领导的线上领地行为并将其界定为：领导于线上办公情境中为维护对其与下属和团队之间管理关系的控制而表现出的一系列排他性占有行为。

关于您提到的员工线上领地行为，虽不是本研究所关注的重点，但我们认为员工线上领地行为的表现形式是有别于线下的。员工线下领地行为可能主要表现为个性化物品放置、语言输出以及肢体动作表达(张佳良 等, 2017; Brown et al., 2005); 而员工线上领地行为受制于物理空间限制, 必须借助线上工具, 则更可能表现为文字输出以及图像展示。

需要向您说明的是, 因为本研究主要关注领导的线上领地行为, 故未在正文中细致分析员工线上和线下领地行为的表现形式, 但我们在第 12 页【4.3 未来研究展望】第 3 段提到相关的研究思路, 以启发未来学者对员工线上领地行为的深入研究。

说明：审稿意见中所涉及的参考文献均在文章正文的【参考文献】部分列出

---

## 第二轮

**审稿人 1 意见：**该研究构想新颖有趣，建议发表！

**回应：**非常感谢您对本研究的认可，也再次衷心感谢您在之前的修改中所提出的宝贵意见。谢谢。

**编委意见：**这篇文章感觉规范性不是很强，研究内容也比较一般，建议再找一个审稿人来看看

**审稿人 2 意见：**

该项目主要研究线上领导领地行为，对线上办公和领地行为的文献都有所扩充，具有一定的理论和实践意义。我有如下几个问题供作者团队参考，希望能够对项目后续的进展有所帮助：

**意见 1：**首先，在阐明线上领地行为和线下领地行为区别的基础上，还需要进一步明确提出这个概念的意义，即我们为什么要关注线上领导领地行为，它为我们理解领地行为提供了哪些新的视角？线上办公和线下办公本就是不同的情境，领地行为的表现形式自然会有所差别，但是这些差别是否会导致机制上的不同呢。比如“在社交平台上展示我的团队、下属”是线上标记的领地行为，“告诉别人这个工作空间是我或者我们团队的”是线下标记领地行为，尽管内容不一样，但是是否性质是一样的呢？作者团队应该对线上领导行为的特殊性，尤其是其作用机制的独特性做更详细的阐述。

**回应：**感谢您的反馈。首先，研究线上领导领地行为的意义可体现在理论和实践两方面。理论上，基于线上办公这一当前重要的工作情境研究领地行为，将个体的领地表达从原有的物理空间拓展到数字领域，既强调了领导领地行为在这一情境下的特殊表达、拓展了领导对于领地的管理范畴，又启发学者们从数字领导力以及数字治理等视角理解领地行为，补充现有的领地研究。管理实践上，对线上领导领地行为的研究可引导管理者关注线上办公情境下的领导领地行为并重视其潜在后果，进而帮助组织更好地发挥数字领导力、提升数字治理有效性。为避免过度的复制粘贴影响阅读体验，更为详细的阐述请您查看正文 1-2 页【1 研究背

景与问题提出】以及 10–12 页【4.1 理论贡献】和【4.2 实践启示】。

其次，关于“线上领导领地行为的特殊性”这一问题，本研究认为线上和线下领导领地行为在行为的发生场景、发生时间、作用对象等方面存在差异，详细的对比情况我们整理在【表 1 线上领导领地行为与线下领导领地行为的特征比较】，请您在正文第 6 页查看。在确立线上领导领地行为的独特地位后，我们进一步探究这一领导行为在作用机制上的独特性。结合线上办公情境特征以及自我决定理论，本研究识别了虚拟空间控制感满足以及虚拟空间隐身性剥夺这两个依赖线上办公情境而存在的变量，用以解释线上领导领地行为对领导和员工的影响。虚拟空间控制感以及虚拟空间隐身性是领导控制感和员工自主性在线上办公情境中的独特表征形式，难以受到线下办公情境中领导行为(如线下领导领地行为)的影响。因此，本研究认为领导虚拟空间控制感满足以及员工虚拟空间隐身性剥夺可作为线上领导领地行为的特殊作用机制。在本文 7–8 页【3.4 研究三：“控制”的代价？线上领导领地行为的双刃剑效应研究】，我们更为详细地阐述了线上领导领地行为作用机制的独特性。请您在正文中审阅，谢谢。

此外，尽管虚拟空间控制感满足以及虚拟空间隐身性剥夺可作为解析线上领导领地行为独特影响的作用机制，我们仍相信还有其他的作用机制有待发现和探讨。因此，我们在正文第 12 页【4.3 未来研究展望】第 1 段呼吁学者从其他理论视角持续挖掘线上领导领地行为的独特影响。希望通过本研究以及未来研究的共同努力实现对线上领导领地行为作用机制的更为全面和深入的探讨。

**意见 2：**关于线上领导领地行为的结构维度的划分需要做更清晰的定义，比如为什么用亲力亲为/委托和标记/防卫两个维度作为划分的依据？如何定义标记和防卫两个概念，为什么“在社交平台上展示我的团队、下属”是标记，而“建立线上专属工作交流渠道”是防卫？将线上领地行为区分为亲力亲为和委托的意义是什么？

**回应：**感谢您的反馈。对于线上领导领地行为的结构维度划分，本研究首先分析了领地行为的相关文献，发现 Brown 等人(2005)所提出的标记和防卫二维度得到了学者们的广泛认可，因而沿用其作为划分的依据之一。领地标记是指个体或群体向组织中的其他成员建构和传达其对特定对象的专属所有权，核心在于向他人宣示对特定对象的所有权、传达领地的边界(Brown, 2009; Brown et al., 2005)。然而，其他成员可能对某人的所有权界定或领地范围划分存在不理解、不认可的情况(Brown et al., 2005)。这时，个体或群体需要向组织中其他成员保持和重构其对特定对象的专属所有权(Brown, 2009; Brown et al., 2005)。这一行为被称为领地防卫，核心在于防止他人的潜在入侵或对他人入侵做出“反击”。线上标记和线上防卫是标记和防卫行为在线上办公情境中的独特应用。领地标记和领地防卫的概念呈现在正文第 3 页【2.1 领地行为】；线上领地标记与线上领地防卫的概念呈现在正文 1–2 页【1 研究背景与问题提出】第 3 段。根据标记和防卫的界定，“在社交平台上展示我的团队、下属”这一行为的核心在于宣告个体对于团队和下属的专属管理权，因而属于线上标记。“建立线上专属工作交流渠道”这一行为的核心在于防止他人入侵自己所在团队的工作领域，因而属于线上防卫。

其次，本研究分析了线上办公的具体特征以及这一工作情境因素对领导的影响，认为线上办公所造成的强烈信息不对称可能使得领导很难仅依靠自身力量完成对领地的守护，因而需要同时借助下属力量。委托代理理论和领导力的相关研究表明领导将特定任务委托给下属在组织中是很常见的管理举措(Bendor et al., 2001; Park et al., 2023)，该举措能充分发挥不同下属的个体优势以及团队的整体优势，进而推进领导目标的高效实现。基于此，本研究也将“亲力亲为”和“委托”纳入线上领导领地行为的结构维度划分依据。

最终，本研究在“标记”和“防卫”二维分类的基础上，再引入“亲力亲为”和“委托”两个维度，形成 2X2 的四维度结构以细化线上领导领地行为的表征形式，为理解这一概念提供一个较为系统、科学的视角，拓展现有文献对线上领导领地行为的认识。当然，本研究所提出的划分方式仅是拆解线上领导领地行为维度的一个可能方向，还有更多的划分方式等待未来研究进一步探索。关于这一点，本研究在正文第 12 页【4.3 未来研究展望】第 1 段对未来研究做出了呼吁。

**意见 3:** 研究二中, 标黄部分增加的论述与后面一段有很多表达重复的地方, 例如“在线下办公情境中, 领导和员工以及潜在的领地入侵者处于同一办公空间且办公时间基本一致。相同的物理办公空间以及共线的工作时间使得领导可以直接观察他人的行为, 及时获取与领地管理有关的各种信息, 例如他人是否入侵自己的领地范围, 员工是否“脱离”自己的管控范围”和后文的“线上办公中的领导和下属几乎不可能共处同一办公空间, 和下属的工作时间可能也不同步。失去空间上的在场性以及时间上的共线性会使得领导能获得的与自身领地看护的相关信息大大减少”基本上是一个意思。作者团队需要对假设论述更加严谨、精简。

**回应:** 感谢您的建议, 我们重新梳理了假设论述部分, 删除了重复论述、重新核查了句子之间的逻辑关系以及用词准确性。请您在正文第 6 页【3.3 研究二: 线上办公与线上领导领地行为之间关系研究】审阅修改后的假设论述。同时, 我们按照此标准检查和修改了所有的假设论述, 感谢您的反馈。

**意见 4:** 线上领导领地行为的影响和现有文献中的“监控”有什么本质区别?

**回应:** 感谢您提出这一问题。我们将从线上领导领地行为与监控在概念界定上的区别以及所产生影响的差别进行回应。监控是指领导对员工的工作过程、工作进度、工作结果等进行观察、记录以及评估(Yukl, 2015)。监控的重点是对员工工作表现的关注, 目的在于收集员工绩效相关信息, 为员工绩效评价、绩效反馈以及工作流程优化等提供支持(Larson & Callahan, 1990)。对于领导而言, 监控是其需要完成的基本职能之一。现有文献也将监控视为评估领导有效性的重要指标之一(House & Podsakoff, 2013; Komaki, 1896)。监控对员工的影响主要体现为领导对员工行为动态的持续性关注和管理, 例如对员工的“临场”观察和与员工的时刻互动等(Liao & Chun, 2016; Zheng et al., 2023)。

线上领导领地行为是指领导在线上办公情境中为维护对其与下属和团队之间管理关系的控制而表现出的一系列排他性占有行为。线上领导领地行为的重点在于对特定资源的控制和占有, 是领导为提升自身在线上办公情境中的控制感而自发采取的一种领导行为, 并非组织赋予领导者的职能。因而, 线上领导领地行为可作为影响领导有效性的因素之一, 但未被视为领导有效性的评估指标。线上领导领地行为对员工的影响主要体现为领导为员工的工作和交往范围划定边界并对这一边界进行控制和管理, 对员工的具体行为动态不加以关注和管理。

**意见 5:** 关于命题三, 当员工感知到自己虚拟空间隐身性被剥夺后, 为什么会去做越轨行为, 而不是因为自己的行为更容易被看到而更加谨慎呢?

**回应:** 感谢您的反馈。本研究认同您所提到的员工在感知到自身的虚拟空间隐形性被剥夺后, 更有可能在行为上谨慎、小心。这一观点和本研究所提到的越轨行为并不冲突。理由在于越轨行为的发生大多是隐蔽的, 难以被他人察觉(Bennett & Robinson, 2000)。同时, 越轨行为作为一种员工自身受益的自利行为(DeCelles et al., 2012), 可以帮助员工抵消内心因虚拟空间隐身性被剥夺而造成的“不平衡感”, 补偿自己在线上办公空间中未被满足的自主需求。因此, 当员工感知到自己的虚拟空间隐身性被剥夺后, 更有可能做出隐蔽的越轨行为以补偿自己。

**意见 6:** 本项目考虑的双刃剑似乎是线上领导领地行为对员工是不好的(引发更多的越轨行为), 而对领导是好的(带来更高的工作积极性)。是否还有其他的可能? 例如有没有可能对员工也有好处, 而对领导也有坏处? 请作者团队思考这些问题。

**回应:** 感谢您的反馈。我们非常认可您所提到的线上领导领地行为也可能对员工具有潜在积极作用, 而给领导带来潜在消极影响。我们在正文第 12 页【4.3 未来研究展望】第 2 段补充了对这些问题的思考。为避免过度的复制粘贴影响阅读体验, 请您在正文处审阅本研究对这些问题的思考。谢谢。

未在正文中列出(仅用于回复审稿意见)的参考文献:

- Bendor, J., Glazer, A., & Hammond, T. (2001). Theories of delegation. *Annual Review of Political Science*, 4, 235–269.
- DeCelles, K. A., DeRue, D. S., Margolis, J. D., & Ceranic, T. L. (2012). Does power corrupt or enable? When and why power facilitates self-interested behavior. *Journal of Applied Psychology*, 97(3), 681–689.
- House, R. J., & Podsakoff, P. M. (2013). Leadership effectiveness: Past perspective and future directions for research. In J. Greenberg (Ed.), *Organizational behavior: The state of the science* (pp. 45–82). Taylor & Francis.
- Larson, J. R., Jr., & Callahan, C. (1990). Performance monitoring: How it affects work productivity. *Journal of Applied Psychology*, 75(5), 530–538.
- Liao, E. Y., & Chun, H. (2016). Supervisor monitoring and subordinate innovation. *Journal of Organizational Behavior*, 37(2), 168–192.
- Komaki, J. L. (1986). Toward effective supervision: An operant analysis and comparison of managers at work. *Journal of Applied Psychology*, 71(2), 270–279.
- Park, H. M., Carter, K. M., & Phillips, J. M. (2023). Resisting delegation: The influence of incivility and developmental tasks on commitment to the supervisor and delegation resistance. *Journal of Business and Psychology*, 38(6), 1245–1266.
- Yukl, G. (2015). Effective leadership behavior: What we know and what questions need more attention. In J. A. Mello (Ed.), *Strategic human resource management* (pp.457–473). Cengage Learning.
- Zheng, X. (J.), Nieberle, K. W., Braun, S., & Schyns, B. (2023). Is someone looking over my shoulder? An investigation into supervisor monitoring variability, subordinates' daily felt trust, and well-being. *Journal of Organizational Behavior*, 44(5), 818–837.

---

### 第三轮

审稿人 2 意见: 感谢作者团队对上一轮意见的回应和修改, 同意发表。

回应: 非常感谢您对本研究的认可, 也再次衷心感谢您在之前的修改中所提出的宝贵意见。谢谢。

编委复审意见:

请作者考虑以下几点:

意见 1: 2.3 一节可以提前, 即介绍完领导领地行为后, 可以着重介绍线上领地行为的内涵和相关概念;

回应: 感谢您的宝贵建议, 新稿已将原 2.3 部分提前并在这一部分重点介绍线上领导领地行为的内涵以及相关概念。为避免过度的复制粘贴影响阅读体验, 请您在正文第 3 页审阅相关内容, 谢谢。

意见 2: 2.2 一节的内容应该是总结线上领地行为的前因与后效;

回应: 感谢您的建设性反馈。因现有文献还未将领地行为纳入到线上办公情境进行研究(本研究基于当前时代背景所提出的线上领地行为是对现有文献的一个突破), 故无法从现有的研究中提炼梳理线上领地行为的前因与后效。现有文献对(线下)领地行为有一定的研究基础, 结合您的建议, 我们在新稿的这一节中总结了【领地行为的前因与后效】, 请您在正文 3–4 页审阅, 谢谢。

意见 3: 3.2 研究一的内容, 即量表结构的四个维度似乎在线下也成立, 那么, 开发线上领地行为的测量工具的意义何在? 请针对线上领地行为的 construct domain 进行更加深入分析和描述;

回应: 感谢您的建设性反馈。首先, 关于量表结构的四个维度, 我们需要承认的是, 在线下办公空间, 领导也有可能同时采用“亲力亲为”和“委托”的方式开展领地行为, 但是采用“委

托”这一方式的可能性很小。一方面，“委托”下属加入领地守护需要领导付出额外的精力和时间以协调和安排下属，而领导的资源是有限的。另一方面，在所有人共处同一办公空间且办公时间基本一致的线下办公情境中，领导可通过直接观察他人的行为以及时获取与领地管理有关的各种信息，并且领导可通过及时的反应和互动以开展领地标记和防卫。在这种情境中，领导依靠自身力量就几乎能够实现对领地的守护。因此，“亲力亲为”型标记和“亲力亲为”型防卫，即 Brown 等人(2005)所提出的领地行为的经典维度划分，就足以捕捉线下领导领地行为。“委托”型标记和“委托”型防卫这两个维度适用于线下领导领地行为的可能性较小。然而，在线上办公空间中，领导会感受到强烈的信息不对称、难以及时掌握领地的实时管理情况，因而很难仅依靠自身力量完成对领地的守护，更有可能需要同时借助下属力量。据此，本研究认为线上领导领地行为需要同时拥有“亲力亲为”型标记、“亲力亲为”型防卫、“委托”型标记、“委托”型防卫四个维度才足以捕捉其具体内涵。当然，本研究所提出的划分方式仅是线上领导领地行为维度拆解的一个可能的方向，还有其他的划分方式等待未来研究进一步探索。关于这一点，本研究在正文第 12 页【4.3 未来研究展望】第 1 段对未来研究做出了呼吁。

其次，关于开发线上领导领地行为测量工具的意义，本研究认为主要体现为以下三方面：(1)提供一个较为系统的视角以理解线上领导领地行为，拓展现有文献对领地行为在线上办公这一特殊情境下的认识；(2)拆解领导在线上办公情境中的特殊行为表达，补充数字化情境下的领导力研究；(3)所开发的测量工具将使得线上领导领地行为从理论概念转化为可量化的变量，从而推动领地行为的理论性探索转向实证检验，得以使不同时间、不同文化背景或不同研究对象之间的研究结果具有可比性，丰富领地行为的相关研究。

最后，关于您提到的“线上领地行为的 construct domain”问题，我们在本轮的修改中加入了更为深入的分析 and 描述，请您在正文第 6 页审阅。谢谢。

**意见 4：**命题 2 中的或整个模型中领导的“领导害怕情绪”太 general 了，这样的概念如何定义，如何测量？建议具体化一些，即什么样的害怕情绪，为什么不不确定感知产生这样的情绪，理论依据如何？

**回应：**感谢您的宝贵建议。我们在查阅具象化害怕情绪的相关文献后(如害怕负面评价, Selem et al., 2023; 害怕失去权力, Wisse et al., 2019), 结合线上办公和领地行为的具体特征, 将本研究中的领导害怕情绪具体化为“害怕失去领地”。同时, 我们引入不确定性管理理论为理论依据以论述领导不确定感知和害怕失去领地之间的关系。不确定性管理理论提出个体可能将自身在当前环境中所感受到的不确定性理解为对其的威胁, 从而产生害怕等消极情绪 (Brashers, 2001)。这一观点正好可用于解释领导在线上办公环境中所感受到的不确定性以及害怕失去领地之间的关系。请您在正文第 7 页审阅具体论述, 谢谢。

**意见 5：**3.5 一节的数字化人力资源管理概念太大了，建议简化，用下面命题中的两个概念应该更合适。

**回应：**感谢您的宝贵建议，我们已遵循您的建议将 3.5 部分的数字化人力资源管理一词在行文中分别更改为管理定制化以及数据驱动管理，请您在正文 9-10 页审阅。谢谢。

未在正文中列出(仅用于回复审稿意见)的参考文献：

- Wisse, B., Rus, D., Keller, A. C., & Sleebos, E. (2019). “Fear of losing power corrupts those who wield it”: The combined effects of leader fear of losing power and competitive climate on leader self-serving behavior. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28(6), 742–755.
- Selem, K. M., Boğan, E., Shehata, A. E., & Mohamed, H. A. (2023). A moderated-mediation analysis of abusive supervision, fear of negative evaluation and psychological distress among Egyptian hotel employees. *Current Psychology*, 42(4), 3395–3410.
-

## 第四轮

**编委第二轮复审意见：**

**意见 1：**目前文章存在的主要问题是——

研究的理论基础不足，用什么理论可以支持研究的假设？研究二到研究四都有这样的问题，建议作者在理论上，形成假设；

**回应：**感谢您的建设性反馈。本文研究二的理论基础为不确定性管理理论，研究三和研究四的理论基础为自我决定理论。我们已在正文中加强了理论基础的阐述以进一步支持研究假设的推导。为避免过度的复制粘贴影响阅读体验，请您在正文 6-10 页审阅，谢谢。

**意见 2：**研究二中的“领导不确定性”是指什么？是对自己工作的不确定，还是对下属工作的不确定？建议作者对研究中的关键变量进行精准定义和测量；

**回应：**感谢您的建议，提示我们深入挖掘关键变量的具体内涵。通过进一步解析研究内容并梳理现有文献，研究二中所涉及的“领导不确定性”被细化为“领导在员工管理上的不确定性”，是指领导在当前环境中难以获取足够信息以支撑员工管理相关决策制定以及预测决策后果的感知(Boynton et al., 1993)。相关管理信息的获取程度以及对未来管理结果的可预测程度可用以衡量领导在员工管理上的不确定性(Boynton et al., 1993)。基于对这一变量的细化修改，本文同步修改了假设论证部分，请您在正文 6-7 页审阅修改后的内容。同时，我们也校正了研究中其余变量的定义和测量描述的精准性，请您在正文中审阅，谢谢。

**意见 3：**文章的重点是研究模型和设计，文献综述的描述过多，同时，研究一的意义不大，建议简化或不用介绍；

**回应：**感谢您的建设性意见，我们已精简文献综述和研究一。请您在正文 3-4 页审阅精简后的文献综述；在正文第 6 页审阅精简后的研究一。谢谢。

关于研究一的处理，需要向您说明的是：我们很认同“文章的重点是研究模型和设计”，但考虑到本文的研究创新和贡献点之一在于立足线上办公这一时代背景提出线上领导领地行为这一概念。线上领导领地行为概念的清晰界定、变量的维度拆解以及测量工具的开发是后续研究设计开展的基础。作者团队商议后倾向于在保留研究一的基础上压缩和精简原有内容。

**意见 4：**希望这篇文章控制在 15000 字以内。

**回应：**感谢您的指导性反馈，我们已精简全文，全文最终字数为 13321 字。

说明：审稿意见中所涉及的参考文献均在文章正文的【参考文献】部分列出

---

## 第五轮

**编委第三轮复审意见：**文章看过，建议修发：

题目“满足领导控制感，牺牲员工自主性”不能涵盖文章的全部，建议修改；同时，领地行为后面应该加上“研究”。英文摘要有些语法的问题，建议详细修改。

**回应：**感谢您的建设性反馈，我们已结合研究内容详细修改上述问题，请您在正文中审阅，谢谢。